

STRATEGI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA KREATIF DAN INOVATIF PADA UKM BATIK SEMARANG (STUDI DI KAMPUNG BATIK SEMARANG)

C Tri Widiastuti, Rahmatya Widyaswati, Rita Meiriyanti
Universitas Semarang

Jurnal Riptek

Volume 13 No. 2 (124 – 130)
Tersedia online di:
<http://ripteck.semarangkota.go.id>

Info Artikel:

Diterima: 16 September 2019
Direvisi: 18 Oktober 2019
Disetujui: 18 November 2019
Tersedia online: 20 Desember 2019

Kata Kunci:

sumber daya manusia, strategi, UKM Batik Semarangan

Korespondensi penulis:

tri_widiastuti@usm.ac.id

Cara mengutip:

Widiastuti, CT., Widyaswati, R., Meiriyanti, R. 2019. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif pada UKM Batik Semarangan (Studi di Kampung Batik Semarang). *Jurnal Riptek*. Vol. 13 (2) 124-130.

Abstract

Indonesia has changed the era of the industrial revolution 4.0, a revolution marked by a technological revolution that brought many changes and risks, one of which involved purchases. In this era, human resources are the key to the success of a business, therefore a strategy is needed to improve the quality of human resources. This research will analyze the human resources in Semarang batik village. The purpose of the analysis of strategies to improve human resources into superior human resources, competence and adequate quality. This study used descriptive qualitative method. Research site in Semarang Batik Village. Research informants about batik businesses, employees and policy makers in the Rejomulyo sub-district of Semarang. The method of data collection is done by using interview techniques on informants, literature studies and observations. Data analysis techniques with reduction, data presentation and drawing conclusions Test the validity of the data using source triangulation. The results of the analysis of this study revealed that research on batik requires several strategies to improve the quality of human resources, these strategies provide motivation, increase competencies, certification of skills, best practices and exhibitions.

PENDAHULUAN

Indonesia telah memasuki era revolusi industri 4.0 yakni sebuah revolusi yang secara fundamental mengubah cara hidup, bekerja dan berhubungan satu sama lain. Revolusi industri ditandai dengan dengan munculnya pembaruan teknologi yang akan membawa banyak perubahan dan risiko yang mungkin muncul salah satunya yakni meningkatnya pengangguran (Ridwan Aji Pitoko, Aprillia Ika, ed, 2018). Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam memasuki revolusi industri 4.0. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama karena sumber daya manusia Indonesia masih kurang memanfaatkan teknologi terbaru. Kecanggihan teknologi dalam dunia usaha perlu disikapi secara matang dan tepat sasaran. Karena itu penting menyiapkan kompetensi Sumber Daya Manusia agar berkualitas, kreatif dan inovatif.

Pelaku usaha memainkan peran penting dalam pengembangan usaha dan proses pengambilan keputusan. Hambatan yang dihadapi oleh pelaku usaha adalah bahwa perekrutan karyawan yang ada masih mengikuti budaya konvensional yakni cara-cara tradisional yang sudah tidak sesuai dengan kondisi jaman sekarang (Shuman dan Seeger 1986; O'Farrell dan Hitchens 1988; Wiklund 1998a, 1998b).

Perekrutan karyawan dilakukan dengan memilih tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan usaha yang dijalankan. Disamping terampil, karyawan juga harus kreatif berani mengambil resiko, dan inovatif. Suryana (2011) mengungkapkan bahwa kreativitas (*creativity*) merupakan kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang (*thinking new things*). Sedangkan inovasi (*innovation*) merupakan kemampuan menerapkan kreatifitas dalam rangka memecahkan masalah dan menemukan peluang (*doing new things*). Pelaku UKM dapat meningkatkan usahanya melalui peningkatan kreativitas dan inovasi kewirausahaan agar perusahaan tidak tersingkir dalam persaingan pasar.

