



**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember)

SKRIPSI

Oleh:

**Anggita Fitriana
NIM 190910202012**

**KEMETERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**



**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember)

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh :

**Anggita Fitriana
NIM 190910202012**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1) Allah SWT. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
- 2) Orang tua dan kakak-kakak saya yang telah memberikan dukungan secara moral maupun material.
- 3) Bapak dan Ibu guru saya dari sejak saya duduk di bangku TK, SD, SMP, dan SMA yang telah memberikan ilmu, mendidik, dan membimbing saya hingga saya bisa sampai ke Perguruan Tinggi.
- 4) Almamater tercinta Universitas Jember, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi khususnya untuk Program Studi Administrasi Bisnis.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”(Q.S Al-Baqarah: 286)



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggita Fitriana

NIM : 190910202012

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember)”* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan, saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 19 Maret 2023

Yang menyatakan,

Anggita Fitriana

NIM 190910202012

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember)*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 5 April 2023

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Drs. Suhartono, M.P. (.....)

NIP : 196002141988031002

2. Pembimbing Anggota

Nama : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si (.....)

NIP : 196408141989022003

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Drs. Sutrisno, M.Si (.....)

NIP : 195807051985031002

2. Penguji Anggota

Nama : Dr. Wheny Khristianto, S.Sos., M.AB (.....)

NIP : 197506292000121001

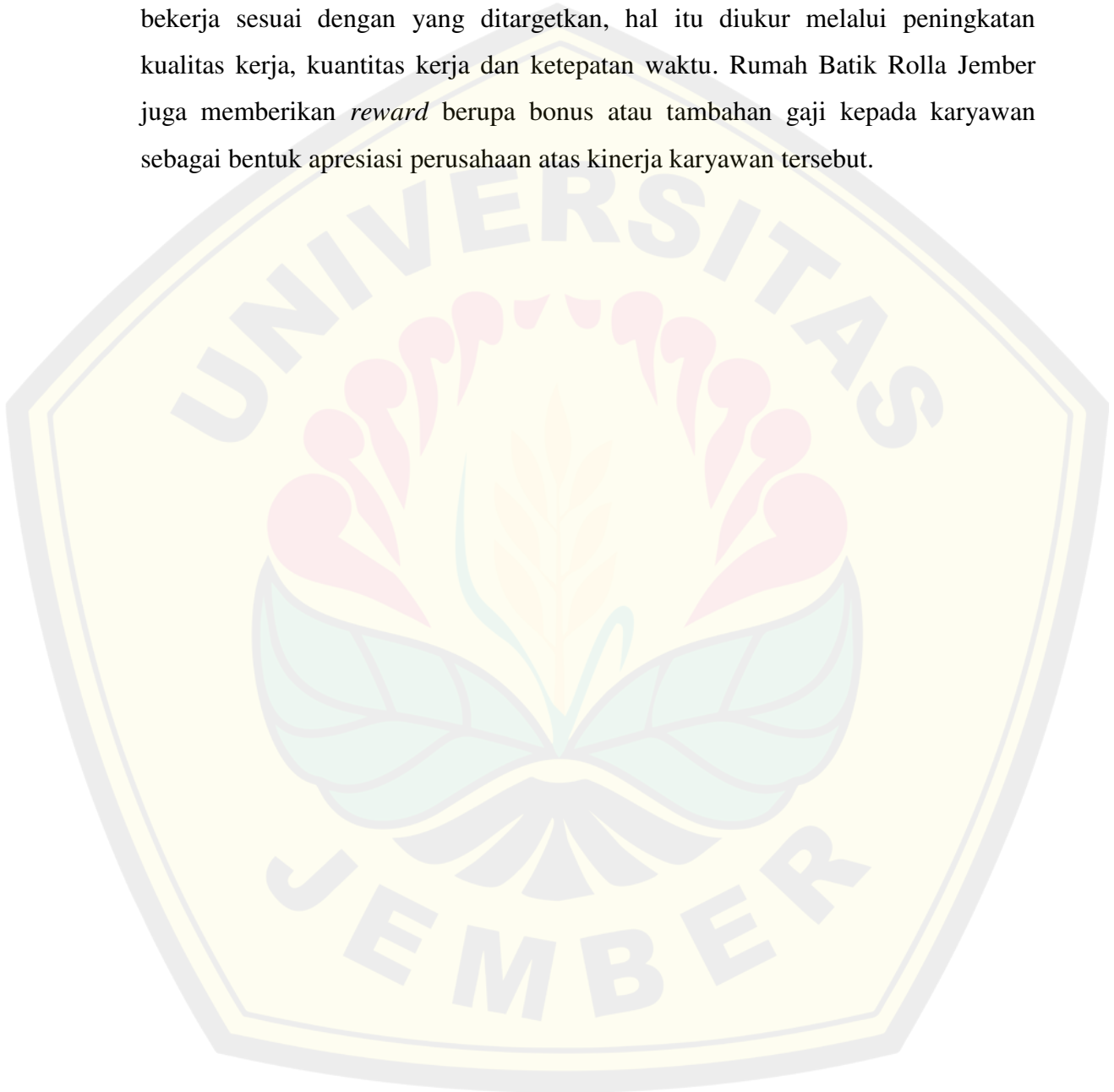
RINGKASAN

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember); Anggita Fitriana; 190910202012; 68 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Perusahaan di segala sektor industri perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif seperti industri batik. Kebijakan mengenai pakaian batik menjadi salah satu peluang bagi para pelaku usaha batik di Indonesia, sehingga produk baik secara kualitas maupun kuantitas harus tersedia, diimbangi dengan proses produksi yang efektif dan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri Rumah Batik Rolla dalam meningkatkan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah Industri Rumah Batik Rolla di Kabupaten Jember. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Seluruh variabel dalam penelitian ini berjumlah dua variabel, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif model Spradley menggunakan analisis domain dan analisis taksonomi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Rumah Batik Rolla Jember telah dilakukan dan sudah sesuai dengan yang diharapkan, penerapan pengembangan sumber daya manusia Rumah Batik Rolla dengan dua cara yaitu secara formal dan informal. Pengembangan sumber daya manusia secara formal melalui pelatihan dan pengembangan kreativitas, pengembangan sumber daya manusia secara formal melalui pelatihan diadakan internal maupun eksternal perusahaan, sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara formal melalui pengembangan kreativitas dilakukan dengan metode *coaching* dan *conseling*. Pengembangan sumber daya manusia secara informal dilakukan oleh karyawan Rumah Batik Rolla atas inisiatif mereka

sendiri untuk melakukan pengembangan keterampilan secara mandiri melalui referensi internet. Rumah Batik Rolla Jember melakukan evaluasi setelah melakukan program pengembangan sumber daya manusia untuk meninjau keberhasilan program sumber daya manusia yang telah diberikan kepada karyawan. Karyawan Rumah Batik Rolla dalam menyelesaikan tugasnya sudah bekerja sesuai dengan yang ditargetkan, hal itu diukur melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Rumah Batik Rolla Jember juga memberikan *reward* berupa bonus atau tambahan gaji kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kinerja karyawan tersebut.



PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT yang Maha Kuasa karena dengan rahmat dan petunjuk-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember)”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Pada penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Dr. Djoko Poernomo, M.Si.,CIQnR, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
- 2) Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
- 3) Dr. Hari Karyadi, S.E.,M.SA., Ak., selaku Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember;
- 4) Dr. I Ketut Mastika, M.M., selaku dosen pembimbing akademik;
- 5) Drs. Suhartono, M.P., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Dwi Windradini BP, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini;
- 6) Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf administrasi dan operator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember yang telah berbagi ilmu, pengalaman serta bantuannya selama perkuliahan;
- 7) Mbak Andriana Okta Fara Diba., SE.,MM., selaku *Chief Executive Officer* (CEO) Rumah Batik Rolla, Jember yang telah berkenan

meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Batik Rolla, serta karyawan Rumah Batik Rolla yang telah berkenan meluangkan waktu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis;

- 8) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Jember, 19 Maret 2023

Penulis

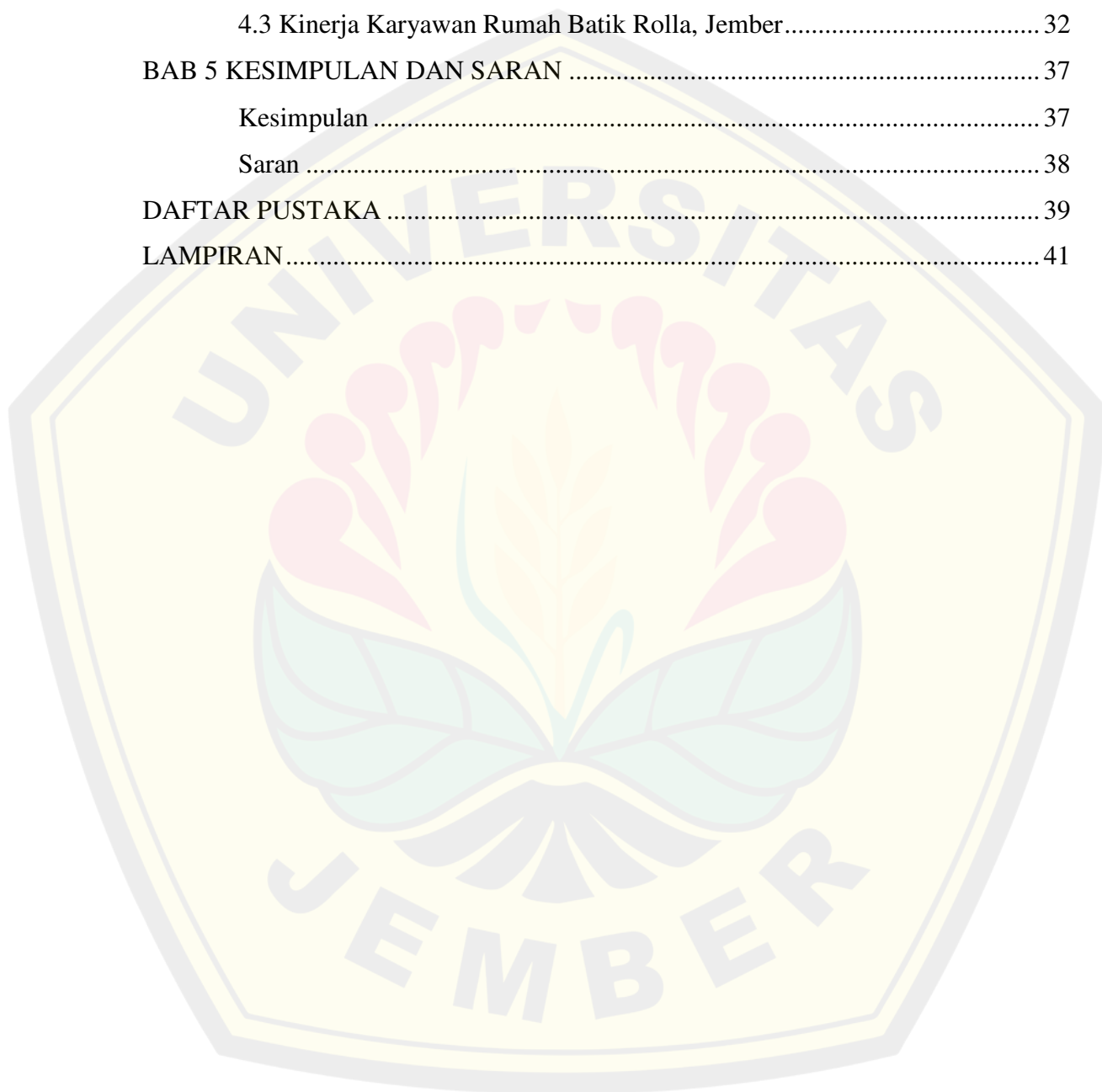
Anggita Fitriana

NIM 190910202012

DAFTAR ISI

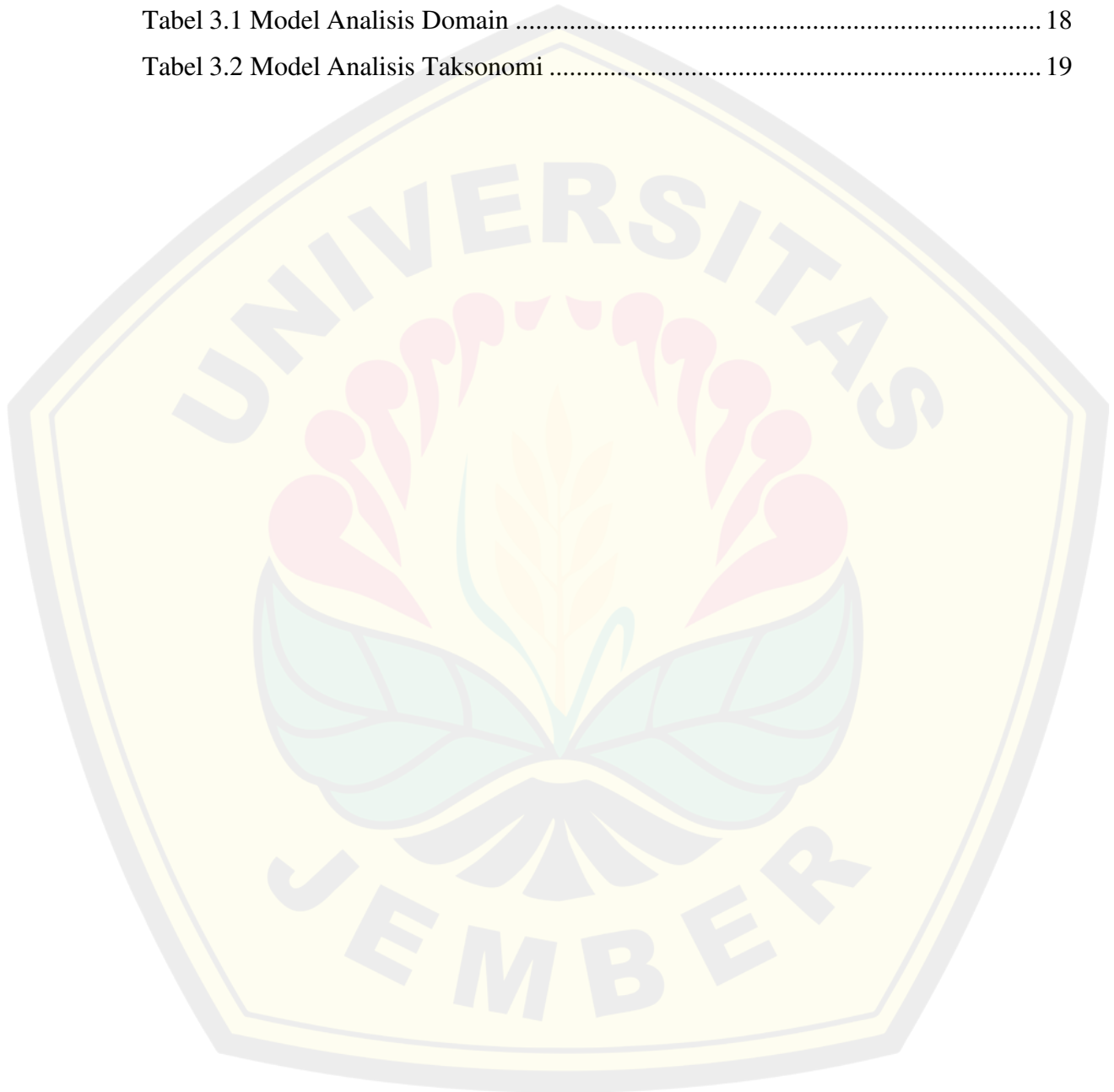
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	14
3.1 Pendekatan Penelitian	14
3.2 Penentuan Lokasi Penelitian	14
3.3 Fokus Penelitian.....	14
3.4 Penentuan Informan Penelitian	15
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	15

