

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah dengan memulai hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang dan masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang dia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi. (Eri Susan, 2016)

Menurut Singodimedjo (2002:2) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2000:96) mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (dalam penelitian Febrisma Ramadhiya Findarti, 2016)

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha, karena kualitas dari sumber daya manusia tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu manivestasi nyata bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut. Namun sejalan dengan pengembangan sumber daya manusia, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi professional dan handal dalam mengerjakan suatu pekerjaan di perusahaan tersebut. Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya sehingga memiliki proses produksi yang baik. (Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, 2013)

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Bagi karyawan baru atau yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan tambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas dengan baik. Selain ketrampilan diperlukan juga pengetahuan dasar yang memadai bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu

sendiri terhadap tugas – tugasnya. Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas sangat menentukan keberhasilan karyawan itu sendiri. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja dengan lamban. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kadarisman (2013) *Skill* (keterampilan) karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Human capital (peran karyawan) yang strategik akan memfokuskan pada produktivitas perilaku karyawan dalam organisasi. Perilaku strategik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *skill* (keterampilan) juga harus diusahakan dalam pengembangan karyawan. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawan akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*societal objective*); tujuan organisasi (*organization objective*); tujuan fungsi (*functional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang (Sedarmayanti, 2009)

OVOP (*One Village One Product*) adalah suatu pendekatan pengembangan potensi daerah di suatu wilayah untuk menghasilkan satu produk kelas global yang unik khas daerah dengan memanfaatkan sumber daya lokal. Satu desa dapat diperluas menjadi Kecamatan, Kabupaten/Kota maupun kesatuan wilayah lainnya sesuai dengan potensi dan skala usaha secara ekonomis. Untuk menetapkan produk unggulan daerah yang menjadi produk OVOP kriteria yang dipakai meliputi antara lain keunikan khas budaya dan keaslian lokal, mutu dan tampilan produk, potensi pasarnya yang terbuka di dalam dan di luar negeri, serta kontinuitas dan konsistensi produk yang didukung sumber daya lokal. Cakupan produk OVOP sangat luas, antara lain produk makanan olahan dan aneka minuman berbasis hasil pertanian dan perkebunan, produk hasil tenun tradisional dan konveksi berbasis seni dan budaya khas lokal, produk kebutuhan rumah tangga, produk dekoratif atau interior, produk cinderamata berbasis seni dan budaya khas lokal, produk herbal atau aromatik, minyak sirih khas budaya masyarakat lokal dan sebagainya. Perpaduan program ini mencakup fasilitas di bidang teknologi, standarisasi dan

mutu produk, promosi dan pemasaran, pembiayaan, kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan website (Ratmono, Nedi Hendri & Yaten, 2016)

Dalam rangka penerapan konsep *One Village One Product* (OVOP) adalah pendekatan pengembangan potensi daerah untuk menghasilkan satu produk kelas global yang unik, khas daerah dengan memanfaatkan sumber daya lokal yang ada. Satu desa sebagaimana dimaksud dapat diperluas menjadi kecamatan, kabupaten/kota, maupun kesatuan wilayah lainnya sesuai dengan potensi dan skala usaha secara ekonomis. Dengan program OVOP ini diharapkan bisa menguasai pasar global dan menghasilkan kemasan produk yang menarik sehingga mampu bersaing dari negara-negara berkembang, termasuk negaranya sendiri dapat dipromosikan kepada masyarakat internasional secara luas.

Konsep *One Village One Product* (OVOP) pada dasarnya merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan program pengembangan kompetensi inti industri daerah sebagai suatu pendekatan pengembangan potensi daerah (*regional development*) di satu wilayah dalam mendorong pengembangan suatu produk kelas global yang unik khas daerah memanfaatkan sumber daya dan budaya lokal. Strategi Departemen Perindustrian dalam pengembangan IKM dan UMKM, dengan pendekatan OVOP ini dilakukan melalui kolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah sektor swasta dan masyarakat lokal; Pemanfaatan pengetahuan, tenaga kerja dan sumber daya lokal lainnya yang memiliki keunikan khas daerah; Perbaikan mutu dan penampilan produk dan Promosi dan pemasaran pada tingkat nasional dan global (Ratmono, Nedi Hendri & Yaten, 2016).

