

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA INDUSTRI KREATIF SABLON (JANS PRO)
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**OLEH
DIMAS ADYANTORO
B 100150018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA INDUSTRI KREATIF SABLON
(JANS PRO) SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH



Oleh:

Dimas Adyantoro

B 100150018

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing



Ahmad Mardalis, S.E., MBA

NIDN. 006060671

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA INDUSTRI KREATIF RUMAH SABLON JANS PRO
SURAKARTA**

Oleh:



Dimas Advantoro

B 10050018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 5 Agustus 2018

Dewan Penguji

1. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Syamsudin, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Ahmad Mardalis SE., M.B.A**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dr. Syamsudin, M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk gelar keserjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 November 2019

Yang Menyatakan,



Dimas Adyantoro

B 100150018

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KREATIF SABLON (JANS PRO) SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mengelola SDM dilihat dari segi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, sehingga bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi rumah sablon Janspro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sablon Janspro dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilik usaha dan Karyawan rumah sablon Janspro. Hasil penelitian ini diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Untuk mewujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri atas manajemen SDM sebagai fungsi manajerial (Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pengarahan (Directing), Pengendalian (Controlling)), maupun manajemen SDM sebagai fungsi operasional (Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (recruitment), Pengembangan (development), Kompensasi (compensation), Pengintegrasian (integration), Pemeliharaan (maintenance). Oleh karena itu Manajemen dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh orang atau manusia sebagai aktor atau pelaku sangatlah dibutuhkan agar setiap pekerjaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci: pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, sumber daya manusia

Abstract

The purpose of this study was to find out how to manage HR in terms of procurement of labor, development, compensation, integration, maintenance, so that it could be a source of competitive advantage for Janspro screen printing houses. The population in this study were all employees of Janspro screen printing house and samples used in this study were business owners and employees of Janspro screen printing house. The results of this study note that human resource management is part of general management that focuses on human resources. To realize certain results through the activities of people. This means that human resources play an important and dominant role in management. The HR management function consists of HR management as a managerial function (Planning), Organizing (Organizing), Directing (Directing), Control (Controlling), and HR management as operational functions (Procurement of Labor or Procurement of Human Resources (recruitment), Development (Compensation), Compensation (integration), Integration (integration), Maintenance (Maintenance). Therefore Management in every activity carried out by people or humans as actors or actors is needed so that every job or organization can run well

Keywords: procurement of labor, development, compensation, integration, maintenance, human resources.

1. PENDAHULUAN

Arus globalisasi terjadi di semua negara termasuk Indonesia. Tak ada satupun negara di dunia ini yang mampu membendung dahsyatnya arus globalisasi. Karenanya, semua negara tak akan terlepas dengan budaya global. Apalagi, dengan kemajuan teknologi informasi, maka budaya global, dalam sesaat sudah bisa menyebar ke seluruh penjuru dunia, tak terkecuali Indonesia. Kondisi ini bisa berdampak positif, namun juga negatif, Tergantung bagaimana kita merespons serbuan arus globalisasi tersebut. Apakah kita siap, atau gagap atau bahkan tidak melakukan respons sama sekali, itu semua tergantung dengan kita. Namun, yang harus disadari dan dipahami di era global ini berbagai informasi maupun produk akan bersaing secara ketat dalam perebutan 'market' di pasar global. Persaingan itu tidak lepas dari berbagai unsur kebutuhan manusia yang selalu berkembang sesuai kondisi jaman dan waktu. Oleh karena itu, untuk menghadapi segala persaingan tersebut, yang paling utama adalah menyiapkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) kita. Karena, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menghadapi perubahan apapun. Maka, tak bisa tidak, di era global ini kita harus mempersiapkan SDM Indonesia dengan baik. Dibutuhkan strategi menyiapkan SDM yang mumpuni agar mampu menghasilkan output SDM yang berkualitas, handal dan pintar sehingga bisa bersaing di tingkat internasional. Paling tidak, SDM kita mampu berkompetisi di tingkat ASEAN.