Salah satu sektor industri yang mampu bertahan di era revolusi industri 4.0 yakni sektor industri kreatif, industri kreatif termasuk industri kecil yang mampu menyediakan sumber daya kewirausahaan (*entrepreneurial resources*) dan kesempatan lapangan kerja yang luas (*employment opportunities*) serta mampu menjadi motor penggerak ekonomi (Hu, W, M. 2010). Menurut Badan pengelola industri kreatif 'Bekraf' (Badan Ekonomi Kreatif), industri kreatif

mampu memberikan kontribusi sebesar Rp990,4 triliun atau 7,44% terhadap produk domestik bruto (PDB). Namun, pemerintah menghadapi beberapa kendala untuk meningkatkan kontribusi industri kreatif terhadap perekonomian dan kesempatan kerja. Berdasarkan data dari BPS dan Bekraf pada 2017 ditemukan kendala, antara lain 92,37% kegiatan industri kreatif dijalankan dengan modal sendiri (*self funded*), 88,95% tidak memiliki hak intelektual properti. Selain itu, pemasaran produk industri kreatif masih terkonsentrasi pada pasar lokal yang besarnya mencakup 97,36% (mediaindonesia.com, diakses 29.09.2019).

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. Salah satu bagian dari industri kreatif yakni industri batik. Karakteristik dari industri batik diantaranya yakni persaingan pada desain produk, sehingga peran sumber daya manusia dan teknologi sangat penting agar pelaku di sektor ini mampu melakukan inovasi dan terus tumbuh.

Di Semarang, industri kreatif batik tumbuh dan berkembang di kampung batik Semarang. Sejak tahun 2006 pemerintah kota Semarang merintis kembali Kampung Batik sebagai sentra perbatikkan di Kota Semarang. Untuk mengoptimalkan pengembangan Kampung Batik Semarang pemerintah membuat Keputusan Walikota Semarang nomor 530/780/2014 tentang Pembentukan Klaster Industri di Kota Semarang, dan 531/978 Tahun 2017 tentang Pembentukan Sentra Batik di Kota Semarang. Sejak diterbitkannya SK Walikota Semarang banyak pelaku UKM yang merintis usaha batik yang terus tumbuh dan berkembang.

Seiring dengan perkembangan kampung batik Semarang sebagai sentra batik, pelaku UKM batik menghadapi permasalahan terkait dengan keterbatasan sumber daya manusia. Keterbatasan sumber daya manusia mencakup tingkat pendidikan, kualitas dan kurangnya regenerasi. Permasalahan tersebut mengakibatkan hasil produksi kurang optimal. Permasalahan yang dihadapi UKM batik Semarang didukung oleh Gunartha, M. (2013) yang menyebutkan bahwa permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi pelaku UKM mencakup proses rekrutmen, penetapan aturan kepegawaian, mengikat karyawan (*job engagement*), mengembangkan kompetensi karyawan, menentukan *reward* dan *punishment*, serta menghadapi tuntutan karyawan yang mengakibatkan rendahnya kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian Sriyana, J. (2010)

mengenai strategi pengembangan UKM, juga mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang menghambat pengembangan UKM adalah masalah pengelolaan SDM. Sebagian besar UKM gagal mencapai tujuan usahanya karena kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas dan kemampuan untuk menjalankan usaha (Chee, 1986; Hashim dan Oman, 2003).

