

PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI PENGEMBANGAN KEAHLIAN PADA UMKM KAIN BATIK JUMPUTAN ISHAK DI KOTA PALEMBANG

Fitri Ramadaniyah¹; Wiwin Agustian²

Universitas Bina Darma, Kota Palembang^{1,2}

Email : ramadaniyahfitri@gmail.com¹; wiwinagustian@binadarma.ac.id²

ABSTRAK

Industri batik di Indonesia memiliki potensi besar sebagai salah satu sektor ekonomi kreatif yang signifikan, dengan kontribusi sebesar 12,88% terhadap perekonomian sektor industri kreatif pada tahun 2016. Batik Jumputan Ishak Palembang, salah satu UMKM yang bergerak di bidang ini, menghadapi tantangan terkait kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan kemampuan berinovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran pengembangan keahlian dalam meningkatkan kinerja SDM pada UMKM Kain Batik Jumputan Ishak. Data menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pendidikan pelaku UMKM batik berdampak pada kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manajerial. Penelitian ini menganalisis peningkatan kinerja SDM melalui pengembangan keahlian pada UMKM batik tulis di Kota Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih bagi pemilik perindustrian batik jumputan dan UMKM secara lebih luas, serta membantu meningkatkan daya saing dan keinginan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat.

Kata kunci : Batik Jumputan Ishak; Sumber Daya Manusia; UMKM

ABSTRACT

The batik industry in Indonesia has great potential as a significant creative economic sector, with a contribution of 12.88% to the economy of the creative industrial sector in 2016. Batik Jumputan Ishak Palembang, one of the MSMEs operating in this field, faces challenges related to quality Human Resources (HR) and ability to innovate. This research aims to investigate the role of skills development in improving HR performance in Jumputan Ishak Batik Fabric MSMEs. Data shows that the low level of education of batik MSME players has an impact on a lack of knowledge, skills and managerial abilities. This research analyzes improving human resource performance through skill development in hand-written batik MSMEs in Palembang City. It is hoped that the results of this research will provide more knowledge for owners of the Jumputan batik industry and MSMEs more broadly, as well as help increase competitiveness and business desires amidst increasingly fierce competition.

Keywords : Batik Jumputan Ishak; Human Resources; UMKM

PENDAHULUAN

Industri batik di Indonesia ialah sektor warisan budaya yang kreatif berkembang lebih lanjut jika dimanfaatkan dan dilestarikan. Batik, merupakan warisan budaya asli Indonesia yang diakui UNESCO pada tahun 2009, merupakan warisan budaya penting

bagi Indonesia. Mayoritas perindustrian batik Indonesia terdiri dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang menyediakan mata pencaharian bagi banyak orang. Industri batik di Indonesia sebagian besar terdiri dari UMKM yang menjadi sumber penghidupan bagi banyak orang. Sebelum krisis moneter tahun 1997, UMKM batik mengalami pertumbuhan yang pesat. Seiring waktu, kayaseni batik terus maju dengan berbagai inovasi. Inovasi tersebut bisa berupa teknik membatik, kain dan bahan yang digunakan, maupun inovasi lainnya. Salah satu inovasi tersebut adalah batik jumputan, yang merupakan hasil kreatif pengrajin dalam menggabungkan teknik-teknik untuk menghasilkan kain yang unik dan memiliki nilai artistik tersendiri. Namun demikian, industri batik UMKM di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, yaitu dari

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum optimal. Hasil survei Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2018 menunjukkan bahwa 60% pelaku UMKM batik menempuh pendidikan hanya Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) saja. Rendahnya tingkat pendidikan ini berdampak pada kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manajerial para pelaku UMKM batik dalam mengelola usahanya secara efektif. Wirausahawan di sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) harus aktif berinovasi dan memiliki kreativitas dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia terutama dalam sektor batik jumputan, dan menjadi industri sebagai pembangun ekonomi nasional. Usaha UMKM bukan hanya berfungsi untuk mengurangi kesenjangan antar golongan dan pendapatan, mengatasi kemiskinan, serta menyerap tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi pada perluasan bisnis ekonomi dan percepatan perubahan struktural. Hal ini termasuk meningkatkan perekonomian daerah dan memperkuat ketahanan ekonomi nasional.