Dalam penelitian Watunyu Jaiborisudhi dan Yoopin Claymone dalam penelitian Aris Wahyudi (2011) kegagalan proyek OVOP di Indonesia disebabkan oleh kurangnya koordinasi yang memadai dan mendukung dari pemerintah pusat dalam program desa sehingga membuat program tidak dapat sepenuhnya dikembangkan. Ada pelajaran yang bisa dipelajari untuk pilihan pengembangan masyarakat lokal berdasarkan sumber daya yang ada untuk masing-masing komunitas. Jika Indonesia ingin terus berjalan dengan program OVOP harus benar-benar menempel dengan prinsip program yang awalnya dirancang oleh Jepang dengan lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan masyarakat lokal akan sukses jika sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan pembangunan benar-benar didorong oleh pengetahuan masyarakat lokal, bukan oleh kebijakan pemerintah pusat. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Thailand dan *One Tambon / Village One Product* proyek di Indonesia secara implisit mencoba untuk fokus pada produk daripada pengembangan sumber daya manusia, dengan lebih menekankan pada keberhasilan program daripada memiliki masyarakat lokal yang secara berkelanjutan dapat dikembangkan. Akibatnya, karena karakteristik ini ditemukan dalam proyek-proyek pengembangan masyarakat lokal di Indonesia dan Thailand, jika mereka mampu membuat sumber daya manusia berkembang serta masyarakat lokal lebih kuat. Hal ini pada akhirnya akan memecahkan masalah ketergantungan masyarakat lokal pada pemerintah yang mengarah ke kemandirian dan efisiensi antara masyarakat lokal serta negara secara keseluruhan.

Menurut penelitian Rusnandari Retno Cahyani (2013) pendekatan *One Village One Product* (OVOP) sejak tahun 2006 mulai dipelajari dan diadopsi

oleh berbagai negara, khususnya di Asia. OVOP diterapkan pada umumnya untuk menyelesaikan permasalahan kesenjangan sosial dan ekonomi yang terjadi antara desa dan kota di negara-negara Asia. Selain itu, OVOP juga mulai dipelajari oleh negara-negara di Afrika terutama sebagai salah satu solusi bagi daerah-daerah miskin yang masih sangat bergantung pada pemerintah pusatnya. Pada bagian ini dipaparkan mengenai penerapan OVOP di negara-negara Asia yang telah dimulai lebih dulu dibandingkan dengan OVOP di Indonesia. Negara-negara yang mengadopsi OVOP di Asia diantaranya adalah Thailand (*One Tambon One Product*), Taiwan (*One Town One Product*), Malaysia (Satu Distrik Satu Industri), Filipina (*One Town One Product*), dan Kamboja (*One Village One Product*).

Di Indonesia sendiri OVOP sudah mulai dikenal sejak tahun 2008, OVOP merupakan pendekatan dalam mengembangkan sumber daya manusia umumnya Industri Kecil Menengah (IKM), khususnya IKM bidang kerajinan, dengan produk unggulan tertentu termasuk batik yang berada di Kabupaten Nganjuk. Terdapat 20 kecamatan yaitu:

Tabel 1.1 Nama Kecamatan dan Produk Unggulan

No.	Nama Kecamatan	Produk Unggulan Desa
1.	Kecamatan Bagor	Bawang Merah
2.	Kecamatan Baron	-
3.	Kecamatan Berbek	Batik Tulis Bayu Murti
4.	Kecamatan Gondang	Bawang Merah
5.	Kecamatan Jaticalen	-
6.	Kecamatan Kertosono	-
7.	Kecamatan Lengkong	Kripik Gadung
8.	Kecamatan Loceret	-
9.	Kecamatan Nganjuk	Suttle Kock
10.	Kecamatan Ngetos	Batik Tulis Anak Angin
11.	Kecamatan Ngluyu	-
12.	Kecamatan Ngronggot	-
13.	Kecamatan Pace	-