Untuk mengatasi permasalahan terkait dengan sumber daya manusia pelaku usaha memerlukan strategi dalam mengelola sumber daya manusia, strategi tersebut diperlukan untuk keberlanjutan usahanya. Dalam penelitian ini akan menganalisis strategi peningkatan sumber daya manusia kreatif dan inovatif pada UKM Batik Semarang, dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, kualitas dan kompetensi SDM di era industri 4.0 serta mampu mendukung strategi yang dijalankan oleh pelaku UKM batik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi. Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam perkembangan ekonomi di era industri 4.0. Di era industri 4.0 sumber daya manusia harus berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Untuk itu sumber daya manusia (SDM) harus ditekankan pada penguasaan kompetensi yang akan mampu meningkatkan daya saing agar mampu bertahan ditengah era industri 4.0.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan kompetensi khusus, orang-orang yang akan melakukan pekerjaan harus mempunyai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya. Menurut **Stephen Robbin (2007)**, Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi mencakup : pengetahuan (*Knowledge*), pemahaman (*Understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*), (Gordon 1988). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah perilaku kinerja individu yang dapat diamati, terukur dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja pada individu itu sendiri maupun pada perusahaannya. Perilaku kinerja individu tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik yang terkait dengan aspek kinerja praktik profesi.

Batik Semarang. Batik merupakan selembar kain bergambar yang dibuat secara khusus dengan cara menuliskan atau menerakan malam pada kain tersebut, selanjutnya diproses dengan cara tertentu sehingga memiliki kekhasan. Sedangkan Batik Semarang merupakan kain batik yang diproduksi oleh warga kota Semarang dengan motif ikon-ikon kota Semarang seperti motif pohon asem, Tugu Muda, Lawang Sewu, warna batik Semarang tidak semeriah batik Pekalongan tetapi tidak sekalem warna batik Solo dan Yogyakarta (wikipedia, diakses 29.09.2019).

SumberDaya Manusia. Menurut Sonny Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia (human resources) adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis yakni mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan serta masyarakat. Oleh karena itu SDM sangat di perlukan untuk di kelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi suatu usaha semakin meningkat baik.

Strategi. Strategi merupakan rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (**Glueck dan Jauch ,1989**). Dalam menjalankan suatu usaha dibutuhkan suatu strategi, penerapan strategi yang baik dan tepat sasaran dapat memudahkan dalam menjalankan misi untuk mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi di lapangan, mencatat apa yang terjadi di lapangan, melakukan analisis refleksi terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan dan membuat laporan penelitian secara detail. Tempat penelitian di Kampung Batik Semarang. Informan penelitian mencakup pelaku usaha batik khas Semarang, Karyawan dan pelaku kebijakan kelurahan rejomulyo Semarang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumen yang terkait dengan permasalahan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *model Miles and Hubermans* yang mencakup reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan uji *credibility* (kredibilitas). *Credibility* ditujukan untuk

membuktikan hasil penelitian dapat dipercaya melalui pengakuan informan terhadap temuan dalam penelitian sebagai pengalaman nyata informan. Kredibilitas dilakukan dengan cara peneliti terlibat langsung dalam proses pengambilan dan pengolahan data serta membina hubungan yang baik dengan informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kampung Batik Semarang. Kampung Batik Semarang sudah ada sejak jaman pemerintahan Belanda di Kota Semarang. Pada umumnya motif batiknya merupakan flora dan fauna serta memiliki warna-warna yang mencolok seperti warna merah dan oranye. Pada masa penjajahan Jepang di Semarang Kampung batik habis terbakar, peristiwa ini mengakibatkan seluruh peralatan membatik di Kampung Batik ikut terbakar, dan kegiatan membatik ikut terhenti.

Tahun 2006 Dewan Kerajinan Nasional Daerah (Deskranda) dibantu dengan Pemerintah Kota Semarang mulai menghidupkan kembali keberadaan batik Semarang dengan mengadakan pelatihan membatik yang diikuti oleh 20 orang dari berbagai kalangan masyarakat yang berasal dari Kampung batik. Upaya yang dilakukan tidak hanya pembinaan pelatihan membatik bagi masyarakat, melainkan juga bantuan peralatan membatik dan bantuan modal yang diberikan kepada pengrajin batik.