3.6 Keabsahan Data	17
3.7 Analisis Data.....	17
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	20
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	20
4.2 Pengembangan SDM Rumah Batik Rolla, Jember	22
4.3 Kinerja Karyawan Rumah Batik Rolla, Jember.....	32
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	37
Kesimpulan	37
Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN.....	41



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Industri Batik di Kabupaten Jember	4
Tabel 1.2 Karyawan Rumah Batik Rolla.....	6
Tabel 3.1 Model Analisis Domain	18
Tabel 3.2 Model Analisis Taksonomi	19



DAFTAR GAMBAR

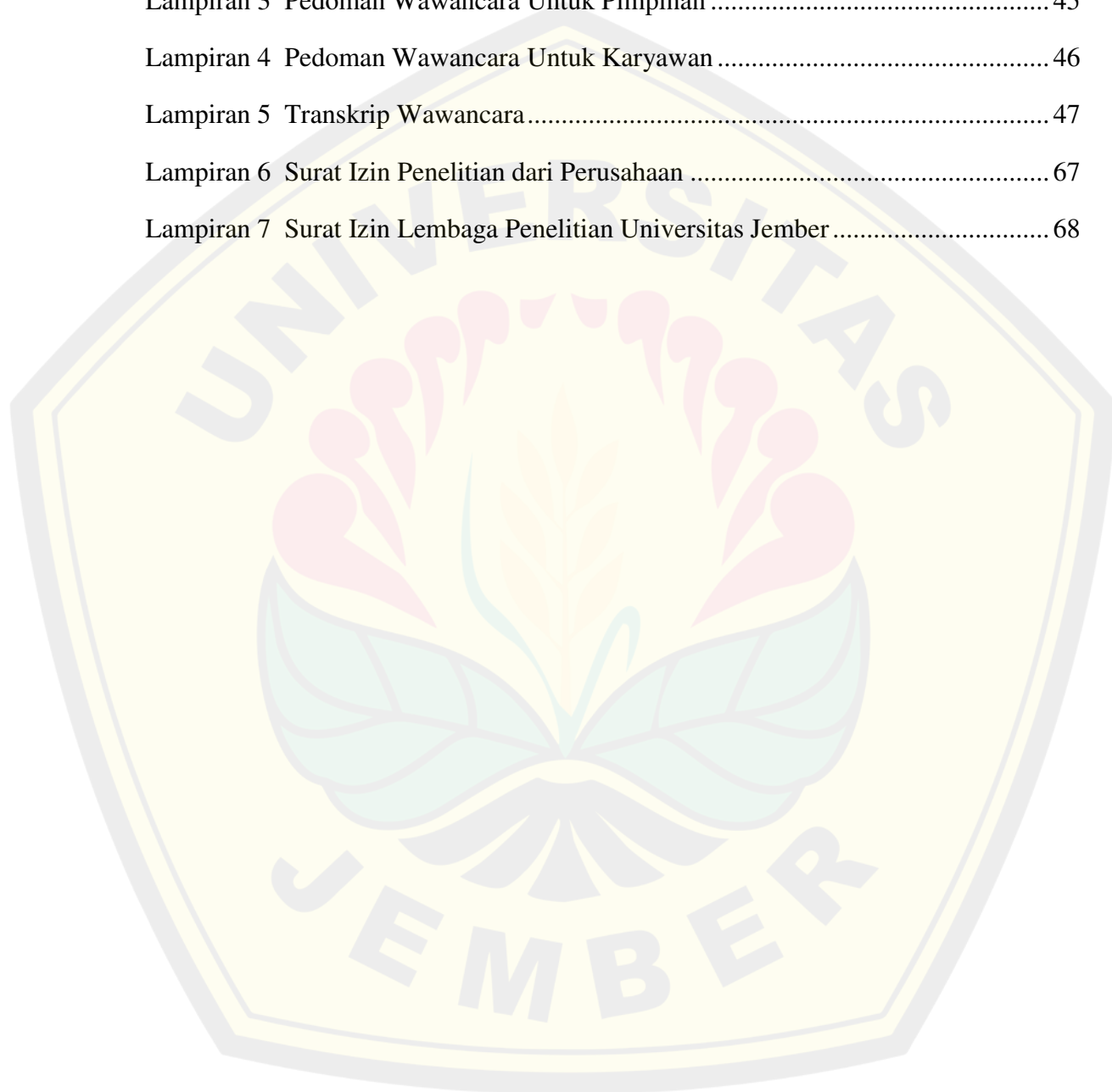
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Batik Rolla..... 21

Gambar 4.2 Skema Hasil Penelitian..... 36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu.....	41
Lampiran 2 Dokumentasi.....	42
Lampiran 3 Pedoman Wawancara Untuk Pimpinan	45
Lampiran 4 Pedoman Wawancara Untuk Karyawan	46
Lampiran 5 Transkrip Wawancara.....	47
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan	67
Lampiran 7 Surat Izin Lembaga Penelitian Universitas Jember.....	68



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya dunia industri menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global, Agar suatu perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter sangatlah penting (Siregar, 2018). Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan dengan seberapa profesional dan bertanggung jawab setiap individu dapat melaksanakan tugasnya dalam rangka memenuhi misi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas tinggi guna mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja karyawan (Sudarmanto, dkk., 2021). Kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kerjasama, ketergantungan, inisiatif, dan kompetensi. Penerapan metode pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas komitmen organisasi (Kehoe dan Wright, 2013).

Perusahaan di segala bidang industri perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perusahaan yang bergerak pada industri kreatif. Industri kreatif dapat menciptakan iklim bisnis yang positif dan mendukung pemanfaatan sumber daya yang terbarukan, pusat penciptaan inovasi dan pembentukan kreativitas, dan memiliki dampak sosial yang positif. Keragaman budaya dan adat istiadat merupakan potensi dalam mengembangkan ekonomi kreatif (Rakib, 2017). Salah satu bagian dari industri kreatif yaitu industri batik. Karakteristik dari industri batik diantaranya yaitu persaingan pada desain produk, sehingga peran sumber daya manusia dan teknologi sangat penting agar pelaku di sektor ini mampu melakukan inovasi dan terus berkembang. Menurut Maria (2013) kerajinan batik kini sudah terbuka tidak hanya untuk lingkungan keraton saja, yang awalnya hanya

terdapat di beberapa daerah di Pulau Jawa melainkankini sudah tersebar di 27 provinsi yang ada di Indonesia dan masyarakat dari masing-masing daerah merasa telah mempunyai batik mereka sendiri. Setiap daerah memiliki kekhasan motif batiknya masing-masing yang tidak sama satu dengan yang lain. Berdasarkan Pasal 7 ayat 2 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pakaian Seragam Kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, mengatakan bahwa setiap hari Jumat pegawai wajib memakai pakaian batik atau pakaian dengan bahan produk daerah. Semua kalangan masyarakat dari mulai anak sekolah hingga pegawai atau karyawan umumnya menggunakan batik sebagai busana kerja atau busana sehari-hari mereka.

Kebijakan tentang pakaian batik tersebut, menjadikan salah satu peluang bagi para pelaku usaha batik di Indonesia. Adanya peraturan tersebut mengakibatkan estimasi permintaan batik akan meningkat, sehingga produk baik secara kualitas maupun kuantitas harus tersedia, oleh karena itu perlu diimbangi dengan proses produksi yang efektif serta kinerja karyawan yang baik. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kajian manajemen kinerja karyawan yaitu kinerja setiap karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan komponen kinerja organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, tingkat kinerja karyawan secara individu atau kelompok pada akhirnya akan menentukan tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan (Budiyanto dan Mochklas, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari usaha karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai target kerja. Salah satu penentu utama kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan, diperlukan adanya manajemen yang baik yang dapat mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan (Silaen,dkk.,2021).

Perusahaan dalam mencapai tujuannya akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Praktik manajemen yang baik dari suatu perusahaan diperlukan guna mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Fungsi manajemen

sumber daya manusia yaitu pengelolaan berbagai aspek seperti perencanaan, perekrutan, dan pelatihan karyawan, serta melakukan berbagai program yang mendukung peningkatan keahlian dan keterampilan karyawan. Salah satu program yang dapat dilakukan adalah program pengembangan sumber daya manusia yang mempersiapkan karyawan yang terlatih dan profesional (Sudarmanto, dkk., 2021). Menurut Kaswan (2016), pengembangan sumber daya manusia adalah proses dimana karyawan memperoleh pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan mereka dan pekerjaan yang ditugaskan di masa mendatang. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompoten untuk mencapai tujuannya, hal itu dapat dipenuhi dengan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan (Sudarmanto, dkk., 2021), oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan saling berkaitan, karyawan yang lebih banyak berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan akan memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat melatih dan meningkatkan kemampuan karyawan agar mereka dapat melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan diharapkan memperoleh keuntungan ekonomis akibat menurunnya biaya operasional dan meningkatnya produktivitas karyawan. Kapasitas kemampuan karyawan akan diperkuat melalui pengembangan sumber daya manusia, sehingga hal itu memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Karyawan harus melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin untuk meminimalisir biaya operasional sehingga dapat membantu bisnis secara finansial. Berdasarkan data Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Kementerian Perindustrian, ada 3.159 unit usaha batik yang tercatat di seluruh Indonesia. Dari jumlah tersebut, industri batik skala besar-sedang berjumlah 208 unit (tahun 2021), dan usaha batik skala mikro-kecil menengah berjumlah 2.951 unit (tahun 2018). Salah satu daerah dengan industri batik terbanyak di Indonesia yaitu di Provinsi Jawa

Timur, berbagai daerah di Provinsi Jawa Timur merupakan daerah pengrajin batik yang mempunyai ciri khasnya masing-masing, salah satunya yaitu Batik dari Kabupaten Jember. Berdasarkan penelitian Palupi (2020), terdapat beberapa industri batik di Kabupaten Jember yang telah terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Jember, diantaranya yaitu :

Tabel 1.1 Industri Batik di Kabupaten Jember

No.	Nama Perusahaan, Nomor Izin Usaha dan Tanggal Perizinan	Pemilik	Alamat	Nama Produk
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.	UD. Bintang Timur 503/190-573/411/2012 15 Maret 2012	Mawardi	Dusun Krajan RT. 03/RW. 01, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe	(i) Batik Tulis Primis (ii) Batik Tulis Prima (iii) Batik Tulis Sutra (iv) Batik Semi Primis (v) Batik Cap Primis
2.	UD. Damas 503/ 220-1371/411/2012 5 Juli 2012	Heri Efendi	Jl. Dharmawangsa, Desa Rambigundam, Kecamatan Rambipuji	(i) Kain Batik Cap (ii) Kain Batik Tulis
3.	Griya Batik Notohadinegoro (Notonegoro) 503/460-3157/411/2015 10 Juli 2015	Indi Naidha	Jl. MT. Haryono 136, Desa Wirolegi, Kecamatan Sumbersari	(i) Kain Batik Cap (ii) Kain Batik Tulis (iii) Kain Batik Sutra
4	Rezti's 503/3259/411/2015 07 Agustus 2015	Lestari Kusuma Wati	Jl. Argopuro 1/1, Dusun Tegalsari, Desa Tegalsari, Kecamatan Ambulu	(i) Batik Tulis (ii) Batik Cap (iii) Batik Tulis dan Cap

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
5.	Rumah Batik Rolla 503/463- 2345/411/2015	Iriane Chairini Megahwati	Jl. Mawar No. 75 Kelurahan Jember Lor, Kecamatan Patrang	(i) Batik Tulis (ii) Batik Cap (iii) Batik Tulis + Cap (iv) Tenun
29 Juli 2015				

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kab. Jember

Setiap industri batik mempunyai ciri khas masing-masing yang terdapat pada corak kain, motif batik, pewarnaan kain, hingga barang produksi, meskipun demikian industri batik di Kabupaten Jember tetap menonjolkan motif daun tembakau sebagai motif khas daerah Jember. Penelitian ini dilakukan di Industri Rumah Batik Rolla, Jember, Industri Rumah Batik Rolla merupakan produsen atau pengrajin batik khas Kabupaten Jember yang menjual produk batik lokal yang dalam proses pembuatan dan pewarnaannya menggunakan lilin malam, dan motif-motifnya memiliki ciri khas batik Jember. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 November 2022 dengan Mbak Andriana Okta Fara Diba selaku CEO Rumah Batik Rolla, maka terdapat keunikan dari Industri Rumah Batik Rolla yaitu Rumah Batik Rolla mengelola produk unggulan dalam bentuk *ready to wear*. *Ready to wear* berfokus pada busana wanita dengan konsep baju wanita kerja. Selain itu, Rumah Batik Rolla dapat memproduksi *ready to wear by customize* untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang ingin tampil berbeda dari yang lain. Keunggulan dari Industri Rumah Batik Rolla yaitu terletak pada nilai *Customize* (motif yang beragam dan melayani pemesanan sesuai *custom*), *Expres* (pembuatan batik secara kilat dengan minimum pengerjaan satu hari), *Limited* (*limited design* yaitu *one design one product/ Sarimbit*), dan *Packaging* (tersedia berbagai pilihan *packaging* dan menyediakan layanan *packaging*).

Batik Rolla merupakan batik yang masih menggunakan teknik tradisional dalam pembuatannya, Batik Rolla memiliki tiga katagori produk unggulan yaitu, Batik Cap, Batik Semitulis, dan Batik Tulis. Pewarnaan yang digunakan adalah pewarnaan alam dan sintetis, dan bahan yang digunakan

yaitu: Katun, Sutera, Rayon, dan Tenun. Motif yang ditawarkan adalah motif – motif kebaragaman hasil bumi Kabupaten Jember yaitu berbagai macam tembakau : tembakau naagost, tembakau kasturi, motif kopi, dan motif coklat.

Tabel 1.2 Karyawan Rumah Batik Rolla

No.	Jenis dan Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
(a)	(b)	(c)
1.	Pembatik	6
2.	Pengeblok	6
3.	Pengecap	2
4.	Pengeblat	2
5.	Proses colet	12
6.	Proses akhir	2
7.	Bahan	2
8.	<i>Marketing</i>	4
9.	<i>Controlling</i>	4
10.	<i>Security</i>	2
Total		42

Sumber : Rumah Batik Rolla, Jember (2022)

Industri Rumah batik Rolla memiliki karyawan tetap sejumlah 42 orang yang terbagi ke dalam beberapa jenis dan bagian pekerjaan masing-masing. Karyawan Industri Rumah Batik Rolla khususnya karyawan bagian produksi berusaha memberikan yang terbaik dari kemampuan yang mereka miliki khususnya dalam hal keterampilan membatik. Berdasarkan wawancara observasi awal yang dilakukan, karyawan Industri Rumah Batik Rolla melakukan pelatihan awal atau *training* selama satu hingga dua bulan di awal kerja, sehingga membutuhkan pelatihan dan pengembangan selanjutnya, hal itu perlu dilakukan karena karyawan bagian produksi khususnya dalam memproduksi batik tulis membutuhkan waktu pengerjaan yang cukup lama sedangkan motif batik selalu *update* atau diciptakan motif baru setiap harinya.