Batik Jumputan Ishak Palembang adalah salah satu UMKM yang bergerak dalam produksi Batik Jumputan, industri ini beralamat di Jalan Pangeran Sido Ing Lautan Lorong Budiman, 35 Ilir, Palembang, Sumatera Selatan. UMKM ini dikenal dengan produk kain batik yang memiliki permintaan pasar yang cukup tinggi. Tingginya permintaan ini mendorong perusahaan untuk terus menerus memproduksi kain batik guna memenuhi kebutuhan konsumen. Namun demikian, meskipun memiliki pangsa pasar yang baik, produk batik yang dihasilkan oleh Batik Jumputan Ishak Palembang masih memiliki beberapa kekurangan dalam hal kualitas. Beberapa

kelemahan ini perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan agar dapat meningkatkan persaingan produk di pasaryang semakin tinggi. Permasalahan terkait kualitas SDM dan kemampuan berinovasi pada UMKM batik tulis di Kota Palembang ini perlu mendapatkan perhatian serius. Upaya peningkatan kinerja SDM melalui pengembangan keahlian dan kompetensi menjadi sangat penting agar UMKM batik tulis dapat meningkatkan produksi usahanya di tengah persaingan para UMKM batik jumptan lainnya. Selain itu, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa banyak UMKM batik yang masih kesulitan dalam pengembangan keahlian dan inovasi terbaru. Hal ini menyebabkan kurangnya produktivitas dan persaingan produk batik mereka di pasar. Berdasarkan data Disperindag Kota Palembang, terdapat sekitar 150 unitUMKM batik jumptan di Kota Palembang, namun hanya 30% dari mereka yang mampu bertahan dan bersaing dengan produk batik lainnya.

Meskipun memiliki potensi besar, UMKM kain batik jumptan masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan. Salah satunya adalah keterbatasan dalam pengembangan keahlian dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan proses produksi, dan juga adanya kekurangan keterampilan khusus yang diperlukan dalam industri batik jumptan, seperti teknik pewarnaan yang kompleks atau desain motif yang inovatif. UMKM ini juga mengalami kesulitan dalam menemukan atau mengakses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini bisa terjadi karena keterbatasan geografis, finansial, atau bahkan kesulitan menemukan program pelatihan yang tepat untuk industri batik jumptan, tetapi Biaya pelatihan dan pengembangan karyawan bisa juga menjadi beban tambahan bagi UMKM yang mungkin sudah berjuang dengan keuangan yang terbatas. Seiring dengan perubahan tren pasar dan teknologi, UMKM perlu terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas produk serta proses produksinya. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, tenaga kerja UMKM dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas. Mereka mungkin lebih terampil dalam teknik produksi, memahami proses pembuatan yang lebih baik, dan memiliki pengetahuantentang bahan baku yang digunakan.

Hal ini dapat menghasilkan produk akhir yang lebih bermutu dan memenuhi standar yang lebih tinggi bahkan meningkatkan kepuasan pelanggan penelitian ini bertujuan untukmenyelidiki peran pengembangan keahlian dalam meningkatkan kinerja SDM pada UMKM Kain Batik Jumptan Ishak. Dengan memahami apa saja faktor