14.	Kecamatan Patianrowo	-
15.	Kecamatan Prambon	-
16.	Kecamatan Sawahan	Minyak Cengkeh
17.	Kecamatan Sukomoro	Bawang Merah
18.	Kecamatan Tanjunganom	Budidaya Pohon Belimbing
19.	Kecamatan Wilangan	-
20.	Kecamatan Rejoso	Bawang Merah

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, 2019

Dari 20 kecamatan yang ada di Kabupaten Nganjuk, terdapat 2 kecamatan yang memiliki produk unggulan yaitu Batik Tulis Anak Angin dan Batik Tulis Bayu Mukti. Batik Tulis Anak Angin berada di Kecamatan Ngetos sedangkan Batik Tulis Bayu Mukti berada di Kecamatan Berbek. Batik Tulis Bayu Murti berbeda dengan Batik Tulis Anak Angin, yang membedakan kedua batik tersebut adalah dari motifnya. Batik Tulis Bayu Murti memberikan motif bertemakan milenial dan tidak memiliki ikon unik tersendiri dari batik tulis yang berada di Kecamatan Berbek tersebut. Sedangkan Batik Tulis Anak Angin memiliki motif dan ikon khas desa yang dimiliki yaitu sebuah candi yang berdiri kokoh dekat dengan lokasi pembuatan batik.

Masyarakat Ngetos masih kental dengan adat jawa klasik dan menjunjung tinggi seni kebudayaan jawa, salah satunya adalah seni batik. Hingga sekarang kegiatan membatik masih berlangsung secara turun-temurun. Salah satu warga yang masih setia dengan seni batik tulis khas Ngetos itu adalah Aris Trio Effendi, seorang pegiat wisata Nganjuk sekaligus perawat Candi Ngetos. Motif batik khas Nganjuk ini diambil dari relief yang terpahat di Candi Ngetos, tujuannya untuk mengangkat budaya, seni dan sejarah desa. Motif tersebut di antaranya gambar candi, kalamakara sebuah kepala raksasa yang berada di relief paling atas diberi pahatan angina. Artinya bahwa Nganjuk sebagai kota angin, salur-salur dedaunan diatas candi merupakan seni peninggalan Majapahit,

ayam jantan hitam mulus adalah ayam jantan liring kuning (terdapat dalam cerita rakyat). Selain motif dan relif candi, Bapak Aris juga memodifikasi corak dengan warna-warna pelangi, awan, keanekaragaman hayati di Gunung Wilis. Didorong semangat ingin melestarikan budaya tradisional itulah Bapak Aris memilih mengembangkan kerajinan batik khususnya batik tulis yang sekarang batik tulis yang sekarang memasuki tahun ke 5 dengan nama Batik Anak Angin, yang diambil dari kisah sejarah yang tertuang dalam relif Candi Ngetos.

Kendala yang dihadapi Bapak Aris. Salah satunya adalah sumber daya manusia (karyawan). Beliau mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam segi kualitas dan kuantitas kurang sehingga menghambat proses produksi kerajinan batik tulis. Dari segi kuantitas hal yang menyebabkan sedikitnya karyawan yang ada disana karena seluruh karyawan yang ada disana sudah berumah tangga sehingga lebih banyak tuntutan mengurus rumah. Dari segi kualitas karyawan yang ada disana jarang melakukan aktivitas membatik atau jarang mendapatkan pesanan sehingga mengakibatkan keterampilan yang dimiliki lambat laun menurun karena jarang diasah. Dengan demikian perlu adanya pengembangan keterampilan karyawan batik tulis anak angin agar batik yang di produksi sesuai dengan standart kualitas yang baik.