Pada tahun yang sama didirikan paguyuban Kampung Batik yang bertujuan agar para pengrajin batik dapat bekerjasama secara terorganisir dan berkoordinasi dengan Pemerintah Kota Semarang. Visi dari Paguyuban Kampung Batik yakni menciptakan sumber daya manusia berpotensi yang mampu memproduksi batik Semarang menjadi sebagai usaha mandiri dan menuju produk budaya yang berdaya saing serta memiliki jaringan strategis yang kuat berskala nasional dan internasional. Sedangkan misi paguyuban Kampung Batik adalah melaksanakan dan mewujudkan tekad pemberdayaan dan pelestarian batik Semarang serta usaha pemberdayaan di bidang ekonomi, sosial dan budaya, khususnya membantu mendorong peningkatan para pengrajin dalam menjalankan kegiatan usaha di bidang pelestarian dan pemberdayaan batik Semarang. Dalam penelitian ini informan penelitian yakni pelaku usaha batik khas Semarang seperti yang tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pelaku Usaha Batik Khas Semarangan

No.	Pelaku Usaha	Nama Usaha	Lama Usaha
1.	Eko Hariyanto	Cinta Batik	13 Tahun
2.	Siti Afifah	Figa Batik	13 Tahun
3.	Elisabeth Argonda	Elly Batik	13 Tahun

Sumber : Wawancara Dengan Ketua Paguyuban Batik 2019

Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia.

Ekonomi kreatif lahir pada era globalisasi, ekonomi kreatif merupakan salah satu wujud pembangunan yang berkelanjutan melalui kreativitas, inovasi, berdaya saing dan memiliki sumber daya yang terbarukan (Pangestu, 2008). Inti dari ekonomi kreatif yakni industri kreatif, suatu industri yang mengutamakan kreativitas dan inovasi menghasilkan ide untuk menciptakan suatu pekerjaan sehingga mampu membuka kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan, dan kesejahteraan (Departemen Perdagangan, 2008). Kondisi ini menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kreatif, inovatif serta berdaya saing untuk itu pelaku usaha harus menanamkan budaya kerja yang baik. Salah satu cara yakni dengan memberdayakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan usaha yang dijalankan. Pelaku usaha harus mempersiapkan diri menghadapi tantangan agar tidak tersaingi oleh kompetitor lain.

Sumber daya manusia memegang peran besar dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian serta menjadi motor penggerak dalam menjalankan usaha. Untuk memenangkan persaingan dibutuhkan strategi yang tepat dan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Sumber daya manusia yang kreatif adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan ide atau gagasan baru untuk menghasilkan produk baru. Sumber daya manusia yang mempunyai inovasi yakni sumber daya manusia yang mampu menciptakan pembaruan yang bertujuan memberikan nilai lebih pada suatu produk dengan ide baru yang berbeda dengan produk lainnya (Hidayat, M. 2018).

Hasil wawancara dengan informan yakni pelaku usaha batik di kampung Batik Semarang, ditemukan bahwa sumber daya manusia di kampung batik Semarang pada umumnya sudah berusia lanjut, berpendidikan menengah kebawah, meskipun demikian pelaku usaha batik mempunyai kemampuan membuat batik yang baik karena sudah terbiasa membuat batik sejak usia muda sehingga dengan pengalaman tersebut membuat pembatik mampu menghasilkan batik yang berkualitas baik. Akan tetapi *mindset* yang kurang baik terhadap industri batik Semarang membuat para generasi muda enggan terjun ke industri batik. Kondisi ini membuat kurangnya regenerasi sumber daya manusia dampaknya yakni hasil produksi batik Semarang pun belum begitu banyak ditemukan di pasaran. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka pelaku usaha membuat beberapa strategi, yang mencakup :

Pemberian Motivasi. Strategi awal dilakukan

untuk mempersiapkan pelaku usaha batik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mempunyai keunggulan kompetitif dalam menjalankan usahanya dan dapat meningkatkan produk batik khas Semarang. Dalam menjalankan usahanya pelaku usaha batik khas Semarang menghadapi beberapa kendala yang diantaranya yakni sumber daya manusia yang ada di lingkungan kampung batik Semarang sudah berumur dan memiliki *mindset* yang kurang baik terhadap perkembangan batik khas Semarang (Oetomo, 2002). Sangat sedikit sumber daya manusia yang berusia muda mencintai karya batik khas Semarang akibatnya pelaku usaha sulit mendapatkan sumber daya manusia yang masih muda, kreatif dan inovatif.