yang mempengaruhi pengembangan keahlian serta akibatnya terhadap kinerja SDM, penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang lebih bagi pemilik perindustrian kain batik jumputan dan UMKM secara lebih luas.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*, yang memiliki arti prestasi atau hasil kerja, namun memiliki makna yang cakupan luas karena mencakup proses pelaksanaan pekerjaan. Kinerja ialah hasil pekerjaan terkait dengan tujuan strategis kepuasan konsumen, organisasi serta kontribusi terhadap ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017: 7). mengacu pada Mangkunegara (2015: 67), kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang peroleh seorang karyawan dalam mengerjakan kinerja sesuai dengan tanggung jawab yang harus dipatuhi. Sedarmayanti (2011: 260) menjelaskan kinerja sebagai sinonim dari perilaku, yang mengarah pada tindakan dan perilaku yang dapat diamati sesuai dengan tujuan organisasi. Secara umum, kinerja memiliki arti yaitu kemampuan individu saat melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia (Johari et al., 2018), serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 7). Torrington et al. (2008: 254) beropini bahwa kinerja ialah penghargaan atas apa yang telah dikerjakan serta hasilnya bisa memberikan motivasi pada karyawan. Beberapa teori tentang kinerja, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan individu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam diri untuk memperoleh hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang harus ditaati. Kinerja yang baik ialah kinerja yang harus mengikuti alur serta standar yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah elemen krusial yang memerlukan pengelolaan yang baik untuk menaikkan efektivitas serta efisiensi dalam suatu organisasi. Saat ini, SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap performa sebuah perusahaan. Perusahaan perlu menjadi lebih adaptif dan menghindari sikap kaku dalam struktur organisasi. Untuk memperoleh tujuan tersebut, harus memiliki SDM yang dapat dipercaya, dengan pengetahuan, kreativitas, visi, dan misi yang selaras agar perusahaan berhalan dengan baik. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian prosedur yang meliputi perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi

kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan berbagai aspek terkait keadilan dalam organisasi. Selain pendapat para ahli, definisi sumber daya manusia juga tercantum pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Menurut KBBI, sumber daya manusia merujuk pada kinerja manusia yang dapat dikembangkan untuk mendukung proses produksi. Setiap individu memiliki potensi sumber daya manusia yang unik dan berbeda-beda, agar hal tersebut dapat berjalan serta mengoptimalkan potensi tersebut, dibutuhkan suatu pendekatan manajerial yang khusus, yakni manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan potensi tersebut dengan cara yang efektif, guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan dalam konteks organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Mengelola SDM yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional (Zulkarnaen, W. 2021:1).

Pegembangan Keahlian

Pengembangan keterampilan atau keahlian adalah platform pengalaman belajar yang memprioritaskan pembentukan kebiasaan belajar yang berkelanjutan dan proaktif, serta berfungsi sebagai solusi transformasi bakat untuk menciptakan peluang dan meningkatkan produktivitas dan inovasi di perusahaan tersebut. Keterampilan ialah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi berarti sehingga dapat menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Selain itu keterampilan memiliki arti ialah suatu kemampuan mengubah pengetahuan ke dalam praktik sehingga dapat tercapai tujuan dari hasil kerja yang telah dilaksanakan (Suharyadi 2012:29).

METODE PENELITIAN

Mengacu pada opini Sugiyono (2022), Objek penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi fokus atau subjek yang di fokuskan untuk dipahami dan dianalisis dalam rangka memperoleh pengetahuan yang relevan. Sementara subjek penelitian ini ialah pemilik UMKM kain Batik Jumputan Ishak beserta buruh-buruh yang bekerja di UMKM tersebut yang berada di Jl Psi Lautan Lorong Budiman RT 21/RW 05 Palembang Sumatera Selatan. Pada penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif,

data yang didapat yaitu wawancara dengan orang-orang yang terlibat di UMKM kain batik jumputan Ishak.