Mengelola sumber daya manusia adalah tanggung jawab dan fungsi manajemen perusahaan. Baik atau tidaknya kinerja manajemen dalam suatu perusahaan tergantung pada bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Makadari itu tantangan utama manajer adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Meskipun perkembangan teknologi sekarang sudah canggih tetapi pengelolaan sumber daya manusia sangat penting. Tanpa adanya manusia, perusahaan tidak akan bisa berdiri. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional di dalam perusahaan yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan selama berkarir.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana pendekatan yang mencoba memahami fenomena dalam setting dan konteks naturalnya. Penelitian kualitatif berusaha menggali dan memahami pemaknaan akan keberadaan yang berbeda-beda oleh orang yang berbeda. Dalam pendekatan kualitatif salah satu jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil dari wawancara dengan mas Novi selaku pemilik usaha rumah sablon Janspro pada tanggal 15 Juni 2019.

Pertanyaan : Bagaimana anda sebagai manajer dalam usaha sablon ini untuk mencari dan memilih sumber daya manusia yang tepat sesuai kebutuhan?

Jawab : Untuk rekrutmen mencari SDM, kita pertama-tama mencari orang-orang disekitar kita SDM sesuai kebutuhan yang kita cari. Nanti kalo semisal masih belum ketemu kita mencari lagi via media sosial, channel, ya intinya kita melihat potensi dasarnya dulu orang-orang tersebut.

Pertanyaan : Apakah dalam merekrut karyawan anda mencantumkan batas usia atau umur untuk bekerjasama dengan Janspro ini?

Jawab : Kalau umur minimal setelah lulus SMA. Karena SDM yang telah lulus SMA itu lebih mengerti tanggung jawab dan loyalitas.

Pertanyaan : Apakah dalam merekrut calon karyawan harus sesuai kebutuhan, atau karena tenaga kerja yang tersedia?

Jawab : Kalau hal itu sebarnya kita fleksibel, misal kita tidak begitu butuh SDM dibagian marketing tetapi ada orang yang tau soal marketing dan ingin bekerja sama dengan kita, yaudah itu kita bisa ambil itu, karena kita berharap usaha ini bisa berkembang

dan perkembangan itu dimulai dari orang dalam yang berkualitas.

Pertanyaan : Apakah pengalaman calon karyawan menjadi prioritas dalam perekrutan?

Jawab : Untuk pengalaman bukan prioritas kami, tetapi kami lebih mengutamakan calon karyawan yang lebih punya atitute bagus, lalu yang kedua baru kita lihat potensinya.

Pertanyaan : Bagaimana tahap seleksi karyawan yang anda berikan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan sesuai yang di butuhkan?

Jawab : Seleksi pertama kita cari orang terdekat, lalu kedua kita cari orang yang punya potensi dibidang tersebut. Paling secara lisan, dan kita juga memakai sistem trial. Jadi kita trial calon karyawan dan selama trial itu kurang memuaskan pasti kita tidak menerimanya menjadi karyawan disini.

Dalaman wawancara tersebut juga di jelaskan bahwa pemilik sablon Janspro tidak mengutamakan pengalaman kerja dalam perekrutan karyawan yang dilakukannya, tetapi mengutamakan loyalitas dan konsistensi sicalon karyawan dalam bekerja sama dengan Janspro.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan (Pottale, 2016).

Berikut adalah hasil wawancara dengan Rizky yang berstatus sebagai karyawan Janspro pada 10 Agustus 2019.

Pertanyaan : Bagaimana awal mula anda menjadi karyawan Janspro?

Jawab : Saya sebenarnya adala pelanggan dari Janspro, karena waktu itu saya membutuhkan pekerjaan dengan status saya adalah mahasiswa rantau, saya pun bertanya-tanya kepada mas novi. Kebetulan di Janspro waktu itu membutuhkan tambahan karyawan karena setiap bulan prospek pesanankaos yang masuk terus meningkat. Akhirnya saya masuk di Janspro dengan pelatihan awal terlebih dahulu.