Alasan pemilihan lokasi penelitian di Industri Rumah Batik Rolla dikarenakan Industri Rumah Batik Rolla sudah berdiri lebih dari sepuluh tahun, sehingga hal itu dapat menjadi salah satu bukti bahwa perusahaan mampu bertahan dalam kondisi apapun dan bisa beradaptasi terhadap masalah internal maupun eksternal. Industri Rumah Batik Rolla dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang terampil dan berkompeten di bidangnya, memerlukan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, hal ini sesuai dengan wawancara awal dengan CEO Industri Rumah Batik Rolla yaitu Mbak Andriana Okta Fara Diba. Melalui pelaksanaan program tersebut, diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka diharapkan kualitas produk batik juga akan meningkat. Produk batik yang berkualitas dan konsisten akan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara ekonomis serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Industri Rumah Batik Rolla. Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan”(Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember).

1.2 Rumusan Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari kemampuan karyawan untuk bertindak secara profesional dan bertanggung jawab dalam rangka menjalankan misi perusahaan, termasuk juga perusahaan yang bergerak pada industri kreatif. Adanya industri kreatif yang memanfaatkan lingkungan masyarakat untuk mengembangkan industri batik, maka perlu dilakukan program pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan memperhatikan kondisi yang terjadi, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah “Bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri Rumah Batik Rolla dalam meningkatkan kinerja karyawan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri Rumah Batik Rolla dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada divisi produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bagi Industri Rumah Batik Rolla, Jember

Bahan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai penerapan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar bisnis tetap berjalan dan berkembang.

2) Bagi Peneliti dan Akademisi

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk memahami bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan bagi akademisi, penelitian ini bermanfaat untuk menambah koleksi hasil-hasil penelitian khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

3) Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Tambahan referensi kepustakaan bagi yang berkepentingan dalam penelitian yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dan sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) adalah suatu sistem resmi yang ada dalam suatu organisasi dan bertujuan untuk memantapkan penerapan bakat seseorang secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilakukan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia utama yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Tsauri, 2013).

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu proses yang dilakukan oleh perusahaan pada waktu tertentu untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki guna mendorong produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Sudarmanto dkk., 2021). Pengembangan sumber daya manusia menurut Mittal (2013) telah berevolusi dari pandangan terbatas tentang pelatihan ke strategi yang lebih kompleks untuk pengembangan pengetahuan di tingkat individu dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menurut Tarigan & Nasution (2014) merupakan proses yang membekali karyawan dengan kapasitas intelektual untuk meningkatkan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan dan fungsi mereka dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) program pengembangan sumber daya manusia yang kuat akan memberikan daya saing organisasi atau perusahaan yang lebih efektif sehingga mampu bersaing dengan baik. Pengembangan sumber daya

manusia, adalah proses memperbarui, mengembangkan, dan meningkatkan bakat, minat, dan perilaku karyawan serta memperluas kompetensi karyawan di tempat kerja.

b. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Potensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dan dikembangkan agar produktivitas sumber daya manusia semakin meningkat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu untuk dilakukan, menurut Sudarmanto, dkk (2021) fungsi pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan produktivitas; (2) Mampu mengurangi kerusakan yang terjadi pada produk; (3) Pekerjaan bisa berjalan secara efisien; (4) Meningkatkan sikap kepemimpinan; (5) Memberikan tingkat pelayanan yang baik kepada konsumen; (6) Menciptakan moral yang baik bagi karyawan; (7) Mampu meningkatkan balas jasa.

Berdasarkan definisi dan fungsi pengembangan sumber daya manusia tersebut, maka dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu untuk dilakukan karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja yang mana bisa dilakukan dengan menciptakan lini produk baru atau meningkatkan hasil kerja secara kuantitas. Seperti halnya pada objek penelitian ini yaitu Rumah Batik Rolla, Jember yang melakukan pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan ketika mengeluarkan lini produk baru. Seorang karyawan yang memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja bisa mengurangi resiko kerusakan produk. Seperti halnya yang dilakukan oleh objek penelitian ini yaitu Rumah Batik Rolla, yang melakukan pengembangan sumber daya manusia khususnya bagian divisi produksi meliputi karyawan bagian koordinator produksi, bagian aksesoris, bagian desain awal produk, bagian batik/canting, dan bagian pewarnaan batik.

c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia (Sudarmanto, dkk., 2021) diantaranya yaitu :

1) *On The Job Training*

On The Job Training merupakan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan SDM yang berupaya meningkatkan motivasi peserta pelatihan. Peserta dalam program ini akan pada situasi dan tempat kerja yang sesungguhnya.

2) Simulasi

Simulasi merupakan metode pengembangan sumber daya manusia dengan penggunaan mesin atau peralatan dalam keadaan lingkungan tertentu yang dibuat identik atau sesuai dengan situasi kerja yang sebenarnya.

3) Job Rotation

Peserta pengembangan dan pelatihan akan dipindahkan atau dimutasikan secara berkala ke unit kerja yang berbeda, agar peserta pelatihan mendapatkan pemahaman umum tentang tanggung jawab pekerjaan dan kompetensi di tempat kerja secara menyeluruh.

4) Pendidikan

Pendidikan yaitu pengembangan sumber daya manusia yang bersifat formal dan berkaitan dengan karir karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja dan bertujuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja.

5) Penghargaan

Salah satu metode pengembangan sumber daya manusia adalah pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, dengan itu diharapkan karyawan lain akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan metode pelatihan dapat memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang diadakan secara sadar dalam jangka panjang yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan atau keterampilan yang diinginkan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode

pengembangan SDM yang didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pekerjaan atau meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin, serta untuk mengambil keputusan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Malthis dan Jackson dikutip oleh Gardjito, dkk.(2014) merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan ketika melakukan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Lumempouw, dkk.(2014), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator kinerja karyawan

Menurut Malthis dan Jackson dikutip oleh Gardjito, dkk.(2014) , tingkat kinerja karyawan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kinerja, diantaranya yaitu:

- 1) Kualitas kerja standar, dilaksanakan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan karyawan yang sebenarnya.
- 2) Kuantitas kerja standar, memfokuskan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu implementasi masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan dari perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan dianggap berhasil apabila karyawan mampu menerapkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu yang telah ditentukan, sehingga memudahkan untuk mencapai misi perusahaan. Pelaksanaan kinerja karyawan yang baik, diperlukan adanya

manajemen kinerja, manajemen kinerja merupakan hubungan yang melibatkan komunikasi berkelanjutan antara karyawan dan atasan secara langsung untuk memahami tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang bersumber dari skripsi dan jurnal dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti untuk melakukan tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam tabel penelitian terdahulu yang terdapat pada lampiran, dapat diketahui bahwa penelitian-penelitian terdahulu tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu menganalisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek, lokasi, waktu serta jenis penelitian yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian deskriptif adalah strategi penelitian yang di dalamnya peneliti menyelidiki kejadian, fenomena kehidupan dan meminta individu atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka. Informasi tersebut kemudian diceritakan kembali oleh peneliti dalam kronologi deskriptif (Adhi,dkk.,2019).

3.2 Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menurut Sujarweni (2014) adalah tempat dimana penelitian dilakukan, penelitian tersebut dilakukan di Industri Rumah Batik Rolla yang beralamatkan di Jl. Mawar No. 75 Kelurahan Jember Lor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Pertimbangan peneliti memilih lokasi ini karena Industri Rumah Batik Rolla merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri ekonomi kreatif, yang mana seperti yang telah disampaikan oleh *owner* Industri Rumah Batik Rolla dalam wawancara observasi, perusahaan telah melakukan program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian menurut Moleong (2016), dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data mana yang relevan dan yang tidak relevan. Penentuan fokus penelitian dalam penelitian kualitatif berdasarkan pada keseluruhan konteks sosial yang diteliti, meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis, hal ini dikarenakan fokus penelitian kualitatif bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisahkan) (Sugiyono, 2017). Pelaku (*actor*) yang dimaksud disini adalah pimpinan dan karyawan, dimana aspek

tempat atau (*place*) yang dimaksud adalah Industri Rumah Batik Rolla, Jember, dengan aktivitas (*activity*) yang fokus meliputi pada pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan di Industri Rumah Batik Rolla, Jember.

3.4 Penentuan Informan Penelitian

Informan menurut Satori dan Komariah (2017), adalah partisipan dalam *setting* penelitian yang berperan untuk berbagi informasi mengenai situasi dan kondisi yang ada. Informan mempunyai peranan penting dalam penelitian kualitatif, informan merupakan bagian dari suatu penelitian untuk menggali data dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan dengan menentukan informan kunci (*key informant*) yang memberikan informasi yang dibutuhkan seperti gambaran organisasi, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, dan manajemen sumber daya manusia di Industri Rumah Batik Rolla, Jember. Informan kunci (*key informant*) dalam penelitian ini adalah *Chief Executive Officer* (CEO) Industri Rumah Batik Rolla, Jember. Informan yang dinilai tepat untuk mendapatkan informasi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember yaitu :

Nama	: Andriana Okta Fara Diba., SE.,MM
Jabatan	: <i>Chief Executive Officer</i> (CEO)
Wawancara	: Gambaran umum terkait Industri Rumah Batik Rolla, Jember dan program pengembangan sumber dayamanusia yang dilakukan.

Informan pendukung pada penelitian ini yaitu beberapa karyawan bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember yang terdiri dari karyawan yang bertugas sebagai koordinator produksi, karyawan bagian batik, karyawan bagian desain awal produk, karyawan bagian colet warna dan karyawan bagian aksesoris.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2014) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian mendapatkan data.. Teknik pengumpulan data merupakan strategi atau cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data-data yang valid dari responden serta

bagaimana peneliti menentukan metode yang tepat untuk memperoleh data, kemudian mengambil kesimpulan. Cara pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2018) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan teknik :

1) Observasi

Observasi menurut Yusuf (2014) merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, seperti penglihatan, penciuman, maupun pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab masalah penelitian.

2) Wawancara

Wawancara menurut Yusuf (2014) adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang memiliki kaitan dengan masalah penelitian. Pengumpulan data sekunder pada penelitian ini dilakukan dengan teknik :

1) Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2018) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

2) Studi Pustaka

Studi pustaka menurut Nazir (2013) dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel atau literatur lainnya, dalam penelitian ini menggunakan buku-buku dan jurnal-jurnal mengenai pengembangan sumber daya manusia dan

kinerja karyawan, serta menuangkan teori-teori dalam jurnal atau buku tersebut yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

3.6 Keabsahan Data.

Penelitian ini lebih terfokus pada pemeriksaan keabsahan data melalui teknik triangulasi. Triangulasi merupakan metode pemeriksaan data dalam penelitian kualitatif, secara sederhana dapat diartikan sebagai upaya untuk memverifikasi keakuratan data dalam suatu penelitian, peneliti tidak hanya mengandalkan satu sumber data, satu teknik pengumpulan data, atau hanya menggunakan pemahaman pribadi peneliti (Haryoko,dkk., 2020). Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber data, triangulasi melalui sumber data yaitu menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber perolehan data. Peneliti menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, dan hasil observasi.

3.7 Analisis Data.

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan penyortiran data ke dalam kategori, pola, dan satuan uraian dasar sehingga memungkinkan identifikasi tema dan perumusan hipotesis kerja yang didukung oleh data (Haryoko,dkk.,2020). Menurut Afrizal (2015), teknik analisis data kualitatif merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan bagian-bagian dan saling keterkaitan antara bagian-bagian dan keseluruhan dari data yang telah dikumpulkan untuk menghasilkan klasifikasi. Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu analisis data kualitatif model Spradley menggunakan analisis domain dan analisis taksonomi.

a) Analisis Domain

Analisis domain merupakan upaya peneliti untuk mendapatkan pandangan umum tentang data untuk menjawab fokus penelitian (Haryoko,dkk., 2020). Caranya adalah membaca naskah unit data secara menyeluruh untuk menentukan domain atau ranah yang ada pada data tersebut, karena tujuannya hanya untuk mendapatkan domain atau ranah secara umum maka pada tahap ini

peneliti belum membaca dan memahami data secara rinci dan mendalam. Menurut Sugiyono (2016), kerja analisis domain biasanya dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang umum dan menyeluruh tentang kondisi sosial yang diteliti atau objek penelitian. Analisis domain dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Model Analisis Domain

Domain	Hubungan Sematik	Pertanyaan Struktural
(a)	(b)	(c)
Gambaran umum usaha	Gambaran umum usaha Industri Rumah Batik Rolla, latar belakang, visi dan misi usaha, lokasi usaha serta tujuan usaha.	Bagaimana gambaran umum usaha Industri Rumah Batik Rolla, Jember?
Strategi pengembangan sumber daya manusia	Gambaran mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Industri Rumah Batik Rolla.	Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri Rumah Batik Rolla, Jember?
Penerapan indikator kinerja karyawan	Gambaran mengenai pencapaian kinerja karyawan.	Bagaimana pelaksanaan dan pencapaian kinerja karyawan pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember?

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

b) Analisis Taksonomi

Taksonomi menurut Santosa (2014) merupakan himpunan kategori-kategori yang diorganisasi berdasarkan suatu *semantic relationship*, atau bisa dikatakan bahwataksnometri merupakan rincian dari domain *cultural*. Pada tahap analisis taksonomi, peneliti berupaya untuk memahami domain-domain tertentu sesuai dengan fokus masalah penelitian. Analisis taksonomi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Model Analisis Taksonomi

Bidang (a)	Dimensi (b)	Deskripsi (c)
Pengembangan sumber daya manusia pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember	Pengembangan secara formal	Pelatihan dan Pengembangan kreativitas karyawan serta dampak yang dirasakan karyawan dengan adanya program tersebut.
	Pengembangan secara informal	Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuan secara mandiri
Kinerja karyawan Industri Rumah Batik Rolla, Jember	Hasil kerja karyawan	Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang ditentukan.

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Industri Rumah Batik Rolla

Industri Rumah Batik Rolla merupakan salah satu produsen dan atau pengrajin batik khas Kabupaten Jember yang didirikan oleh Ibu Iriane Chairini Megahwati pada tanggal 26 Februari 2010 yang beralamatkan di Jalan Mawar No. 75 Kelurahan Jember Lor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Berdasarkan wawancara awal dengan Mbak Andriana Okta Fara Diba selaku *Chief Executive Officer* (CEO) Rumah Batik Rolla, pada awalnya Rumah Batik Rolla dibentuk dengan tujuan membantu meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar khususnya perempuan, karena melihat kondisi masyarakat sekitar yang mana mayoritas merupakan ibu-ibu pensiunan sehingga dilakukan pemberdayaan masyarakat sekitar agar lebih terampil sehingga bisa membantu perekonomian keluarganya.

Motif pada batik Rolla tidak hanya terinspirasi dari daun tembakau saja tetapi juga hasil perkebunan lain dari Kabupaten Jember seperti kedelai edamame, kopi, kakao, dan lain-lain, event di Kabupaten Jember seperti Jember Fashion Carnaval, dan potensi wisata daerah yang dimiliki Kabupaten Jember (seperti Pantai Watu Ulo, Papuma, dan sebagainya). Rumah Batik Rolla Jember memproduksi tiga jenis batik yaitu Batik Cap, Batik Semitulis, dan Batik Tulis. Pewarnaan yang digunakan adalah pewarna alam dan sintetis, dan bahan yang digunakan yaitu katun, sutera, rayon, dan tenun. Rumah Batik Rolla memproduksi batik setiap harinya, produksi batik dilakukan di pabrik dan juga di toko. Penjualan produk Rumah Batik Rolla dilakukan secara offline di toko maupun secara online melalui beberapa *marketplace*.