Guna mendapat data yang dibutuhkan dalam penyusunan laporan penelitian, beberapa metode penelitian yang digunakan antara lain : (1) observasi yang memiliki arti memperoleh data dengan cara menyaksikan secara langsung kegiatan di UMKM Batik Jumputan Ishak Palembang, (2) wawancara yaitu Melakukan wawancara dengan pemilik usaha dan pekerja di UMKM Batik Jumputan Ishak untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran umum, proses produksi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan keahlian di UMKM tersebut, (3) Pengumpulan data dilaksanakan dengan mendapatkan beberapa informasi dari beberapa sumber seperti catatan penting, gambar, atau karya lainnya. Dokumentasi dilakukan dengan memotret gambar-gambar yang relevan dengan proses produksi Batik Jumputan Ishak (4) studi literatur yaitu Pengumpulan data teoretis dilakukan dengan membaca dan mencatat informasi dari berbagai sumber seperti buku, arsip, majalah, artikel, dan jurnal yang relevan dengan topik serta isu yang sedang dibahas. Studi literatur ini mencakup pembacaan buku, skripsi, dan jurnal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja serta pengembangan keterampilan pada UMKM.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Profil Perusahaan

Kain Batik Jumputan Ishak Palembang adalah UMKM yang memproduksi kain Batik Jumputan dengan motif khas Jumputan Palembang. UMKM ini didirikan berdasarkan hobi melukis dan memanfaatkan lingkungan sekitar yang mayoritas memproduksi kain songket. Pasar untuk produk-produk mereka mencakup toko-toko pakaian, butik, dan rumah limas, Cak Ipa bersaudara sampai mengikuti pameran diluar kota Palembang. Batik Jumputan Ishak Palembang berdiri pada tahun 1998. Sebelum berdirinya UMKM tersebut pada tahun 1989-1998 pak Ishak adalah seorang buruh lepas yang bekerja pada seorang pengusaha kain lalu pada akhir tahun 1998 krisis moneter pak Ishak memulai membuka usaha sendiri, Berbekal pengalaman yang diperoleh selama masa sekolah serta didorong oleh kerajinan dan ketekunan, Pak Ishak dengan penuh keberanian menghadapi segala tantangan yang ada dalam dunia pemasaran dan mulai mencari pangsa pasar untuk memasarkan produk-produknya dari toko-toko

pakaian, butik-butik, rumah limas, Cak Ipa bersaudara sampai mengikuti pameran diluar kota Palembang.

Saat memulai usaha ini pak Ishak memilik 3 pekerja yang dimana semua pekerja tersebut adalah anggota keluarga. Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya usaha pemesanan Batik Jumputan yang semakin banyak, pak Ishak menambah pekerja untuk memenuhi kebutuhan konsumen tersebut. Dari 3 pekerja hingga sekarang menjadi kurang lebih 30 pekerja itu semua diambil dari warga sekitar industri UMKM Batik Jumputan Sebagai upaya pemberdayaan masyarakat sekitar. Melalui usaha UMKM yang dijalankan oleh Pak Ishak, masyarakat memiliki kesempatan untuk bekerja, sehingga dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran di sekitar area produksi kain batik Jumputan ini. Sampai saat ini kain Batik karya Pak Ishak mulai dikenal masyarakat Palembang mulai dari pejabat setingkat gubernur, dan luar provinsi. Batik Jumputan Ishak Palembang selain memproduksi kain Batik Jumputan, beliau di undang juga sebagai instruktur dan penguji di berbagai lembaga pendidikan seperti SMK N 2 Kayuagung, SMK N 7 Palembang, Yayasan Autis YPAC Palembang. Dan juga membuka peluang bagi perguruan tinggi untuk melakukan kerja praktik maupun penelitian tugas akhir.

Manajemen perusahaan UMKM jumputan ISHAK Palembang

UMKM Batik Jumputan Ishak Palembang ini dikelola secara mandiri tanpa ada ikut campur oleh orang lain atau pemerintah setempat, Pak Ishak ialah seorang pemimpin dalam UMKM Batik Jumputan dan untuk sekretaris, bendahara dikendalikan oleh istri beliau, untuk para buruh-buruh bekerja sesuai pemerintah yang telah ditentukan oleh pihak pak ishak. Selain memproduksi Batik Jumputan, pak ishak juga mengembangkan diri dengan melakukan berbagai inovasi, misalnya kain songket palembang, dipadukan dengan Motif Jumputan dan hasil produksi beliau sangat banyak diminati oleh berbagai kalangan.