Untuk merubah *mindset* sumber daya manusia, pelaku usaha harus memberikan motivasi. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kemajuan suatu industri. Dengan memberikan motivasi maka karyawan akan menghargai pekerjaannya sehingga produktivitasnya lebih tinggi dalam periode waktu terbatas dan berkualitas. Pelaku usaha juga dapat memberikan penghargaan untuk kepada sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif (Gupta dan Singhal 1993). Pelaku usaha juga harus memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik, dan berdampak besar dalam perkembangan usaha yang dijalankan, dan melakukan perubahan sistem untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Di samping motivasi pelaku usaha juga harus melakukan sosialisasi bahwa industri batik khas Semarang mampu bersaing dengan industri batik dari daerah lain tujuannya membangun *mindset* yang baik dan positif sehingga batik khas Semarang dapat lebih dikenal di masyarakat luas dan mempunyai daya saing yang tinggi.

Peningkatan Kompetensi. Untuk menjadi sumber daya yang berkualitas dan mempunyai kompetensi maka pelaku usaha batik harus memilih karyawan yang mempunyai keahlian dalam membuat batik, kreatif dan inovatif. Agar produk batik khas Semarang yang dihasilkan lebih kaya akan motif khas Semarang yang dipadukan dengan motif-motif yang digemari oleh konsumen di era modern ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan 1) pendidikan formal, untuk memberikan bekal kepada seseorang dengan pengetahuan, teori dan logika, kemampuan analisis dan kepribadian ; 2) Pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mengembangkan bakat, kreativitas, inovasi,

ketrampilan dan motivasi. Melalui pelatihan pelaku usaha dapat menggali potensi karyawan dengan mengembangkan keterampilannya dan dapat menciptakan karyawan yang profesional. Di samping itu pelatihan bertujuan menyiapkan generasi muda yang siap terjun ke dalam industri batik khas Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian Pakpahan ES et al (2014) yang menerangkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. 3) Pengalaman kerja, untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan ketrampilan kerjanya. Seseorang akan mahir melakukan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut dilakukan berulang-ulang dan dapat menemukan cara-cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Strategi ini harus disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia, tujuannya untuk membentuk karyawan yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu usahanya; 4) Bimbingan teknis diberikan untuk meningkatkan pengetahuan baik pelaku usaha maupun karyawan dalam mengembangkan usahanya; 5) Mengikuti pameran hal ini dilakukan untuk lebih mengenalkan produk batik khas Semarang dan gambaran konsumen yang dihadapi. Sehingga dapat merangsang daya pikir pelaku untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan konsumen; 6) Penyuluhan dilakukan dengan materi penyuluhan yang sesuai dengan masalah utama yang dihadapi Usaha Kecil Menengah, tujuannya untuk membantu menanggulangi masalah Usaha Kecil Menengah dapat tersampaikan dengan baik dan manfaatnya dapat langsung diaplikasikan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriati (2015) yang menyebutkan bahwa diklat berbasis kebutuhan merupakan strategi prioritas untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga akan berdampak pada tumbuhnya kinerja di Usaha Kecil Menengah Manisan Cianjur. 7) Pemberdayaan karyawan, pelaku usaha harus memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menyalurkan ide dan gagasannya serta menanamkan mindset bahwa karyawan harus merasa memiliki wewenang dan pengambilan keputusan tertentu untuk melakukan pekerjaan tertentu (Krishna Kishore, 2012). Dengan begitu, sumber daya manusia merasa lebih dihargai dan dapat membuat mereka lebih berkembang.