Dari hasil wawancara tersebut Janspro menggunakan metode rekrutmen tertutup karena penarikan karyawan hanya di infokan kepada orang-orang tertentu sehingga lamaran yang masuk sedikit (Hasibuan, 2010:44). Kelemahan dari metode ini adalah, perusahaan akan kesulitan mendapatkan karyawan yang mumpuni.

3.1 Pelatihan Karyawan

Berikut adalah wawancara saya dengan Novi sebagai pemilik rumah sablon Janspro pada tanggal 15 Juni 2019.

Pertanyaan : Pelatihan apa saja yang diterapkan untuk karyawan baru pada rumah sablon Janspro agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan pekerjaannya, dan berapa lama?

Jawab : Pelatihan itu butuh waktu sekitar satu bulan kurang lebih. Minggu pertama kita suruh mengamati proses produksi secara langsung temen-temen yang sudah lama bekerja disini. Lalu baru di minggu-minggu berikutnya terjun langsung dalam bekerja tetapi masih dengan pengawasan.

Pelatihan karyawan yang terjadi pada rumah sablon Janspro seperti teori dari Mangkuprawira (2002:135). Pelatihan karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar,

Berikut hasil wawancara dengan sdr. Rizky tentang pelatihan pada 10 Agustus 2019.

Pertanyaan: Apakah ada pelatihan setelah anda masuk sebagai karyawan baru di Janspro?

Jawaban: Saya pertama masuk Janspro di beri pelatihan selama kurang lebih 1,5 bulan. Dimana tahap ini juga termasuk tahap seleksi saya. Jika saya tidak juga bisa menguasai sablon dan pekerjaan di Janspro kemungkinan saya tidak bisa jadi karyawan sini. Tahap awal saya disuruh mengamati dulu bagaimana proses produksi, lalu setelah itu saya di beri pelatihan atas apa yang sudah saya amati. Bulan bulan

selanjutnya saya di beri tanggung jawab untuk produksi yang tentunya masih dalam tahap pengawasan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa pelatihan pada Janspro melalui berbagai tahap selama satu bulan. Minggu pertama karyawan baru di beri tugas pengamatan proses produksi, lalu minggu kedua mulai lah memegang kendali produksi dengan pengawasan, dan minggu-minggu setelahnya karyawan memulai kegiatan rutin produksi di Janspro. Menurut Sikula (Susilo Martoyo, 1996: 55) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

3.2 Pengembangan Karyawan

Berikut hasil wawancara dengan mas Novi sebagai pemilik Sablon Janspro:

Pertanyaan : Dari adanya tenaga kerja yang sudah ada maka pengembangan seperti apa yang anda inginkan dilihat dari produktifitas kerja, dan Efisiensi karyawan.

Jawaban : Untuk pengembangan sendiri saya sebagai pemilik selalu menuntut untuk karyawan dalam berinovasi, bereksperimen. Dari janspro sendiri saya menyediakan anggaran buat itu. Semisal ada waktu kita senggang kita pakai buat bereksperimen sesuatu yang baru dan yang belum kita bisa. Entah itu tehnik sablon baru, entah itu kita membahas tehnik marketing baru. Lalu yang kedua masalah ketepatan waktu produksiyang berkaitan dengan kecepatan kerja juga penting buat kita.

Pertanyaan : Apakah anda selalu memberikan target produksi kepada pegawai?

Jawab : Kalau target sih kita ada, secara garis besar kita mempunyai target masalah omset. Kalau secara personal kusus produksi

targetnya harian jadi semisal dalam satu hari kita harus bisa produksi paling minimal sekian dan maksimal sekian karena itu juga masalah target berhubungan sama peralatan kita juga. Yang terpenting buat saya karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mas Novi bahwa pengembangan karyawan yang dilakukan di rumah sablon Janspro yaitu dengan memberikan anggaran untuk pelatihan dalam proses pengembangan karyawan dengan berinovasi serta berlatih hal-hal yang baru untuk menambah kemampuan karyawan. Entah itu membahas teknik marketing baru atau teknik sablon baru. Selain itu kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya juga di tekankan kepada karyawan. Dengan mengasah teknik sablon yang sudah dimiliki agar lebih efektif dalam pelaksanaannya.