Pengembangan keterampilan sumber daya manusia perlu ditekankan kepada pemuda-pemudi masyarakat desa Ngetos, agar mereka mampu meneruskan kerajinan budaya lokal yang berpotensi untuk mengangkat nama baik desa Ngetos sebagai tempat pariwisata dan edukasi kerajinan batik tulis. Selain itu, keterampilan seseorang karyawan batik tulis anak angin sangat berpengaruh pada produktivitas kerja perusahaan. Karena seorang karyawan harus mempunyai keterampilan yang memiliki hasil nilai kerja yang baik dalam

meningkatkan kualitas pelayanan pada saat bekerja. Perusahaan pun memberikan wadah untuk karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan sebagai fasilitas pengembangan keterampilan untuk para karyawannya. Sehingga antara karyawan dan perusahaan memiliki timbal balik positif dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Batik tulis anak angin memiliki keunikan sendiri dengan menonjolkan ikon desa ngetos yaitu candi ngetos yang tidak dimiliki oleh batik-batik yang lainnya. Jika sumber daya manusia yang ada berkualitas maka produk yang ada akan mampu menembus pasar global. Batik tulis anak angin akan bisa dikenal oleh seluruh kalangan masyarakat di segala penjuru kota. Selain itu, batik tulis anak angin terletak disebelah candi Ngetos yang merupakan peninggalan sejarah dari kerajaan Majapahit. Candi Ngetos ini bukan sebagai tempat beribadah melainkan sebagai tempat pendharmaan atau disimpannya abu jenazah Hayam Wuruk. Sehingga, wisatawan yang berkunjung bisa melihat ke makam raja Hayam Wuruk sekaligus wisata edukasi ke batik tulis anak angin. Untuk mengatasi kendala tersebut perlu adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi bisa berjalan.

Salah satu prinsip pendekatan *one village one product* adalah pengembangan sumber daya manusia, bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia harus senantiasa dilakukan agar pendekatan ini dapat berjalan dan untuk mengikuti perkembangan jaman, teknologi, produk, fashion dan desain. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Watunyu Jaiborisudhi dan Yoopin Claymone (2011) kegagalan program OVOP di Indonesia karena implisit fokus pada produk dari pada pengembangan sumber daya manusia, dengan

lebih menekankan pada keberhasilan program dari pada memiliki masyarakat lokal yang secara berkelanjutan dapat dikembangkan. Dari latar belakang di atas maka penulis bertujuan untuk menyusun konsep OVOP sebagai program pengembangan keunggulan daerah yang disebut sebagai kawasan komoditas unggulan, dengan lebih fokus pada pengembangan sumber daya manusia agar pendekatan OVOP dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Sehingga, judul yang penulis angkat yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Batik Tulis Anak Angin Dengan Pendekatan *One Village One Product*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dikemukakan sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada karyawan batik tulis anak angin?
- 1.2.2 Bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia pada karyawan batik tulis anak angin?
- 1.2.3 Bagaimana program pendekatan *one village one product* (OVOP) pada kerajinan batik tulis anak angin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada batik tulis anak angin.

1.3.2 Untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia pada batik tulis anak angin.

1.3.3 Untuk mengetahui program pendekatan *one village one product* pada kerajinan batik tulis anak angin.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Bagi Pengelola Batik Tulis Anak Angin

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi untuk melakukan perbaikan mengenai sumber daya manusia agar produk unggulan yang telah ada bisa dikembangkan lebih baik lagi dan mampu memotivasi seluruh karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif.

1.4.2 Bagi Peneliti Sendiri

Sebagai tambahan pengetahuan untuk peneliti tentang implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Batik Tulis Atas Angin Dengan Pendekatan *One Village One Product*.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi penyusunan peneliti dan perbandingan untuk menambah ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan produk unggulan melalui program *One Village One Product* (OVOP).

1.5 Bagi Univeritas Trunojoyo Madura

- 1.5.1 Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan.
- 1.5.2 Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.