Sertifikasi Keahlian. Hasil wawancara dengan pelaku usaha batik mengungkapkan bahwa untuk menciptakan iklim yang kondusif dalam mempercepat gerakan pertumbuhan ekonomi di kampung batik Semarang maka harus dilakukan pembenahan

sumber daya manusia. Disamping beberapa strategi di atas, agar batik khas Semarang memiliki daya saing tinggi dan mampu berkompetisi maka salah satu upaya peningkatan kompetensi pelaku usaha batik dengan sertifikasi bidang keahlian batik. Sertifikasi keahlian batik merupakan proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional. Sertifikasi kompetensi tersebut merupakan bukti nyata bahwa pelaku usaha batik telah memiliki kompetensi dalam suatu bidang dan tentunya sebagai salah satu bukti kualitas pelaku usaha batik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ardiana,dkk. (2010) dan Marlina (2011) terkait pengembangan kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya menemukan bahwa kompetensi SDM (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh SDM UKM, akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

Melalui strategi peningkatan sumber daya manusia, diharapkan dapat memberikan dampak yang besar yakni peningkatan kualitas sumber daya manusia di kampung batik Semarang. Menjadi sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, mempunyai keunggulan kompetitif sehingga pelaku usaha batik khas Semarang mampu membuat suatu produk batik khas yang berkualitas dan mempunyai daya ungkit yang tinggi.

Best practice. *Best practice* merupakan pengalaman terbaik dalam menjalankan usaha dari pelaku usaha, berdasarkan suatu prosedur yang telah terbukti manjur untuk banyak orang dalam jangka waktu yang cukup lama. Istilah *best practice* juga sering digunakan untuk menjelaskan proses pengembangan suatu cara standar untuk melakukan suatu hal yang dapat digunakan oleh berbagai organisasi atau perusahaan. Pengalaman pelaku usaha dalam menceritakan keberhasilan usahanya akan mempengaruhi pelaku usaha yang lain untuk meningkatkan pengetahuan sehingga dapat menunjang kreativitasnya untuk melakukan inovasi. Inovasi tersebut menyangkut perbaikan kuantitatif dari sistem ekonomi itu sendiri yang bersumber dari kreativitas para wiraswastanya (Arsyad, 1999).

Pelaku usaha batik di kampung batik dapat mengundang pengusaha-pengusaha yang telah berhasil untuk berbagi pengalaman bagaimana meraih keberhasilan dalam menjalankan usahanya.

Pameran. Pameran merupakan salah satu strategi pelaku usaha batik untuk memperkenalkan produk

dengan inovasi terbaru dari batik khas Semarang. Dengan pameran dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memasarkan produk dan melayani pengunjung pameran untuk meningkatkan penjualan dan menjangkau konsumen sebanyak-banyaknya.