Penyajian Data

Penelitian ini membahas upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) melalui pengembangan keterampilan dalam usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang bergerak dalam produksi kain batik jumputan di kota Palembang. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana UMKM batik jumputan di Ishak memanfaatkan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Data

dikumpulkan melalui metode wawancara dan observasi, yang digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan objektif dan penyajian fakta.

Dalam tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun informasi yang relevan untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat dipahami dan memiliki makna khusus. Proses ini mencakup penyajian dan penghubungan fenomena guna memahami situasi yang terjadi serta tahap-tahap yang dibutuhkan guna memperoleh tujuan penelitian. Penyajian data yang jelas dan terstruktur dengan baik sangat penting untuk memperoleh hasil kesimpulan kualitatif yang valid. Penjelasan data kualitatif melibatkan hasil akhir pemikiran dari temuan serta verifikasi data, dengan kesimpulan awal bersifat sementara dan bisa berubah jika ada bukti baru yang ditemukan selama pengumpulan data lebih lanjut. Dalam proses analisis data, penulis menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan secara induktif dengan mengkaji data spesifik terlebih dahulu sebelum menarik kesimpulan umum. Penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja SDM melalui pengembangan keterampilan di UMKM batik jumputan Ishak di kota Palembang.

Pembahasan

Upaya pengembangan keahlian terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) kain batik jumputan ishak di kota Palembang

Upaya pengembangan keahlian yang dilakukan secara strategis memperoleh hasil yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang terus berkembang cenderung lebih termotivasi, puas dengan pekerjaan mereka, dan loyal kepada perusahaan. Berdasarkan observasi penulis dilapangan, upaya yang dilakukan UMKM kain batik jumputan ishak untuk pengembangan keahlian terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, program pelatihan dan pengembangan pelaksanaan dan evaluasi pelatihan. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa UMKM kain batik jumputan ini secara rutin mengikuti program-program pengembangan keahlian melalui berbagai jenis pelatihan. Dalam pelatihan tersebut, karyawan UMKM tidak hanya terlibat dalam pembelajaran teoretis, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk langsung mempraktikkan keterampilan yang dipelajari.

Selain praktik langsung, pelatihan ini juga mencakup sesi pembekalan materi yang dirancang untuk memperluas wawasan dan pengetahuan para karyawan.

Dengan pendekatan pelatihan yang komprehensif ini, UMKM kain batik jumputan berupaya untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja karyawan mereka, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Hasil wawancara dari bapak ishak selaku pemilik UMKM kain batik jumputan ishak menunjukkan bahwa pelatihan yang sering diikuti oleh karyawan UMKM kain batik jumputan ishak inimerupakan program pengembangan keahlian dari dinas industri dengan metode pengajaran melalui peraktek langsung dan pemberian materi terhadap peserta pelatihan, pengembangan tenaga kerja adalah kegiatan yang sangat dilakukan dalam sebuah perusahaan, dimana para pekerja dan perusahaan melakukan kerja sama secara seimbang demi keberlangsungan perusahaan. Upaya ini terlaksanakan dengan menaikkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai bentuk nyata, seperti pemberian bimbingan teknis (Sinaga.A.DKK 2021). Selain itu pak ishak juga mengevaluasi efektivitas dari program pelatihan yang telah dilakukan melalui penilaian keterampilan dan pengetahuan karyawan sebelum dan setelah pelatihan untuk melihat perubahan kinerja yang terjadi.

Dampak Pengembangan Keahlian Pada Kinerja

Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, suatu perusahaan dapat terjadi penurunan dan tersisih oleh pesaingnya dikarenakan ketidakmampuan bersaing. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pelatihan karir seperti pengembangan keahlian yang di butuhkan oleh UMKM kain batik jumputan ishak. Beberapa tahapan manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengembangan, yang dapat bermanfaat bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Pengembangan karyawan penting untuk menghindari penurunan kinerja perusahaan dalam menghadapi kemajuan era globalisasi, berikut beberapa dampak pengembangan keahlian pada kinerja di UMKM kain batik jumputan ishak : peningkatan kinerja,motivasi dan kepuasan kinerja, dan penerapan keahlian baru.