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Batik Rolla

Visi :

Menjadi produsen batik yang berkualitas, memiliki daya saing tinggi hingga skala international dan nasional serta menjadi perusahaan yang selalu inovatif dan mampu bertahan dalam kondisi apapun.

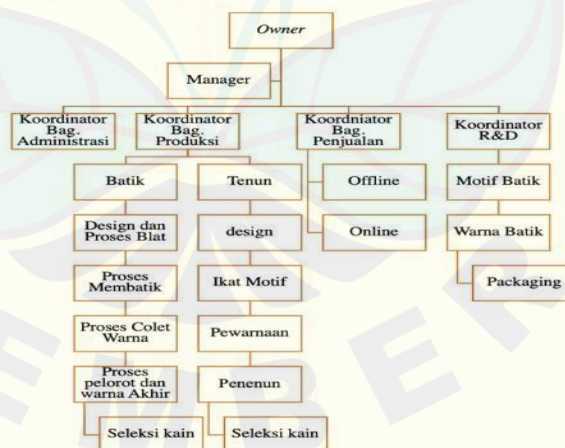
Misi :

- a. Menciptakan lapangan pekerjaan.
- b. Menambah pendapatan.
- c. Mewujudkan serta melestarikan motif batik daun tembakau sebagai sentra kerajinan di Kabupaten Jember yang berkualitas.

4.1.3 Struktur Organisasi

Sebuah perusahaan perlu mempunyai struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi menunjang keberhasilan perusahaan dalam menugaskan individu-individu yang berkompoten sesuai dengan bidang keahliannya, hal tersebut bertujuan agar perusahaan lebih mudah dalam pembagian peran dan tanggung jawab setiap individu dalam mengelola sebuah perusahaan. Struktur organisasi Rumah Batik Rolla, Jember dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Batik Rolla



Sumber : Rumah Batik Rolla Jember (2023)

4.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Rumah Batik Rolla Jember

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk menggali dan meningkatkan keterampilan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilaksanakan guna meningkatkan kinerja atau kemampuan karyawan Rumah Batik Rolla Jember dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Program pengembangan sumber daya manusia Rumah Batik Rolla dilakukan secara internal maupun eksternal melalui metode pelatihan. Informasi tersebut disampaikan oleh Mbak Andriana selaku *Chief Executive Officer* atau CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Jadi gini pelatihan itu sendiri ada eksternal dan ada internal kan kalau eksternal kan kita bareng sama orang, nah kalau internal mungkin kaya mengembangkannya di sisi yang lain misalkan kalo kaya kita tuh punya pelatihan kaya baking memasak atau apa itu skill lainnya kalo dari internal kita kaya gitu biasanya. Jadi kalau misalnya keluar tergantung ada yang nyelenggarain atau nggak untuk pelatihan berkelanjutannya kaya gitu.”

Pengembangan sumber daya manusia Rumah Batik Rolla yang dilakukan secara internal melalui metode pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yang melibatkan karyawan dengan tujuan untuk menambah *softskill* karyawan tersebut. Pelatihan yang dilakukan untuk pembuatan produk baru dan pelatihan lain di luar *job desc* karyawan, seperti pelatihan memasak. Pelatihan tersebut bertujuan untuk menambah varian produk baru yang dijual, serta menambah keterampilan diluar pekerjaan karyawan agar karyawan tidak bosan melakukan rutinitas pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Informasi tersebut disampaikan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Kalau internal mungkin lebih ke pengembangan *softskill* yang lain, jadi kalau misalkan hari ini kita bikin pelatihan kue nih kaya kemarin gitu ternyata ibu-ibu mau ikut bikin kue juga ya gapapa monggo gitu sih kalo dari segi SDM nya gitu.”

“Terus kan apa, lagi lintas ini kan apa kita pengembangan pruduk nggak cuma kain tapi baju *ready to wear* dan lain-lain gitu terus dikembangin lagi apa lagi kaya bikin sajadah atau apa.”

“Iya, jadi dia bisa bikin apa aja pasti kita bantu gitu, kadang-kadang mereka juga usul Bu bikin pelatihan ini dong bikin pelatihan ini, kemarin nah itu hasilnya bunga-bunga dari dari kresek itu dari orang-orang yang bikin, kadang-kadang itu bosen gitu lho kalo bikin ublang terus kalo bikin batik terus itu bosen mereka itu, ya mohon maaf tiap hari begini gitu kan ya pusing gitu kan, jadi kita ajarin mau bikin kaligrafi mau bikin lukisan ya ngga papa jadi semakin banyak motif varian produk sebenarnya gitu.”

Selain dari program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara internal, perusahaan juga melakukan program pengembangan sumber daya manusia secara eksternal melalui metode pelatihan di luar perusahaan. Informasi tersebut disampaikan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Tergantung dari kita sub nya apa ya, gini kalo batik itu pasti ada pelatihan biasanya kita kerjasama sama BLK atau apa, kaya pelatihan atau apa gitu pasti ada paling itu cuma setahun sekali atau dua tahun sekali tergantung dari momennya saat itu dan ada yang menyelenggarakan atau enggak, itu ada hubungannya sama kita.”

Pengembangan sumber daya manusia secara eksternal dilakukan oleh perusahaan ketika menjalin kerja sama dengan pihak luar seperti lembaga pendidikan atau pelatihan serta ketika perusahaan mendatangkan pelatih dari luar perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan.

Kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu serta tetap memperhatikan kualitas dan kuantitas produk. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain dari faktor lingkungan kerja seperti pada informasi tersebut, kualitas kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keahlian karyawan itu sendiri. Karyawan perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar karyawan semakin produktif dan semangat kerja mereka semakin meningkat. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan peningkatan kemampuan pribadi setiap karyawan, dalam dunia kerja setiap saat tentu saja ada perubahan, namun terkadang tidak semua karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan tersebut. Diperlukan adanya program pengembangan sumber daya manusia untuk membantu karyawan mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan berbagai perubahan dan perkembangan yang ada. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Rumah Batik Rolla terbagi menjadi dua jenis, yaitu pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal.

1) Pengembangan secara informal

Pengembangan sumber daya manusia secara informal yaitu karyawan yang memilih untuk melatih dan mengembangkan diri atas inisiatif sendiri dengan membaca buku- buku literatur tentang bidang pekerjaannya. Pengembangan informal menunjukkan keinginan karyawan untuk maju dengan meningkatkan produktivitasnya, hal ini menguntungkan bagi perusahaan karena selain meningkatkan produktivitas, prestasi kerja karyawan juga meningkat. Pengembangan secara informal yang dilakukan Rumah Batik Rolla Jember adalah dengan mencari referensi untuk menambah ide dari berbagai sumber salah satunya dari internet, seperti pemaparan Mas Fauzan selaku karyawan bagian desain awal produk Batik Rolla (wawancara, 20-02-2023), sebagai berikut :

“Secara otodidak, dulu pernah ada pelatihan cuma membuat aja, kalau khususdesain nggak ada”

“Mungkin cari-cari di Google untuk referensinya.”

Pendapat serupa dikatakan oleh Mas Agus selaku karyawan bagian colet warnaRumah Batik Rolla (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Ya terus belajar, nyari referensi-referensi gitu.”

Karyawan Rumah Batik Rolla mengembangkan diri mereka dengan terus belajar dan mengikuti perkembangan yang ada, hal itu seperti yang disampaikan oleh Mbak Mulyati selaku karyawan Rumah Batik Rolla bagian aksesoris (wawancara, 20-02- 2023) sebagai berikut :

“Selalu ada pembaruan dan mengikuti trend yang ada.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan cara mempelajari dan mencari referensi misalnya referensi dari internet mengenai ide desain produk dan pewarnaan batik, serta belajar secara otodidak atau atas usulan dari pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

2) Pengembangan secara formal

Pengembangan formal dapat dipahami sebagai suatu proses dimana suatu perusahaan menugaskan seorang karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga lain maupun oleh perusahaan. Pengembangan secara formal dapat dilakukan melalui metode pengembangan kreativitas dan pelatihan.

a) Pengembangan kreativitas

Tujuan pengembangan kreativitas yaitu untuk menambah kemampuan dan meningkatkan kreativitas karyawan sehingga karyawan semakin produktif. Metode yang dilakukan Rumah Batik Rolla yaitu dengan memberikan *coaching* dan *conseling*.

a. *Coaching*

Coaching adalah pelatihan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan atau yang berada pada jabatan satu tingkat di atasnya, untuk membantu atau membimbing karyawan dalam memahami tugas dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka yang telah mengikuti pelatihan dalam program ini memainkan peran penting dan memiliki pengaruh terhadap cara beradaptasi dan memahami pekerjaan baru. Informasi tersebut seperti yang telah disampaikan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Jadi kaya misalnya nih kaya kita lagi pengolahan limbah nih baru satu orang yang kita ajarin baru kita ajarin satu-satu tapi pelatihan yang bentuknya internal gitu pasti ada setiap kita melakukan inovasi produk.”

“Jadi kaya misal ini kita kan lagi ngembanginnya tuh kan pengolahan limbah dari kain perca tapi yang bener-bener kecil-kecil sebatang-sebatang lebih kecil dari korek api jadi baju gitu biar ada manfaatnya, nanti itu kan kita campaignnya mau bikin *sustainable* ini toh nanti itu buat *show* nanti karena kan baju recycle itu kan kadang orang gamau ya, nanti kita bikinkan difashion show nanti dibuat baju panggung, itu kayanya lebih ini lebih bagus gitu menurut aku.”

Coaching yang dilakukan oleh CEO Rumah Batik Rolla berupa pelatihan pembuatan inovasi produk baru kepada karyawan yang bersifat internal, contohnya seperti pada informasi tersebut yaitu pengolahan limbah kain perca yang akan dibuat menjadi bajupanggung.

Coaching atau pelatihan tersebut dilakukan secara langsung oleh CEO Rumah Batik Rolla kepada karyawan dengan memberikan pengarahan untuk pembuatan produk baru.

b. *Conseling*

Conseling merupakan metode yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan secara resmi dipanggil menghadap atasannya untuk melakukan *conseling*. Sebelum melakukan *conseling*, pimpinan harus terlebih dahulu meninjau temuan evaluasi atau penilaian terhadap pekerjaan karyawan tertentu, dengan informasi tersebut, pimpinan melakukan *conseling* untuk mengetahui penyebab turunnya kinerja karyawan. Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) menyampaikan bahwa :

“Sudah sesuai, sudah sesuai tupoksi, misalkan kita kan nggak mungkin dong dilanjutin pekerjaannya kalo gitu, tapi kan kita berhenti sepihak kalau kaya gitu karena kan sudah sesuai dengan kondisi, malah kita punya tugas untuk meningkatkan mereka gitu.”

“kalau misal dia gabisa gabisa lanjut ya nggak bisa, bukan gabisa lanjut tapi yaudah bisanya cuma bikin apalagi yang bisa mereka buat gitu lo. Jadi misalnya kalau di tempat kami itu kan gini, bikin kerajinan kan ada kayatopi tuh ublang, nah ada yang bisa jago bikin ublang jahitannya bisa rapi banget, tapi kaya jahit pinggiran kain dia nggak bisa, jadi akhirnya dilempar-lempar gitu, jadi mana yang mereka kuasain gitu.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, karyawan Rumah Batik Rolla sudah bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, dikarenakan pada saat karyawan baru bekerja terdapat *training* awal atau masa orientasi untuk menentukan kemampuan masing-masing karyawan yang nantinya akan ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu, sehingga hal itu merupakan salah satu upaya untuk meminimalisir kendala karyawan dalam bekerja karena karyawan sudah bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing.

“Jadi misalnya satu orang ngga bisa cuman satu pasti bisa beberapa gitu, ataungga kita yang bikin kataku tadi kaya bikin sajadah atau kita mau bikin tas godie bag atau apa kaya gitu-gitu sebenarnya”.

“Tapi rata-rata orang-orang di sini tuh serba bisa, ibu-ibunya tuh terlalupandai ya, jadi kalau kita kasih eksplorasi tuh malah seneng.”

Informasi yang didapat dari CEO Rumah Batik Rolla, karyawan Rumah Batik Rolla pada umumnya tidak hanya menguasai satu bidang pekerjaan saja, melainkan mereka dapat melakukan berbagai pekerjaan dan terus mengeksplorasi keahlian mereka dengan ditunjang oleh berbagai pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan. Pimpinan perusahaan rajin melakukan evaluasi dan pendekatan kepada karyawan untuk mengetahui keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan, seperti yang disampaikan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Rajin evaluasi, rajin evaluasi satu sama gini pendekatannya Rolla itu salah satunya itu adalah kekeluargaan apapun dirembukin, jadi misalkan gini kita kan menyediakan alat dan bahan pasti to kaya gitu, tapi kan bilang mbak ternyata kainnya kaya gini rembukan gimana enakya gitu. Jadi upayanya kita selalu berkomunikasi kan karena kekeluargaan itu jadi konsepnya kaya gitu kalo menurut aku ya.”

Pimpinan Rumah Batik Rolla terbuka kepada karyawannya untuk menyalurkan ide atau aspirasi mereka. Pimpinan berupaya untuk selalu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya dan mendiskusikan bersama apabila terdapat kendala atau kesulitan dalam bekerja. Rumah Batik Rolla menerapkan konsep hubungan pimpinan dan karyawan yang bersifat kekeluargaan. Komunikasi dan hubungan baik yang terjalin antara atasan dan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik, seperti yang telah disampaikan oleh Mbak Ria selaku koordinator bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

“Lingkungan kerja yang nyaman itu membuat kita nyaman bekerja,

kalau kita udah nyaman dengan lingkungan kerja kita otomatis kita seneng jadi secara tidak langsung kinerja akan terus meningkat.”

b) Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan bakat atau kompetensi tertentu. Pelatihan dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan sikap seseorang. Pelatihan menitikberatkan pada pembelajaran bagaimana melakukan pekerjaan tertentu, karena pelatihan pada hakekatnya dianggap sebagai penerapan keterampilan kerja. Rumah Batik Rolla telah melaksanakan beberapa program pelatihan yang diikuti oleh karyawannya, seperti yang telah disampaikan oleh Mas Fauzan selaku karyawan bagian desain awal produk (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

“Iya, tapi kan kadang karyawannya tidak semua diikuti, kadang hanyaperwakilan. Kalau untuk pelatihannya sebenarnya mungkin lebih dari lima kali, cuman yang saya ikuti baru lima kali.”

Rumah Batik Rolla telah melaksanakan beberapa program pelatihan yang diikuti oleh karyawannya, seperti yang telah disampaikan oleh Mas Fauzan selaku karyawan bagian desain awal produk (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

“Biasanya dari Dinas Pelatihan .”

“ Yang berhubungan dengan desain kaya dulu itu pernah pelatihan tenun samabatik itu di Jogja, di Bina Insani ya pernah.”

Informasi serupa disampaikan oleh Mas Agus selaku karyawan bagian colet warna Rumah Batik Rolla (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

“Iya yang pertama, terus pernah ada pelatihan di Jogja bareng-bareng sama pembatik-pembatik yang lain se Jember.”

“Seminggu full disana.”