Berikut hasil wawancara dengan sdr. Rizky tentang pengembangan karyawan pada rumah sablon Janspro.

Pertanyaan : Bagaimana anda sebagai karyawan menjalani proses pengembangan didalam rumah sablon Janspro?

Jawaban : Pengembangan karyawan yang saya alami selama disini yaitu dengan berinovasi di waktu senggang. Jika kita kebetulan lagi sepi orderan biasanya janspro memberi dana untuk berinovasi, melakukan eksperimen sablon untuk menambah skill serta produksi yang menarik.

Perusahaan harus memperhatikan skill sumber daya manusia yang dimilikinya serta kompetensi yang harus dipenuhi agar perusahaan bisa stabil dan seimbang dalam strategi-strategi pengembangan produknya. pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kognitif, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh, Priyono (2017 : 46).

4. PENUTUP

Perekrutan yang terjadi pada rumah sablon Janspro melalui perekrutan eksternal dan internal. Perekrutan eksternalnya pemilik menggunakan media sosial, dan perekrutan internalnya pemilik lebih mengutamakan orang-orang terdekat. Dalam perekrutan karyawan pemilik rumah sablon mengedepankan karyawan yang mempunyai loyalitas. Pengalaman karyawan tidak menjadi syarat utama proses rekrutmen. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru sangat efektif sebab karyawan di kenalan dan di beri waktu untuk mengamati proses sablon, lalu tahap kedua karyawan di persilahkan terjun langsung dalam proses produksi, tetapi masih dalam pengawasan. Pengembangan yang dilakukan pada rumah sablon Janspro sangat efektif sebab pemilik memberi anggaran tersendiri untuk karyawan belajar hal-hal yang baru, berinovasi dan menambah skill mereka. Karyawan diberi target produksi untuk membiasakan posisi karyawan agar efisien dalam melakukan proses produksinya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji pokok setiap bulan dan bonus yang diberikan harian atau setelah karyawan mencapai target dalam bekerja. Kompensasi dalam bentuk cuti atau libur juga sangat efektif diberikan kepada karyawan. Sebab karyawan pasti perlu waktu libur, selain itu karyawan juga pasti punya kegiatan mendadak yang tidak bisa di tinggalkan. Pengintegrasian adalah solusi perusahaan untu memupuk persaudaraan dengan karyawan. Hal yang dilakukan dalam rumah sablon Janspro yaitu dengan tidak adanya kesenjangan antara karyawan dan atasan. Didalam rumah sablon Janspro disediakan gitar jika diwaktu senggang bisa bermusik bareng. Selain itu rumah sablon yang terbuka dengan orang-orang baru menjadi nilai tambah sebab keadaan kantor tidak membosankan dan menjadi keluarga baru untuk karyawan, sehingga karyawan menjadi betah bekerja pada rumah sablon Janspro. Pemeliharaan karyawan sangat penting di lakukan. Pemeliharaan karyawan yang diterapkan pada rumah sablon Janspro sangat baik yaitu dengan memperhatikan keselamatan kerja karyawan, dan kesehatan karyawan dengan cara memberikan alat keamanan saat karyawan bekerja, selain itu memberi ruang karyawan untuk berinovasi belajar menambah skill yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Pottale, B. (2016). Pengaruh Proses Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sultgo The Influence Of The Recruitment Processor For And Selection Of The Performance Of Employers At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Lexy J. Moleong. 2005. *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT Bumi Askara.
- Priyono & Marnis (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Tjiptono Fandy. 1996. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : Andi.