Hasil wawancara ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik setiap karyawan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh UMKM kain batik jumputan Ishak. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan

keterampilan yang relevan dan meningkatkan kinerja mereka dalam berbagai aspek produksi dan manajemen. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada efisiensi operasional, tetapi juga mendorong inovasi dan kualitas produk yang lebih tinggi. Akibatnya, UMKM kain batik jumputan Ishak dapat bersaing lebih efektif di pasar, memperluas jangkauan pasar mereka, dan meraih pertumbuhan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan merupakan strategi penting bagi perkembangan dan kemajuan UMKM ini.

Peningkatan kinerja ini tidak hanya menghasilkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja di kalangan karyawan, tetapi juga mendorong tingkat motivasi yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa lebih kompeten lebih siap untuk menangani tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif, yang berkontribusi pada produktivitas keseluruhan organisasi. Selain itu, rasa pencapaian yang diperoleh dari menguasai keterampilan baru dapat meningkatkan kepercayaan diri dan moral mereka, menciptakan tenaga kerja yang lebih positif dan termotivasi. Akibatnya, organisasi mendapatkan manfaat dari tim yang lebih terampil dan termotivasi, yang mengarah pada hasil yang lebih baik dan keunggulan kompetitif di pasar. Penerapan keahlian ini terlihat dalam berbagai aspek, seperti memastikan bahwa produk atau layanan yang mereka hasilkan memenuhi standar kualitas terbaru.

Mereka juga mencoba pendekatan inovatif dalam menyelesaikan tugas atau proyek, yang sering kali menghasilkan solusi kreatif yang belum pernah dipertimbangkan sebelumnya. Hal ini tidak. Selain itu, karyawan yang terampil ini mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara efektif, berkat pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh. Mereka menjadi lebih proaktif dalam mencari cara untuk memperbaiki proses kerja dan lebih berani dalam mengusulkan ide-ide baru yang dapat membawa perubahan positif bagi perusahaan. Sebagaimana diamati dan disimpulkan dari wawancara dengan beberapa informan, pengembangan keahlian ini juga berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM)

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah rencana dan tindakan yang disusun oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan produktivitas karyawan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan

memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkembang secara profesional. Strategi ini mencakup berbagai aspek seperti pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan talenta. Beberapa tahapan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilaksanakan oleh UMKM kain batik jumputan ishak sebagai berikut: strategi jangka panjang dan kolaborasi dan kerjasama.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa UMKM kain batik jumputan Ishak telah memiliki dan menyiapkan strategi jangka panjang yang komprehensif untuk perkembangan sumber daya manusia (SDM). tahapan ini meliputi penyelenggaraan proses pengembangan keahlian yang sistematis melalui berbagai pelatihan yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap karyawan di UMKM kain batik jumputan ini. Pelatihan tersebut dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skills* karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih efektif terhadap produktivitas dan inovasi perusahaan. Selain itu, UMKM ini juga fokus pada pengembangan karir karyawan dengan menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang promosi, serta memastikan adanya dukungan berkelanjutan dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Kain batik jumputan Ishak tidak hanya berdiri sendiri dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga aktif bekerjasama dengan berbagai instansi pemerintah, seperti dinas industri di tingkat kota maupun provinsi. Melalui kerjasama ini, UMKM kain batik jumputan Ishak mampu mengakses berbagai program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan kompetensi karyawannya. Program-program ini meliputi pelatihan teknis dalam pembuatan kain batik, serta pelatihan manajerial dan pemasaran guna menaikkan efektivitas serta persaingan bisnis. Dengan dukungan pemerintah, UMKM ini tidak hanya mampu memperluas kapasitas produksinya tetapi juga meningkatkan kualitas produk mereka. Kolaborasi ini mencerminkan komitmen UMKM kain batik jumputan Ishak untuk terus berkembang dan berinovasi, sekaligus memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja dan penguatan sektor industri kreatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran pengembangan keahlian dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yaitu mikro kecil dan menengah (UMKM) Kain Batik Jumputan Ishak di Kota Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data, ditemukan bahwa pengembangan keahlian memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan keahlian dalam meningkatkan kinerja SDM pada UMKM Batik Jumputan Ishak di Kota Palembang. Pengembangan keahlian bukan hanya tentang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga tentang membangun motivasi, kolaborasi, dan inovasi di tempat kerja. Oleh karena itu, UMKM perlu terus berinvestasi dalam pengembangan keahlian karyawan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan meningkatkan daya saing mereka di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik Industri Kreatif Indonesia 2021. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf). (2017). Data Statistik dan Hasil Survei Ekonomi Kreatif. Jakarta: Bekraf.
- Barbazette, J. (2006). Training Needs Assessment: Methods, Tools, and Techniques. USA: Pfeiffer, an Imprint of Wiley
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Disperindag Kota Palembang. (2020). Profil Industri Batik Jumputan di Kota Palembang. Palembang: Disperindag Kota Palembang
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta
- FITRIANA, A. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Rumah Batik Rolla, Jember).
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Hasanah, N. (2023). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Syariah Al-Amin Medan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 7(1), 55-63
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120