“Waktu itu ada pelatihan warna alam dari Surabaya, itu khusus warna alamaja bukan warna-warna sintetis.”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang dianggap mempunyai kinerja yang baik akan difasilitasi oleh perusahaan berupa pelatihannya di luar lingkungan kerja seperti lembaga pelatihan yang bekerja sama dengan perusahaan. Informasi tersebut dikuatkan oleh pendapat dari Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

“Misalnya nih pemerintah ngadain suatu pelatihan untuk meningkatkan UMKM nah kita kirim tuh anggota kita karyawan-karyawan kita, dipilih beberapa orang yang sesuai kualifikasinya yang waktu itu lagi dibutuhin apa.”

“Nah kaya kapan hari menurut kami siapa tuh yang dipilih dari setiap kelompok-kelompok itu yang punya minat yang cukup yang mau kita bikin yaitu yang kita pilih gitu biasanya.”

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memenuhi kualifikasi atau kriteria yang dibutuhkan akan dikirim perusahaan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya, hal itu bertujuan untuk menunjang karir karyawan tersebut. Program pelatihan yang diikuti oleh karyawan biasanya ketika perusahaan bekerja sama dengan lembaga pelatihan atau pemerintah yang sedang mengadakan program pelatihan tersebut.

Karyawan Rumah Batik Rolla mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, hal itu seperti yang disampaikan oleh Bu Rusmiati selaku karyawan bagian batik (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

“Dulu yang mengadakan disini, tapi memanggil pelatih dari luar.”

“waktu pertama dulu mendatangkan pelatih, untuk pewarnaannya ini aja mendatangkan dari Sumber Jambe. Ibu-ibu Sumber Jambe yang melatih untuk ngeblok warna, pembatiknya juga pelatihnya dari sana bapak-bapak yang nglatih.”

Bu Rike selaku karyawan bagian batik (wawancara, 20-02-2023) juga menambahkan bahwa pelatihan tersebut berlangsung selama tiga bulan lamanya.

“Dulu yang mengadakan disini, tapi memanggil pelatih dari luar.”

“Semua itu yang pertama belajarnya membatik.”“mungkin selama tiga bulan pelatihannya.”

Pendapat serupa disampaikan juga oleh Mbak Ria selaku koordinator bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Ada, pelatihan membatik gitu mbak, dari proses produksi awal sampaiakhir.”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Rumah Batik Rolla memberikan pelatihan atau *training* kepada karyawannya pada saat awal bekerja, para karyawan dilatih langsung di tempat mereka bekerja selama tiga bulan. Pelatihan tersebut dilakukan untuk memperkenalkan lingkungan dan pekerjaan mereka serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pendapat terkait juga disampaikan oleh Mbak Mulyati selaku karyawan Rumah Batik Rolla bagian aksesoris (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Pertama kali masuk saya kan harus pelatihan dulu, kita membatik dulu, abis membatik kita mewarnai, abis mewarnai kita ngeblok gitu ya, abis itu saya suruh jahit sih, abis itu suruh bikin bunga bikin kotak bekal gitu bikin tas juga bikin boneka-boneka kaya gitu.”

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan selain pada saat awal bekerja juga pada saat perusahaan membuat lini produk baru, hal itu sesuai dengan informasi yang diberikan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla sebagai berikut:

“Kalau itu iya, kalau kemaren kita bikin *ecoprint*, kalau kita bikin lini produk baru. Jadi dulu memang awalnya sudah dilatih sebelumnya, kalau kaya kita membatik itu ada yang dari Jogja dulu pelatihnya kita manggilkan nanti kalau tenun dari Lombok kaya gitu. Jadi awalnya sebelumnya udah ditraining dulu karena kita memberikan guru. Terus selanjutnya keduanya ketiganya nah itu pelatihan softskill tadi yang kata aku, jadi kita misal ada lini produk baru diajarkan.”

“Iya soalnya tetep kalo bikin produk baru kan gini kita ngajarin gimana bikin sesuatu hal yang bisa kita pasarkan juga toh kaya gitu.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa selain mendatangkan seorang pelatih formal dari luar perusahaan, pelatihan karyawan Rumah Batik Rolla juga diberikan oleh atasan secara langsung terutama ketika memproduksi lini produk baru yang proses pembuatannya akan diajarkan kepada karyawan.

4.3 Kinerja Karyawan Rumah Batik Rolla Jember

4.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Rumah Batik Rolla berdedikasi untuk mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pengembangan, termasuk keikutsertaan dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pimpinan maupun lembaga pelatihan yang bekerja sama dengan perusahaan. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dimaksudkan untuk diperluas melalui pendidikan dan pelatihan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) mengatakan bahwa:

“Pastinya meningkat, cuma balik lagi kalau di tempat kami tuh kan macem- macem ya, meningkatnya itu pasti meningkat nggak mungkin nggak, kita nggak pernah orang ini nggak bisa atau orang ini nggak bisa, kita nggak pernah kotak-kotakin jadi kita cari apa yang memang dia bisa gitu, kaya gitu lo.”

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan meningkat dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan. Pendapat tersebut didukung dengan adanya prinsip pimpinan atau atasan yang menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing, maka dari itu karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Karyawan juga diberikan reward atas kinerjanya, hal itu disampaikan oleh Mbak Andriana sebagai berikut:

“Reward itu kan berupanya macem-macem kan ya sebenarnya, tapi kan kalau di kita itu kan balik lagi ada mungkin tapi tips kaya mungkin tambahan gaji, tapi kan kalau kita gajianya tiap minggu tuh nah dimasukin sama gaji gitu, jadi nanti ada uang istilahnya tuh kaya uang tambahan atas apresiasinya selama seminggu ini dia udah bisa bikin apa gitu.

Pemberian reward berupa bonus atau tambahan gaji sebagai bentuk apresiasi pimpinan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, selain sebagai bentuk apresiasi, pemberian reward juga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka dapat terus meningkat. Kinerja adalah kemauan individu atau sekelompok individu untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan kegiatan tersebut sesuai kewajibannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan. Penilaian ini mempertimbangkan kepribadian, gaya kerja, prestasi kerja, dan keahlian karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kinerja, diantaranya yaitu:

a) Kualitas kerja

Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan pedoman inilah yang menentukan kualitas pekerjaan. Pekerjaan yang diselesaikan secara berkualitas, sesuai dengan pesanan, dan menggunakan data yang valid, akurat dapat diartikan sebagai kegiatan yang diberikan kepada karyawan agar hasil pekerjaan dapat diterima oleh semua pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan. Kualitas pekerjaan yang baik dapat dicapai dengan memperhatikan berbagai faktor, diantaranya yaitu karena faktor kebiasaan dan faktor ketelitian serta ketekunan. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Bu Rike selaku karyawan bagian batik (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut:

”Iya kalau sekarang udah bisa mbak, udah biasa.”

”Ini mbak kalau misalkan ada kesalahan diatasi sendiri, makanya

kan harus mulus kalau batik tulis.”

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan yang terbiasa melakukan suatu pekerjaan, maka seiring berjalannya waktu akan semakin bisa dan mampu mengatasi berbagai kendala yang ada, hal itu tentu saja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri. Hal serupa juga diungkapkan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) berikut :

“Dari karyawan kita semua, kita cuma bikin kaya templatnya gitu kita udah bikin tuh ukurannya segini segini udah ku ACC udah lanjut jadi hasilnya.”

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan apa yang diarahkan atau diperintahkan oleh pimpinan, hal itu bertujuan untuk memudahkan dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan ini mengacu pada jumlah pekerjaan (tugas) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Kuantitas kerja juga dapat digambarkan sebagai metode untuk menghitung jumlah jam kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Informasi tersebut berkaitan dengan yang disampaikan oleh Mas Agus selaku karyawan bagian colet warna Rumah Batik Rolla (wawancara, 20-02-2023) sebagai berikut :

“Tergantung motif, kalau rumit setengah bulan bisa, ada juga yang sampai satu bulan.”

“Nggak ada, kalau ada pesanan gitu biasanya ditambihin orang lagi untuk membantu.”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa proses pembuatan batik sendiri

memerlukan ketekunan serta ketelatenan sehingga memakan waktu yang cukup lama. Perusahaan ketika mendapat pesanan yang jumlahnya banyak dan harus mengejar target, perusahaan akan menambah jumlah karyawan sehingga kualitas produk batik tetap terjaga tanpa mengabaikan jangka waktu yang telah ditentukan. Salah satu kriteria yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dalam suatu perusahaan adalah perusahaan tersebut harus mampu mengelola jumlah/volume pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, hal tersebut dilakukan supaya antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu/jadwal yang telah ditentukan.

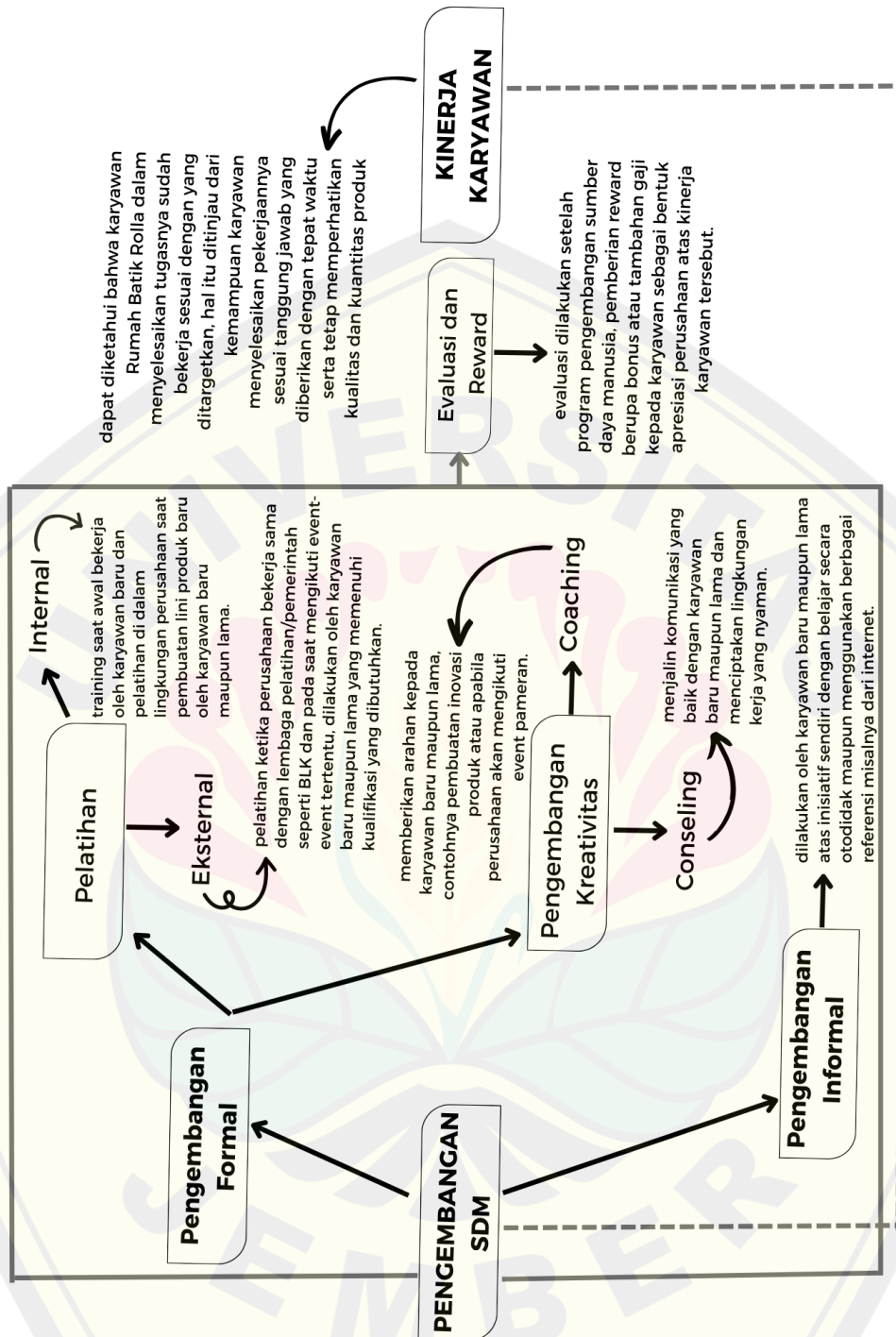
c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan seberapa pekerjaan mampu diselesaikan dalam kaitannya dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki waktu penyelesaian yang ditetapkan, dalam hal ini pimpinan harus memahami bagaimana suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal terkait disampaikan oleh Mbak Andriana selaku CEO Rumah Batik Rolla Jember (wawancara, 20-02-2023) berikut :

“Jadi kaya kemarin kita oh ini kita dapet pesenan ini kan, kita nggak pernah bikin kaya gini sebenarnya, tapi kemarin ada orang minta pokoknya pakai kulit asli mbak mau pakek gini yaudah mau malah seneng. Meskipun harus tercepat-cepot ya karena harus kejar-kejaran waktu ya, jadi ya apa caranya gimana caranya kita bisa gitu loh. Kadang-kadang orang-orang tuh minta, mbak aku mau dibikin kaya gini, tapi kita nggak pernah putus untuk membuat eksplorasi hal yang baru kaya gitu.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal itu berkaitan dengan semangat karyawan untuk terus mengeksplorasi dirinya dan terus belajar hal baru, sehingga mereka merasa senang dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Gambar 4.2 Skema Hasil Penelitian



Sumber : Hasil Penelitian (2023)

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

- a) Pengembangan sumber daya manusia pada Rumah Batik Rolla Jember lebih difokuskan pada divisi produksi terutama pada bagian perbatikan, dengan dua cara yaitu secara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan dan pengembangan kreativitas yang diberikan oleh perusahaan sendiri secara resmi terutama apabila perusahaan membuat lini produk baru, maupun ketika perusahaan bekerja sama dengan pemerintah atau lembaga pelatihan. Pengembangan yang dilakukan secara informal dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk mengembangkan diri dengan belajar secara otodidak maupun menggunakan berbagai referensi misalnya dari internet mengenai desain produk ataupun pewarnaan, namun tetap memperhatikan arahan dari pimpinan.
- b) Rumah Batik Rolla Jember melakukan evaluasi setelah melakukan program pengembangan sumber daya manusia untuk meninjau keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia yang telah diberikan kepada karyawan. Rumah Batik Rolla Jember memberikan *reward* berupa bonus atau tambahan gaji kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kinerja karyawan tersebut.
- c) Kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu serta tetap memperhatikan kualitas dan kuantitas produk. Kinerja karyawan yang

ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, dapat diketahui bahwa karyawan Rumah Batik Rolla dalam menyelesaikan tugasnya sudah bekerja sesuai dengan yang ditargetkan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Rumah Batik Rolla Jember, ada beberapa saran mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a) Bagi Rumah Batik Rolla Jember agar memberikan program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan berupa pelatihan rutin terstruktur terhadap karyawannya, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama agar kinerja karyawan meningkat.
- b) Rumah Batik Rolla sebaiknya memaksimalkan keikutsertaan karyawan dalam pelatihan eksternal yang dilakukan di luar perusahaan agar karyawan secara keseluruhan dapat mengembangkan keahlian mereka, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan target dapat tercapai.
- c) Bagi karyawan Rumah Batik Rolla agar melakukan pelatihan atau pembelajaran mandiri secara konsisten untuk menunjang pelatihan yang telah diberikan perusahaan sehingga dapat memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, C. A., & Rahmatullah. (2022). Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Dalam Perspektif . *Jurnal Evaluasi* , 74-78.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi* , 806.
- Budiyanto, Eko & Mochamad Mochklas (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* , 1082- 1083.
- Firmansyah, M., n, M. a., & S, D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* , 157-158.
- Gardjito, Aldo Herlambang.; Mochammad Al Musadieg; & Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 4-8.
- Haryoko, Sapto, Bahartiar, & Fajar Arwadi.(2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Muslim, M. (2017). Membangun Visi Perusahaan. *Jurnal Esensi* , 145-146.
- Prasanti, D. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan. *JurnalLontar*, 16-17.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* , 128-130.
- Silaen, Novia Ruth dkk.(2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Siregar, E. (2018). "Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam upaya pengembangan sumber daya manusia(SDM)". *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153-166.