KESIMPULAN

Industri batik merupakan salah satu industri kreatif yang banyak menghadapi tantangan terkait dengan sumber daya manusia, persaingan usaha yang sangat ketat dan pelanggan yang lebih banyak menuntut. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kampung batik Semarang diperlukan beberapa strategi yang mencakup pemberian motivasi, peningkatan kompetensi pelatihan, sertifikasi keahlian, *best practice* dan pameran.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka pelaku usaha harus berkerjasama dengan pemerintah, stakeholder, dan perguruan tinggi untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana. I.D.K.R., I.A. Brahmayanti. Suhaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.2.12.No.1.Maret.2010.
- Arsyad, Lincoln. (1999). *Pengantar perencanaan dan pembangunan ekonomi daerah*. BPFE Yogyakarta.
- Chee, P.L. (1986). *Small Industry in Malaysia*. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn. Bhd.
- Fitroh H, 2010 , Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Sdtudi Kasus Pada Balai Latihan Kerja makasar), *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No. 1 Thn. 2010.
- Gunartha, M. 2013. 10 Tantangan Ketika Mengelola SDM pada Bisnis UKM. <http://mediabisnisonline.com/10-tantangan-ketikamengelasdm-pada-bisnis-ukm/> diakses tanggal 26 .9. 2019.
- Gordon. (1988). *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gupta, A., & Singhal, A. (1993). Managing human resources for innovation and creativity. *Research Technology Management*, 36 (3), 41–48.
- Hashim, M.K. and Osman, I. (2003). An Evaluation of the Business Practices in Malaysian SMEs, *Malaysian Management Review*, 38(2), 1-8.
- Hu, W, M. 2010. SMES and Economic Growth: Entrepreneurship or Employment. *ICIC Express Letters*. Vol. 4, No. 6, December.
- Indriati. 2015. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia untuk meningkatkan kinerja Usaha kecil dan Menengah, Thesis yang tidak dipublikasikan
- Jauch Lawrence R. & Glueck William F., (1989) ,*Manajemen Dan Strategis Kebijakan Perusahaan*, Jakarta : Erlangga.
- Kishore K. Et.al. 2012. Innovative HR Strategies for SMEs. *OSR Journal of Business and Management (IOSRJBM) ISSN: 2278-487X Volume 2, Issue 6 (July-Aug. 2012), PP 01-08 www.iosrjournals.org*.
- Marlina. Nina. 2011. *Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Bisnis pada Sentra UKM Boneka Paris Van Java di Bandung*. Tesis. Jakarta. Universitas Gunadarma. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2019. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=212198>.
- Muhammad Hidayat. 2018. SDM yang Kreatif, Inovatif, dan Produktif, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>, diakses 6.10.2019.
- Novia. 2017.Strategi Tepat untuk Pengembangan SDM dalam Perusahaan. <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-strategi-tepat-untuk-pengembangan-sdm-dalam-perusahaan/diakses> 06.10.2019.
- Nuraiun.et.al, 2008.Analisis Industri batik di Indonesia, *Fokus Ekonomi (FE)*, Desember 2008, Hal. 124 - 135 Vol.7, No. 3, ISSN: 1412-3851.
- Oetomo, Budi Sutedjo D. 2002. *Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi*. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- O'Farrell, P.N., and Hitchens, D.M. (1988), „Alternative Theories of Small-Firm Growth: A Critical Review,’ *Environment and Planning*, 20, 1365– 1383.
- Pakpahan ES, Siswidiyanto, Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *JAP*. 2(1): 116-121.
- Ridwan Aji Pitoko (24 April 2018), *Aprillia Ika*, ed., [Ap- indo: Revolusi Industri 4.0 Bisa Mengancam Tenaga Kerja Lokal](https://doi.org/10.24127/ajp.v2i1.116-121), diakses tanggal 29 .9. 2019.
- Robbins,Stephen P. 2007.*Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya.Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Shuman, J.C., and Seeger, J.A. (1986), „The Theory and Practice of Strategic Management in Smaller Rapid Growth Firms,” *American Jour-*

nal of Small Business, Summer, 7 – 18.

Sriyana, J. 2010. Strategi Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM): Studi Kasus di Kab.Bantul. *Simposium Nasional 2010, Menuju Purworejo Dinamis dan Kreatif*. pp: 79-103.

Wiklund, J. (1998a), *Small Firm Growth and Performance: Entrepreneurship and Beyond*, Jonkoping University: Jonkoping International Business School.

<https://mediaindonesia.com/read/detail/220100->

[industri-kreatif-di-era-industri-40](#) , diakses 29.09.,2019.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Batik>, diakses 29.09.2019.

"Pemerintah Terus Perkuat Mutu Pelatihan Kerja dan Pemagangan", <https://biz.kompas.com/read/2017/11/23/134849928/pemerintah-terus-perkuat-mutu-pelatihan-kerja-dan-pemagangan?page=all>.