Kementerian Koperasi dan UKM. (2018) Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2017-2018. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.

Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. (2019). Perkembangan Ekspor dan Impor Batik Indonesia. Jakarta: Kementerian Perdagangan.

Khikmah, N. (2020). Manajemen Sarana Dan Prasarana Untuk Mengembangkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 123-130.

Kristanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1), 1 10.

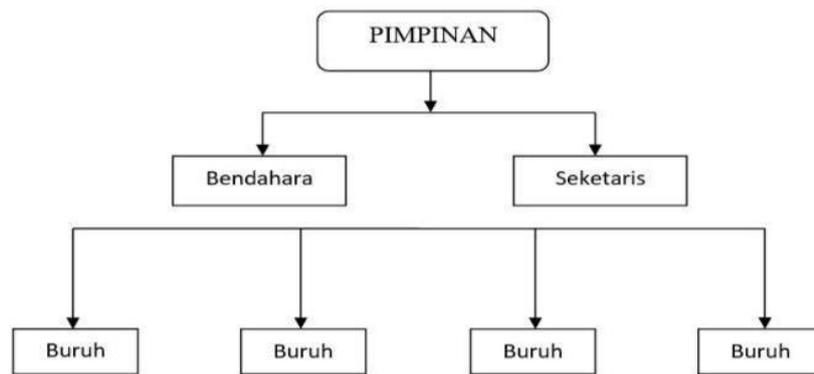
Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik jilid III, YKPN, Yogyakarta, 2015

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung, 2014

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Zulkarnaen, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Gunung Djati Publishing.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1 Struktur Organisasi Batik Jumputan Ishak Palembang

Tabel 1 Nama informan dalam penelitian

No	Nama	Profesi	Keterangan
1	Pak ishak	Pemilik usaha	Informan 1
2	Hani	Pengrajin 1	Informan 2
3	Kistolani	Pengrajin 2	Informan 3

Tabel 2 Pengukur kinerja produktivitas karyawan

Periode	Jumlah karyawan	Jumlah produk yang di hasilkan	Jumlah hari kerja	Produktifitas harian per karyawan
Sebelum	30	3000	20	5 (kain/karyawan/hari)
Sesudah	30	4200	20	7 (kain/karyawan/hari)

Tabel 3 Kualitas produk sebelum dan sesudah pelatihan

Periode	Jumlah produk yang diperiksa	Jumlah produk memenuhi standar	Persentase memenuhi standar
Sebelum pelatihan	500	350	70%
Sesudah pelatihan	500	450	90%