Sudarmanto, Eko dkk.(2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Tsauri, Sofyan.(2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Widiastuti, C. T., Widyaswati, R., & Meiriyanti, R. (2019). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif Pada UKM Batik Semarangan (Studi di Kampung Batik Semarang). *Jurnal Riptek* , 124-128.

Yosepa, H. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*,741-743.

Yuliani, W. (2018). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif. *Quanta* , 88-89.

LAMPIRAN 1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang bersumber dari skripsi dan jurnal dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti untuk melakukan tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Jenis Penelitian	Hasil
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.	Eko Budi Cahyono (2015)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil Kerajinan Batik Sidomukti Desa Sidomukti Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja para karyawan Industri Kecil Kerajinan Batik Sidomukti dalam proses produksi yang dibebankan oleh perusahaan.
2.	Ahmad Yusran (2018)	<i>Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dapat memilih karyawan dengan tepat maka karyawan tersebut perlu pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan lewat latihan maupun pendidikan. Latihan-latihan diperlukan untuk karyawan baru maupun karyawan lama.
3.	Ika Oktaviana Dewi & Dewi Pusparini (2021)	<i>Pengaruh Produktivitas Pengrajin Batik Terhadap Kinerja Industri Sentra Batik Desa Klampar Pada Masa Pandemi</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama adanya pandemi covid-19 tidak mengurangi kemampuan dan semangat kerja dari para pengrajin batik desa Klampar, sedangkan pengembangan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja industri, hal ini disebabkan karena selama pandemi covid-19 para pengrajin batik tidak dapat mengikuti seminar atau pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan potensi mereka.
4.	Mochammad Rizal Salahuddin, & Ivan Gumilar Sambas Putra (2022)	<i>Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BT Batik Trusmi</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karir dan kompensasi merupakan faktor yang perlu untuk di kembangkan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

LAMPIRAN 2

Dokumentasi



Dokumentasi Pelatihan
Sumber : @batikdantenunrolla (instagram)



Offline Store Rumah Batik Rolla
Sumber: DokumentasiPeneliti



Rumah Produksi
Sumber : Dokumentasi Peneliti



Proses Membatik (Canting)
Sumber : Dokumentasi Peneliti



Proses Colet Warna
Sumber : Dokumentasi Peneliti



Wawancara bersama CEO
Sumber: Dokumentasi Peneliti



Wawancara Informan 2
Sumber : Dokumentasi Peneliti



Wawancara Informan 3
Sumber: Dokumentasi Peneliti



Wawancara Informan 4
Sumber : Dokumentasi Peneliti



Wawancara Informan 5
Sumber: Dokumentasi Peneliti



Wawancara Informan 6
Sumber : Dokumentasi Peneliti



Wawancara Informan 7
Sumber: Dokumentasi Peneliti

LAMPIRAN 3**Pedoman Wawancara Untuk Pimpinan**

- 1) Metode apa yang digunakan dalam pengembangan SDM?
- 2) Pengembangan SDM seperti apa yang diikuti oleh karyawan dan apakah program tersebut ditujukan untuk semua karyawan?
- 3) Bagaimana kondisi SDM saat ini?
- 4) Apa hambatan dalam pelaksanaan pengembangan SDM?
- 5) Berapa lama waktu pengembangan SDM tersebut dilaksanakan?
- 6) Bagaimana evaluasi pengembangan SDM?
- 7) Siapa yang membina pengembangan SDM dan bagaimana bentuknya?
- 8) Materi apa yang diberikan kepada karyawan?
- 9) Adakah program pendidikan bagi karyawan, jika ada seperti apakah program tersebut?
- 10) Jika ada karyawan yang berprestasi, adakah reward yang diberikan?
- 11) Bagaimana kinerja karyawan?
- 12) Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan?
- 13) Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini?
- 14) Apakah kinerja karyawan meningkat dari tahun-tahun sebelumnya?
- 15) Upaya apa yang anda lakukan sebagai pemimpin agar karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik

LAMPIRAN 4**Pedoman Wawancara Untuk Karyawan**

- 1) Apakah sejauh ini terdapat kendala atau kesulitan yang sering dialami ketikabekerja/ ketika melakukan pekerjaan tersebut?
- 2) Biasanya ketika mengalami kesulitan atau kendala tersebut, hal apa yg dilakukan, misalnya meminta bantuan atau bagaimana?
- 3) Apakah perusahaan pernah mengadakan program pengembangan SDM seperti pelatihan baik secara internal maupun eksternal?
- 4) Bagaimana pendapat anda mengenai pengembangan SDM yang dilaksanakanselama ini?
- 5) Apakah ada hal-hal yang perlu diubah
- 6) Apakah anda temotivasi untuk bekerja dengan pelaksanaan pengembanganSDM yang telah dilaksanakan?
- 7) Apa manfaat dan hasil yang anda dapat dari pengembangan SDM?
- 8) Fasilitas apa yang didapat selama mengikuti pengembangan SDM?
- 9) Bagaimana metode dalam pelaksanaan pengembangan SDM?
- 10) Selain dari pengembangan secara formal yang diberikan oleh perusahaan, bagaimana cara anda untuk mempelajari mengenai perbatikan agar mencapai kinerja yang baik?
- 11) Apa kelemahan dan kelebihan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini?
- 12) Upaya apa yang anda lakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik?
- 13) Pengembangan SDM seperti apa yang pernah anda ikuti

LAMPIRAN 5**Transkrip Wawancara****1. Identitas Informan Utama/ Informan Kunci**

Nama : Andriana Okta Fara Diba., SE.,MM
Umur : 27 Tahun
Pekerjaan/ Posisi : Chief Executive Officer (CEO)

Berikut hasil wawancara dengan mbak Andriana selaku Chief Executive Officer (CEO) Rumah Batik Rolla Jember.

Peneliti : “Kalau disini pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan seperti apa mbak?”

Informan : “Tergantung dari kita sub nya apa ya, gini kalo batik itu pasti ada pelatihan biasanya kita kerjasama sama BLK atau apa , kaya pelatihan atau apa gitu pasti ada paling itu cuma setahun sekali atau dua tahun sekali tergantung dari momennya saat itu dan ada yang menyelenggarakan atau enggak, itu ada hubungannya sama kita. Jadi gini pelatihan itu sendiri ada eksternal dan ada internal kan kalau eksternal kan kita bareng sama orang, nah kalau internal mungkin kaya mengembangkannya disisi yang lain misalkan kalo kaya kita tuh punya pelatihan kaya baking memasak atau apa itu skill lainnya kalo dari internal kita kaya gitu biasanya. Jadi kalau misalnya keluar tergantung ada yang nyelenggarakan atau nggak untuk pelatihan berkelanjutannya kaya gitu.”

Peneliti : “Jadi pelatihannya dari internal dan eksternal gitu ya mbak, kalau dari eksternal biasanya mengundang pelatih dari luar atau bagaimana mbak?”

Informan : “Enggak tergantung kita lagi kerjasama sama mana dulu, misalnya nih pemerintah ngadain suatu pelatihan untuk meningkatkan UMKM nah kita kirim tuh anggota kita karyawan-karyawan kita, dipilih beberapa orang yang sesuai kualifikasinya yang waktu itu lagi dibutuhin apa, jadi gitu ada eksternal sama internal, kalau internal mungkin lebih ke pengembangan softskill yang lain, jadi kalau misalkan hari ini kita bikin pelatihan kue nih kaya kemarin gitu ternyata ibu-ibu mau ikut bikin kue juga ya gapapa monggo gitu sih kalo dari segi SDM nya gitu.”

Peneliti : “Kalau untuk pelatihan dari luar mungkin memanggil pelatih dari luar gitu pernah nggak mbak?”

Informan : “Kalau itu iya, kalau kemaren kita bikin ecoprint, kalau kita bikin lini produk baru. Jadi dulu memang awalnya sudah dilatih sebelumnya, kalau kaya kita membatik itu ada yang dari Jogja dulu pelatihnya kita manggalkan nanti kalau tenun dari Lombok kaya gitu. Jadi awalnya sebelumnya udah ditraining dulu karena kita memberikan guru. Terus selanjutnya keduanya ketiganya nah itu pelatihan softskill tadi yang kata aku, jadi kita misal ada lini produk baru diajarkan. Nah kaya kapan hari menurut kami siapa tuh yang dipilih dari setiap kelompok-kelompok itu yang punya minat yang cukup yang mau kita bikin ya itu yang kita pilih gitu biasanya.”

Peneliti : “Tapi kalau untuk jangka waktu pelatihannya konsisten atau menyesuaikan aja mbak?”

Informan : “Enggak, dulu setahun sekali sih tergantung balik lagi ada lini produk baru apa enggak, jadi kaya misalnya nih kaya kita lagi pengolahan limbah nih baru satu orang yang kita ajarin baru kita ajarin satu-satu tapi pelatihan yang bentuknya internal gitu pasti ada setiap kita melakukan inovasi produk. Kalau dari eksternal biasanya setahun sekali kalau dari internal paling setiap bulan itu ada.”

- Peneliti : “Oh begitu, jadi rutin ya mbak pelatihannya?”
- Informan : “Iya soalnya tetep kalo bikin produk baru kan gini kita ngajarin gimana bikin sesuatu hal yang bisa kita pasarkan juga toh kaya gitu. Jadi kaya misal ini kita kan lagi ngembanginnya tuh kan pengolahan limbah dari kain perca tapi yang bener-bener kecil-kecil sebatang-sebatang lebih kecil dari korek api jadi baju gitu biar ada manfaatnya, nanti itu kan kita campaignnya mau bikin *sustainable* ini toh nanti itu buat show nanti karena kan baju *recycle* itu kan kadang orang gamau ya, nanti kita bikinkan di *fashion show* nanti dibuat baju panggung, itu kayanya lebih ini lebih bagus gitu menurut aku.”
- Peneliti :”Oh gitu mbak, industri fashion gini kan juga terus berkembang ya mbak.”
- Informan : “Iya makanya itu buat baju panggung aja buat *show*.”
- Peneliti : “Berarti kalau ide-ide kaya gitu dari mbak Andriana sendiri?”
- Informan : “Iya.”
- Peneliti : “Kalau untuk kondisi sumber daya manusianya atau kondisi karyawan saat ini seperti apa mbak,dari segi keahlian mungkin apakah sudah sesuai harapan?”
- Informan : “Sudah sesuai, sudah sesuai tupoksi, misalkan kita kan nggak mungkin dong dilanjutin pekerjaannya kalo gitu, tapi kan kita berhenti sepihak kalau kaya gitu karena kan sudah sesuai dengan kondisi, malah kita punya tugas untuk meningkatkan mereka gitu.”
- Peneliti :”Oh gitu, berarti dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan istilahnya sudah berhasil lah gitu ya mbak?”
- Informan : “Iya.”
- Peneliti : “Ada hambatan nggak sih mbak selama mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan?”
- Informan : “Gini, kalau kamu di SDM itu kan tergantung banyak faktor ya, dalam pengembanga SDM itu kan banyak faktor ada eksternal ada

internal. Jadi kalau misal di internal perusahaan itu kan gini kalau aku bilang kepemimpinan itu beda kan ya jadi kalau dalam sebuah pengembangan SDM itu kan juga ada seratus persen ada faktornya itu dari kepemimpinan, pemimpinnya mau anakm buahnya maju apa nggak, nah ini ketika umurmu lebih muda dari karyawanmu nah itukan ada gap disitu, nah itu yang paling susah. Jadi kita harus pelan- pelan karena kan kaya misal aku nih masih di umur 27, umur 27 masih semangat-semangatnya kerja kalau mereka kan yaudah kalau monoton kan akhirnya bosen kitanya gitu loh. Jadi kita untuk menyiasatnya itu gimana caranya ayok-ayok gitu lo. Jadi harus ada inisiatif-inisiatif yang diberikan jatuhnya kaya gitu, biar membuat mereka itu mau oh ini gini lho, oh ini gini lho itu sih yang paling sulit. Karena kan beda lagi gap generation itu paling nomor satu gitu kan, kalau kita mudah mengadaptasi dengan tekhnologi, kalau kita kasih tekhnologi ke dia, dia akal lebih wah pusing mbak gini-gini mbak nah kaya gitu. Sedangkan kalau mau ganti karyawan itu nggak mungkin karena kan mereka sudah bertumbuh sama kita kaya gitu, gitu sih sebenarnya hal yang paling mendominasi itu gap generation kalo menurut aku. Karena kan kita untuk mentranslate omongan kita itupun tidak sepemahaman kadang-kadang kan yaudah gitu.”

Peneliti : “Oh karena *gap generation* itu tadi ya mbak?”

Informan : “Iya benar, itu paling sulit itu yang paling bener-bener wow gitu kan. Terus kan apa, lagi lintas ini kan apa kita pengembangan pruduk nggak cuma kain tapi baju *ready to wear* dan lain-lain gitu terus dikembangin lagi apa lagi kaya bikin sajadah atau apa.”

Peneliti :”Setelah pelaksanaan pelatihan tersebut apakah ada evaluasi yang dilakukan gitu mbak?”

Informan : “Ada, kalau misal dia gabisa gabisa lanjut ya nggak bisa, bukan gabisa lanjut tapi yaudah bisanya cuma bikin apalagi yang bisa mereka

buat gitu lo. Jadi misalnya kalau di tempat kami itu kan gini, bikin kerajinan kan ada kaya topi tuh ublang, nah ada yang bisa jago bikin ublang jahitannya bisa rapi banget, tapi kaya jahit pinggiran kain dia nggak bisa, jadi akhirnya dilempar-lempar gitu, jadi mana yang mereka kuasain gitu. Jadi misalnya satu orang nggak bisa cuman satu pasti bisa beberapa gitu, atau nggak kita yang bikin kataku tadi kaya bikin sajadah atau kita mau bikin tas godie bag atau apa kaya gitu-gitu sebenarnya. Jadi kita explore sampai mereka bisa gitu, apa yang mereka kuasai jadi kalau misal bagian ublang yaudah bagian motong sama ini ya bagian mbak ini tapi dia bisa apa aja, jadi kalau bisa buat jobdesc ini ini tapi dalam lingkup yang aksesoris kaya gitu.”

Peneliti : ”Berarti disesuaikan sama kemampuan karyawan gitu ya mbak?”

Informan : “Iya, kecuali kalau kita lagi menambah karyawan baru lagi masa training terus dia nggak bisa, jadi baru kita stop gitu biasanya.”

Peneliti : “Jadi kalau untuk pengembangan karyawan dari mbak Andriana sendiri ya, tidak ada divisi tertentu?”

Informan : “Iya, kalau divisi per sub ada, nanti kan ada sub produksi sendiri, sub toko sendiri itu ada, cuma itu sih kalo kata aku karena yang bisa nanti pemetaan strukturnya semua langsung ke aku gitu, kan kalau owner menjabat apa aja ya yaudah kaya gitu.”

Peneliti : “ Iya mbak, jadi pengembangan SDM nya melalui pelatihan itu tadiya mbak?”

Informan : “Iya, jadi dia bisa bikin apa aja pasti kita bantu gitu, kadang-kadang mereka juga usul Bu bikin pelatihan ini dong bikin pelatihan ini, kemarin nah itu hasilnya bunga-bunga dari dari kresek itu dari orang-orang yang bikin, kadang-kadang itu bosan gitu lho kalo bikin ublang terus kalo bikin batik terus itu bosan mereka itu, ya mohon maaf tiap hari begini gitu kan ya pusing gitu kan, jadi kita ajarin mau bikin kaligrafi mau bikin lukisan ya nggak papa jadi semakin banyak

motif varian produk sebenarnya gitu.”

Peneliti : “Oh gitu mbak, mungkin dari adanya kinerja karyawan yang meningkat gitu misalnya, apa ada reward gitu mbak yang diberikan oleh perusahaan?”

Informan : “Reward itu kan berupanya macem-macam kan ya sebenarnya, tapi kan kalau di kita itu kan balik lagi ada mungkin tapi tips kaya mungkin tambahan gaji, tapi kan kalau kita gajianya tiap minggu tuh nahdimasukin sama gaji gitu, jadi nanti ada uang istilahnya tuh kaya uang tambahan atas apresiasinya selama seminggu ini dia udah bisa bikin apa gitu. Karena kan balik lagi zaman sekarang butuhnya kan duit ya, dari pada kita memberikan sertifikat kaya nggak ada gunanya mending kita ngasih duit aja kalau menurut aku sih, karena kan dalam masa pandemi gitu kan jadi mending kaya gitu kalau aku.”

Peneliti :”Kalau untuk kinerja karyawan sejauh ini bagaimana mbak?”

Informan : “Jadi gini, kalau kita bahas kinerja kalau dalam masa pandemi itu kan terlalu karena gini kita tidak pernah memutus karyawan ya, akhirnya kita bikin sistem saling masuk karena kan belum stabil.”

Peneliti :”Selanjutnya untuk penilaian kinerja karyawannya seperti apa mbak, apakah setiap tahun kinerja mereka selalu meningkat dengan adanya pelatihan tersebut?”

Informan : “Pastinya meningkat, cuma balik lagi kalau di tempat kami tuh kan macem-macam ya, meningkatnya itu pasti meningkat nggak mungkin nggak, kita nggak pernah orang ini nggak bisa atau orang ini nggak bisa, kita nggak pernah kotak-kotakin jadi kita cari apa yang memang dia bisa gitu, kaya gitu lo. Tapi rata-rata orang-orang di sini tuh serba bisa, ibu-ibunya tuh terlalu pandai ya, jadi kalau kita kasih eksplorasi tuh malah seneng. Jadi kaya kemarin kita oh ini kita dapet pesenan ini kan, kita nggak pernah bikin kaya gini sebenarnya, tapi kemarin ada orang minta pokoknya pakai kulit asli mbak mau pakek gini yaudah

mau malah seneng. Meskipun harus tercepat-cepot ya karena harus kejar-kejaran waktu ya, jadi ya apa caranya gimana caranya kita bisa gitu loh. Kadang-kadang orang-orang tuh minta, mbak aku mau dibikin kaya gini, tapi kita nggak pernah putus untuk membuat eksplorasi hal yang baru kaya gitu.”

Peneliti :”Jadi kalau kaya gini mulai dari nol dari kain sampai jadi kaya gini semua dari karyawan ya mbak?”

Informan :” Dari karyawan kita semua, kita cuma bikin kaya templatnya gitu kita udah bikin tuh ukurannya segini segini udah ku ACC udah lanjut jadi hasilnya.”

Peneliti :”Selanjutnya untuk upaya yang dilakukan mbak Andriana selaku CEO agar kinerja karyawannya selalu meningkat bagaiman mbak?”

Informan : “Rajin evaluasi, rajin evaluasi satu sama gini pendekatannya Rolla itu salah satunya itu adalah kekeluargaan apapun dirembukin, jadi misalkangini kita kan menyediakan alat dan bahan pasti to kaya gitu, tapi kan bilang mbak ternyata kainnya kaya gini rembukan gimana enaknya gitu. Jadi upayanya kita selalu berkomunikasi kan karena kekeluargaan itu jadi konsepnya kaya gitu kalo menurut aku ya.”

Peneliti : “Baik mbak mungkin cukup pertanyaan dari saya, mohon maaf sudah mengganggu waktunya. Terimakasih mbak atas waktu dan informasinya.”

2. Identitas Informan Kedua

Nama : Ria
 Umur : 41 Tahun
 Pekerjaan/ Posisi : Koordinator bagian produksi
 Lama bekerja: 12 Tahun

Berikut hasil wawancara dengan mbak Ria selaku Koordinator bagian produksi Rumah Batik Rolla Jember.

Peneliti : “Selama 12 tahun bekerja ini apakah ada kendala atau kesulitan yang sering dialami mbak khususnya di bagian toko?”

Informan : “Nggak ada, ya paling kalo customer kan ada yang rewel tapi masih bisa diatasi semua.”

Peneliti : “Biasanya kalo untuk kendala customer yang rewel itu bagaimana sih mbak?”

Informan : “Ya gimana ramah-ramahnya kita aja udah mbak.”

Peneliti : “Biasanya kalo customer datang banyak permintaan gitu yambak?” Informan : “Iya, kaya warnanya nggak ada beliaunya nyari warna yang itu.”

Peneliti : “Biasanya kalau ada kendala seperti itu cara mengatasinya bagaimana mbak?”

Informan : “Kita jelasin aja kalau memang produknya sedetail mungkin, kalau misalnya nggak ada kalo beliaunya berkenan menunggu bisa pesan lulu dibuatkan, kita jelasin.”

Peneliti : “Kalau mbak Ria sendiri apakah pernah mengikuti program pelatihan dari perusahaan?”

Informan : “Ada, pelatihan membuat gitu mbak, dari proses produksi awal sampai akhir.”

Peneliti : “Itu berapa kali mbak Ria mengikuti program pelatihan tersebut?”

Informan : “Dua kali, di awal sekitar dua bulanan, berturut-turut, karena kan prosesnya banyak jadi pelan-pelan.”

Peneliti : “Kalau untuk pelatihnya itu dari luar atau dari internal perusahaan?” Informan : “Dari luar.”

Peneliti : “Menurut mbak Ria, dari adanya pelatihan tersebut bagaimana dengan hasil yang dicapai?”

- Informan : “Ini kan kita jadi bisa mengerti kalau proses produksinya dari awal sampai akhir gitu, jadi kita bisa menjelaskan ke konsumen kalau batik tulis itu emang produksinya susah dan lama gitu.”
- Peneliti : “Berarti dari awal bekerja mbak Ria langsung ditempatkan di bagian toko atau pernah di bagian lain?”
- Informan : “Pernah juga di bagian membatik itu pernah.”
- Peneliti : “Kalau untuk manfaat lain dari diadakannya pelatihan tersebut yangmbak rasakan seperti apa?”
- Informan : “Ya kalau manfaatnya, selain kita bisa mengasah keterampilan, jugakita belajar sabar, karena membatik butuh kesabaran.”
- Peneliti : “Tapi sebelumnya apakah mbak Ria pernah bekerja di dunia perbatikan?”
- Informan : “Belum pernah.”
- Peneliti : “Jadi masih awam ya mbak dengan proses produksi batik?”Informan: “Iya masih awam.”
- Peneliti : “Kalau selain dari pelatihan yang diadakan perusahaan, upaya apa yang mbak Ria lakukan untuk meningkatkan keahlian?”
- Informan :” Iya sering-sering belajar sama ibu-ibu yang membatik, sering melatih tangan juga.”
- Peneliti : “Selanjutnya upaya apa yang dilakukan mbak Ria untuk meningkatkan kinerja setiap harinya?”
- Informan : “Lingkungan kerja yang nyaman itu membuat kita nyaman bekerja, kalau kita udah nyaman dengan lingkungan kerja kita otomatis kita seneng jadi secara tidak langsung kinerja akan terus meningkat.”
- Peneliti : “Selain pelatihan tadi ya mbak, apakah ada program pelatihan atau pengembangan lain yang mbak ikuti, dari luar perusahaan mungkin?”
- Informan : “Kalau dari luar biasanya pameran-pameran sih, bikin produk buat pameran gitu.”

Peneliti : “ Baik, mungkin ini dulu mbak, terimakasih atas informasinya, mohon maaf mengganggu waktunya.”

2. Identitas Informan Ke tiga dan Ke empat

Nama	: Rusmiati	Nama	: Rike Wulandari
Umur	: 56 Tahun	Umur	: 45 Tahun
Pekerjaan	: Bagian Batik	Pekerjaan	: Bagian Batik
Lama bekerja	: 12 Tahun	Lama bekerja	: 12 Tahun

Berikut hasil wawancara dengan Bu Rusmiati dan Bu Rike selaku karyawan bagian batik (canting) Rumah Batik Rolla Jember.

Peneliti : “ Sejauh ini selama 12 tahun bekerja apakah ada kendala atau kesulitan yang sering dialami bu?”

Informan 4 : “ Ya kalau awal-awal sulit.”

Informan 3 : “Kalau sekarang kendalanya mata, dulunya nggak pakai kacamata, tapi sekarang nggak bisa kalau nggak pakai kacamata.”

Peneliti : “Kalau untuk awal-awal itu kesulitannya apa bu?”

Informan 4 : “Kalau awal-awal ya cara membatiknya, karena masih awam masih belajar.”

Informan 3 :”Kaya gini kan masih belum bisa, masih netes-netes terus, tebal tipisnya tembus apa ndak terus panas malam ini kan harus stabil, ndak boleh terlalu panas ndak boleh terlalu dingin.”

Peneliti : “Berarti sebelumnya belum ada keahlian membatik ya bu?”
Informan 4 : “Belum, mungkin selama tiga bulan pelatihannya.”

Peneliti : “Oh berarti pelatihannya selama tiga bulan nggih? Itu yang

mengadakan dari perusahaan atau dari luar bu?”

Informan 3 : “Dulu yang mengadakan disini, tapi memanggil pelatih dari luar.”

Peneliti :”Berarti waktu awal-awal mayoritas karyawannya belum ada keahliandi dunia batik bu?”

Informan 3 : “Belum, waktu pertama dulu mendatangkan pelatih, untuk pewarnaanya ini aja mendatangkan dari Sumber Jambe. Ibu-ibu Sumber Jambe yang melatih untuk ngeblok warna, pembatiknya juga pelatihnya dari sana bapak-bapak yang nglatih.”

Peneliti : “Kalau untuk karyawannya sendiri berarti kebanyakan dari warga sekitar nggih bu?”

Informan 4 : “Iya kebanyakan mengambil dari warga sekitar.”

Peneliti : “Berarti untuk kesulitan dalam bekerja cuma pas diawal-awal itu aja ya bu, sekarang udah nggak mengalami kesulitan?”

Informan 4 : “Ya udah enggak kalau sekarang, udah santai.”

Peneliti : “Nah kalau pas awal-awal itu cara mengatasi kesulitan atau kendalanya bagaiman bu?”

Informan 4 : “Ya kan memang harus dilatih terus mbak.”

Informan 3 : “Kalo dulu itu mbak kalo belajar batik seperti tadi anak-anak cuma segini ya, kalo dulu langsung kain panjang 2,5 meter, nanti gambar sendiri batik sendiri, nanti kalau jelek dilorot, nanti digambar lagi dibatik lagi sampai bagus gitu.”

Peneliti : “Dulu pas masih awal membatiknya udah jadi desain seperti ini atau masih kain polos bu?”

Informan 3 : “Pertama kain putih, terus digambar sendiri, sama yang melatih itu suruh gambar sendiri di blat-blat sendiri terus nanti dicanting.”

Peneliti : “Berarti mulai dari kain kosong ya bu?”

Informan 3 : “Iya, tapi kan gambarnya dari pelatihnya, terus abis itu suruh nyari ide sendiri tapi kan ibu-ibu nggak bisa.”

Informan 4 :”Kalu ide sendiri itu kaya isen-isen apa gitu, titik-titik apa-apa gitu.”

- Peneliti : “Berarti diberikan kreativitas sendiri ya bu?” Informan 4 : “Iya.”
- Peneliti : “Dengan adanya pelatihan tersebut apakah ibu merasa terbantu darisegi kemampuan dalam bekerja?”
- Informan 4 : “Iya kalau sekarang udah bisa mbak, udah biasa.”
- Peneliti : “Oh begitu, kalau sekarang masih ada bu program pelatihan batik gituyang diikuti?”
- Informan 4 : “Kalau sekarang udah enggak mbak, paling yang ikut pelatihan ituyang usianya dibawah 35 tahun.”
- Peneliti : “Jadi setelah pelatihan pertama tadi udah tidaka ada pewlatihan lagi yang diikuti bu?”
- Informan 4 : “Ada, tapi cuma sebentar nggak lama, lebih memperdalam.”
- Peneliti : “Berarti pelatihan yang ibu ikuti hanya yang diadakan dari perusahaan ya bu?”
- Informan 4 : “Iya mbak, ini kalau nggak masuk lama agak kaku lagi mbak, nantik kalau udah kerja udah biasa lagi.”
- Peneliti : “Berarti lebih ke faktor kebiasaan ya bu?” Informan 3 : “Iya memang.”
- Peneliti : “Tapi pas awal pelatihan dulu semua dilatih membatik atau hanyakaryawan tertentu saja bu yang dilatih?”
- Informan 4 : “Semua itu yang pertama belajarnya membatik.”
- Informan 3 : “Terus dilihat hasilnya mbak, nanti kalo ini memang bagus nantidisuruh membatik, kalo hasilnya jelek nanti suruh ngeblok.”
- Peneliti : “Oh gitu, jadi disesuaikan kemampuan karyawan?” Informan 3 : “Iya, tapi semua membatik dulu pertama.”
- Peneliti : “Selanjutnya kalau untuk upaya yang dilakukan untuk terus meningkatkan kinerja seperti apa bu, khususnya di bidang membatik?”
- Informan 4 : “Ini mbak kalau misalkan ada kesalahan diatasi sendiri, makanya kan harus mulus kalau batik tulis.”

Peneliti : “Oh seperti itu ya bu, baik bu kalau begitu mungkin itu dulu pertanyaan dari saya, mohon maaf sudah mengganggu waktunya. Terimakasih bu.”

4. Identitas Informan Ke lima

Nama : Agus
 Umur : 36 Tahun
 Pekerjaan/ Posisi : Colet
 warnaLama bekerja : 12
 Tahun

Berikut hasil wawancara dengan mas Agus selaku karyawan bagian coletwarna Rumah Batik Rolla Jember.

Peneliti : “Selama 12 tahun bekerja disini apakah ada kendala atau kesulitan yang sering dialami gitu mas?”

Informan : “ Pasti ada, kadang pewarnaanya kurang, pertamanya bagus tapi hasil akhirnya kok kurang bagus, jadi saya terus belajar terus belajar, mulai dari awal sampai saat ini pun saya masih belajar.”

Peneliti : “Biasanya cara mengatasi kesulitan atau kendala tersebut bagaimana mas?”

Informan : “Ya itu caranya pas sudah hasil akhir tapi, kurang bagus ya ditambahin cat lagi, kalau misal konsep awal mau terang akhirnya digelapin, gimana caranya biar seumpama belang gimana biar nggak belang, nah itu kita akalin. Mesthi ada pokoknya, biasanya bukan dari kesalahan saya, dulu itu ada karyawan yang hasil catnya belang gitu tanya-tanya ke saya, saya harus cari solusinya itu gimana.”

Peneliti : “Kalau untuk pengerjaan atau pewarnaan kainnya kayak gini berapa lama?”

- Informan : “Tergantung motif, kalau rumit setengah bulan bisa, ada juga yang sampai satu bulan.”
- Peneliti : “ Berarti dari perusahaan tidak menetapkan target berapa lama harus selesai gitu ya mas?”
- Informan : “ Nggak ada, kalau ada pesanan gitu biasanya ditambahin orang lagi untuk membantu.”
- Peneliti : “ Kalau untuk bagian pewarnaan atau colet ada pelatihan tersendiri yang diadakan perusahaan gitu nggak mas?”
- Informan : “ Kalau saya dulu dipanggilin pelatih gitu pas awal kerja, selama satu bulan penuh, tapi untuk semua tidak hanya bagian colet saja.”
- Peneliti : “ Itu darimana mas yang melatih itu?”
- Informan : “Pelatih dari luar perusahaan”
- Peneliti : “Berapa kali masnya mengikuti pelatihan itu?”
- Informan : “Satu kali itu aja, terus selanjutnya secara otodidak, belajar terus.”
- Peneliti : “ Jadi selama 12 tahun itu Cuma ada satu kali pelatihan yang diadakan perusahaan.”
- Informan : “Iya yang pertama, terus pernah ada pelatihan di Jogja bareng-bareng sama pembatik-pembatik yang lain se Jember.”
- Peneliti : “Itu berarti dari perusahaan hanya memilih beberapa karyawan atau diikuti semua?”
- Informan : “Iya hanya beberapa, masnya yang tadi juga ikut juga tuh.”
- Peneliti : “ Sebelum bekerja disini apakah ada ketertarikan atau bakat di dunia perbatikan?”
- Informan : “Kalau saya sih apa ya, senang hobi ya warna-warna kaya gitu apa aja dah, kalau gini dari kain kan, kalau saya kan awalnya di kertas aja, awalnya suka malah jadi keterusan, melukis pakai cet air kaya gitu- gitu.”
- Peneliti : “ Selama mengikuti pelatihan tersebut bagaimana menurut mas Agus?”

- Informan : “ Keahlian saya terus berkembang, adanya pelatihan itu saya terbantulah, dari yang pertama dulu masih banyak kurangnya.”
- Peneliti : “Pelatihan yang di Jogja itu berapa lama mas?”
Informan : “Seminggu full disana.”
- Peneliti : “Terus abis itu ada pelatihan lagi mas?”
- Informan : “ Waktu itu ada pelatihan warna alam dari Surabaya, itu khusus warna alam aja bukan warna-warna sintetis.”
- Peneliti : “Itu semua apa bagian tertentu aja mas yang diberikan pelatihan?”
- Informan : “Tertentu, khusus warna alam aja mengundang dua orang pelatih kesini.”
- Peneliti : “Kalau untuk pewarnaannya itu dari kreativitas mas Agus sendiri atau ada aturan tertentu?”
- Informan : “ Dari saya sendiri, kadang permintaan juga dari perusahaan , mas gini gini gini, saya tinggal warnain.”
- Peneliti : “Oh gitu, terus selain dari pelatihan tadi ya, bagaimana cara mas Agus untuk meningkatkan kinerja?”
- Informan : “Ya terus belajar, nyari referensi-referensi gitu.”
- Peneliti : “Baik mas, mungkin itu dulu, mohon maaf sudah mengganggu waktunya, terimakasih.”

5. Identitas Informan Ke enam

- Nama : Fauzan
 Umur : 38 Tahun
 Pekerjaan/ Posisi : Desain Awal
 Produk Lama bekerja : 10 Tahun

Berikut hasil wawancara dengan mas Fauzan selaku karyawan bagian desain awal produk Rumah Batik Rolla Jember.

- Peneliti : “Selama 10 tahun bekerja disini apakah ada kendala atau kesulitan yang seringb dialami ketika bekerja,khususnya terkait desain?”
- Informan : “Yakalau desain itu kadang enak maksudnya cepet gitu nemunya ide, ya idenya itu yang agak lama, kalau misal ide udah ketemu jadi gambarnya dapet.”
- Peneliti : “Jadi ide desain itu dari masnya sendiri gitu?”
- Informan : “Kadang dari saya, kadang dari orang yang pesan itu.”
- Peneliti : Oh berarti bisa request sesuai desain pesanan gitu?”
- Informan : “iya”
- Peneliti : “Kalau untuk cara mengatasi kendala atau kesulitan tersebut bagaimana mas?”
- Informan : “Mungkin cari-cari di Google referensinya.”
- Peneliti : “Kalau untuk desain ada pelatihan tersendiri yang daiadakan perusahaan gitu nggak sih mas?”
- Informan : “ Kalau pelatihan khusus desain tidak ada”
- Peneliti : “Kalau untuk mengembangkan desain sendiri bagaimana yang dilakukan?”
- Informan : “Secara otodidak, dulu pernah ada pelatihan cuma membuat aja, kalau khusus desain nggak ada”
- Peneliti : “Kalau untuk pelatihan karyawan yang pernah dilakukan sejauh ini berapa kali?”
- Informan : “Untuk pelatihan karyawannya lama sih, saya selama 10 tahun disini mungkin cuma lima kali pelatihan. ”
- Peneliti : “Berarti sejauh ini selama masnya bekerja sudah mengikuti pelkatihan selama 5 kali ya?”
- Informan : “Iya, tapi kan kadang karyawannya tidak semua diikuti, kadang hanya perwakilan. Kalau untuk pelatihannya sebenarnya mungkin lebih dari lima kali, cuman yang saya ikuti baru lima kali.”
- Peneliti : “Biasanya pelatihannya itu dari mana mas?”

- Informan : “Biasanya dari Dinas Pelatihan .”
- Peneliti : “Berarti semua bagian ya yang dilatih, tidak hanya divisi tertentu?” Informan : “ Iya”
- Peneliti : “Selama mengikuti pelatihan tersebut dampak yang dirasakan apa mas, khususnya dalam bekerja.”
- Informan : “Ada peningkatan keahlian daripada waktu awal bekerja, kadang kan ada pelatih yang dari luar jadi bisa bertukar pengalaman.”
- Peneliti : “Selain dari pelatihan yang diadakan perusahaan, bagaimana cara masnya untuk mengembangkan keahlian atau kinerjanya?”
- Informan : “Belajar secara otodidak, saya kan aslinya dari Sumber Jambe disana itu Kampung Batik, jadi saya mulai SMP itu udah bantu-bantu orang tua gitu belajar-belajar menggambar.”
- Peneliti : “Oh jadi sebelum bekerja disini udah ada ketertarikan dan udah ada bakat di bidang batik ya?”
- Informan : “ Iya.”
- Peneliti : “Mungkin apa ada upaya yang dilakukan masnya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik?”
- Informan : “ Kalau itu ya ada, kalau saya cari motif itu bagaimana orang tertarik di zamanya itu.”
- Peneliti : “ Oh berarti terus mengikuti perkembangan zaman atau trend yang ada gitu?”
- Informan : “ Iya”
- Peneliti : “ Untuk pelatihan khusus desain sendiri gitu ada nggak mas?”
- Informan : “ Yang berhubungan dengan desain kaya dulu itu pernah pelatihatunun sama batik itu di Jogja, di Bina Insani ya pernah.”
- Peneliti : “ Baik mas sudah cukup jelas, mungkin ini dulu, terimakasih atas informasinya, mohon maaf mengganggu waktunya.”

5. Identitas Informan Ke enam

Nama : Mulyati
 Umur : 42 Tahun
 Pekerjaan/ Posisi : Bagian aksesoris
 Lama bekerja : 10 Tahun

Berikut hasil wawancara dengan mbak Mulyati selaku karyawan bagian aksesoris Rumah Batik Rolla Jember.

Peneliti : “Selama 10 tahun bekerja apakah ada kendala atau kesulitan yang sering dialami mbak?”

Informan : “Kesulitan pasti ada, kesulitannya kita kan namanya kita disini kerja sambil belajar otomatis namanya kita belajar pasti ada kesulitan juga, tapi tingkat kesulitannya kalau saya di awal kesulitannya bukan di batiknya tapi pada pembuatan ublangnya.”

Peneliti : “Berarti sebelumnya belum ada bakat atau keterampilan di bidang perbatikan ya mbak?”

Informan : “Kalau sebelum disini saya menjahit.”

Peneliti : “ Kesulitan tersebut dialami ketika masih awal-awal bekerja apa sampai saat ini juga sering mengalami kesulitan tersebut mbak.”

Informan : “Cuma diawal aja, kalau saat ini kan sudah diasah soalnya udah lamajuga.”

Peneliti :”Kalau di bagian aksesoris itu inovasi atau pembaruannya seperti apambak?”

Informan : “Selalu ada pembaruan dan mengikuti trend yang ada.”

Peneliti : “Kalau misal ada pembaruan atau inovasi produk baru, bagaimanacara mengatasi kesulitan atau kendala yang ada?”

Informan : “Saya mengatasinya dengan cara saya diam dulu sebentar, sambilmemikirkan ini nantinya saya apakan nanti bagusnya kaya apa, kaya

kemaren saya bikin produk kotak nasi yang harus dijahitnya luar dalem itu yang paling sulit itu nantinya kaya apa bagaimana supaya bagus gitu, misalkan saya kesulitan gitu saya diem merenung apa yang harus saya lakukan. Dan dikonsultasikan juga dengan atasan, jadi istilahnya kita sebelum mengerjakan soal harus tau permasalahannya seperti apa, kaya ublang tadi misalkan mau lurus kita apakan dulu gitu, kita kondisikan mesinnya dulu, terus jarumnya misalkan tumpul nggak bisa. Jadi misalkan kesulitan, kita nggak boleh menyerah harus mencoba dan mencoba.“

Peneliti : “Kalau untuk referensinya dengan belajar sendiri dari berbagai media atau memang dari kreativitas mbaknya sendiri?”

Informan : “Dari kreativitas sendiri, misalkan dikasih apa ya kaya bikin kotak gitu ya tolong bikinkan ini gitu ya ukurannya sekian sekian, selanjutnya saya bikin sendiri gitu, cuma dikasih contohnya aja gitu. Misalkan bikin tas kaya gini, jadi ya ini yang saya lihat buat referensi.”

Peneliti : “Kalau untuk bagian aksesoris sendiri apakah ada pelatihan khusus yang mbak ikuti?”

Informan : “Kalau khusus aksesoris pelatihannya tidak ada, kalau pelatihan yang pernah saya ikuti pernah bikin bunga, jadi kita bikin bunga apa kita ngambil satu kita bongkar gitu, misalkan mbak bikin bunga ini gitu jadi kita gimana caranya, misalkan kita ingin tahu cara bikinnya maka kita bongkar, jadi dibongkar dulu jadi nanti motongnya kayak apa, dibongkar satu-satu oh gini abis itu gini gitu. Kalo ada yang sulit gitu nanti dikasih arahan juga”.

Peneliti : “Pertama kali masuk mbaknya langsung ditempatkan di bagian aksesoris atau pernah di bagian lain mbak?”

Informan : “Pertama kali masuk saya kan harus pelatihan dulu, kita membuat dulu, abis membuat kita mewarnai, abis mewarnai kita ngeblok gitu ya, abis itu saya suruh jahit sih, abis itu suruh bikin bunga bikin kotak

bekal gitu bikin tas juga bikin boneka-boneka kaya gitu.”

Peneliti : ”Jadi untuk training berapa lama mbak waktu awal-awal bekerja?”

Informan : “Kalau untuk trainingnya saya dua minggu, pertama kali kerja saya pelatihan terus saya langsung dikasih garapan untuk membuat dari awal, dan itu tantangan dan pelajaran bagi saya, kalau saya dikasih pekerjaan yang sulit nggak mengeluh tapi saya harus terjun kesitu, jadi bikin kita jadi tau pengalaman kita seperti apa gitu. Saya pertama borongan mbak di rumah beberapa bulan terus disini kan membutuhkan pegawai jadi langsung ditarik disini”

Peneliti : ”Adanya pelatihan tersebut sangat membantu nggak mbak dalam bekerja?”

Informan : “Sangat membantu, soalnya saya waktu itu masih kerja jadi SPG skincare gitu, jadi skincare juga jualan mbak, jadi harus menerapkan di batik juga gitu. Kalau ada tanya jawab gimana cara mengatasinya, kalau di batik gimana cara mengatasi batik yang rusak, gimana nanti kalau netes gimana gitu, jadi kita harus tau juga gimana cara mengatasinya gitu. Harus bisa berfikir jadi gimana batik itu nanti batiknya bisa jadi bagus lagi gitu.”

Peneliti : ” oh iya mbak, kalau untuk upaya dari mbaknya sendiri untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik bagaimana mbak?”

Informan : “Kalau saya itu untuk meningkatkan kinerja saya terus menjaga kualitasnya, terus kita kerjanya harus hati-hati juga, terus kita apa ya disini Batik Rolla jadi kita harus menjaga nama baik Rolla gimana produksinya harus bagus, kita harus menjaga kualitas batik Rolla juga.”

Peneliti : “Baik mbak, mungkin itu dulu pertanyaan dari saya, mohon maaf sudah mengganggu waktunya, terimakasih.”

LAMPIRAN 6

Surat Izin Penelitian dari Perusahaan



PT. ROLLA MEGAH MBAKO
 BATIK TENUN ROLLA
 Produsen Batik dan Tenun Jember
 Jl. Mawar No. 75 Kec. Patrang Jember 68118
batikrolajember@gmail.com | batiktenunrolla.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andriana Okta Fara Diba., SE.,MM
 Jabatan : *Chief Executive Officer* (CEO) Rumah Batik Rolla Jember
 Alamat : Jl. Mawar No. 75 Kec. Patrang, Kabupaten Jember
 Memperhatikan surat dari Universitas Jember nomor 8580/UN25.3.1/LT/2022

Perihal Permohonan Izin Penelitian, menerangkan dengan ini sesungguhnya bahwa :

Nama : Anggita Fitriana
 NIM : 190910202012
 Asal Perguruan Tinggi : Universitas Jember
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah melakukan penelitian di Rumah Batik Rolla Jember, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember mulai bulan Desember 2022 sampai bulan Februari 2023 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Februari 2023
 CEO Rumah Batik Rolla Jember

Andriana Okta Fara Diba., SE., MM

LAMPIRAN 7

Surat Izin Lembaga Penelitian Universitas Jember

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI	
	UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK	
	Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Jember 68121 Telp. (0331) 335586, 331342 Fax. (0331) 335586 <u>Laman : fisip.unej.ac.id</u>	
Nomor : 7695/UN25.1.2/SP/2022		15 Desember 2022
Lampiran : satu eksemplar		
Perihal : Permohonan Izin Penelitian		
Yth. Ketua LPPM Universitas Jember Jember		
<p>Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang akan menyelesaikan studinya, diwajibkan untuk menyelesaikan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara memperkenalkan mahasiswa kami :</p>		
Nama	: Anggita Fitriana	
NIM	: 190910202012	
Jurusan/ Program Studi	: Ilmu Administrasi / Administrasi Bisnis	
<p>Untuk melaksanakan penelitian di Batik Rolla, Jember dengan lama penelitian 3 (tiga) bulan. Adapun tujuan penelitian untuk penelitian awal skripsi dengan judul "Analisis Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember)". Bersama ini kami lampirkan Proposal Penelitian.</p>		
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.		
		Dekan I,
		Prof. Dr. Zarah Puspitaningtyas, Sos., SE., M. Si., QIA., QWP. NIP. 197902202002122001