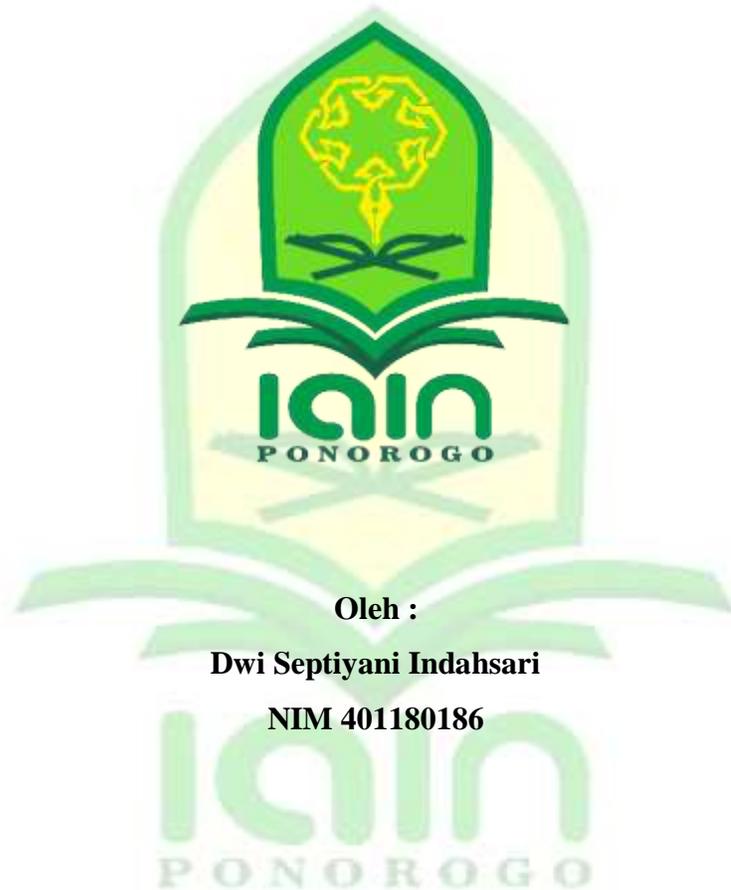


**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGRAJIN
BATIK SONG SONG
(Studi Pada Rumah Produksi Desa Sewulan Dagangan Madiun)**

SKRIPSI



Oleh :

Dwi Septiyani Indahsari

NIM 401180186

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2022

ABSTRAK

Indahsari, Dwi Septiyani. Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song (Studi Pada Rumah Produksi Desa Sewulan Dagangan Madiun). *Skripsi*. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Tiara Widya Antikasari, M.M.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan, Kompetensi.

Minimnya kompetensi yang dimiliki oleh pengrajin Batik Song Song padahal dari desa setempat sudah memberikan fasilitas pelatihan seperti pembuatan pola, proses canting sampai proses pewarnaan kain batik, namun para pengrajin tersebut kurang bisa memaksimalkan pelatihan yang telah di berikan sehingga hal ini dapat menyebabkan hasil produksi yang belum memenuhi target penjualan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah pertama Bagaimana kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun. Kedua, Bagaimana strategi yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi Pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun. Ketiga, Bagaimana dampak penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi pengrajin pada Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun, untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun, untuk mengetahui dampak penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun. Riset ini termasuk pada penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan berlangsung di Rumah Produksi Batik Song Song yang terletak Desa Sewulan Dagangan Madiun dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Untuk menganalisis data menggunakan teori dimensi pengukuran kompetensi dan strategi pengembangan kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ada yang sudah dan ada yang belum memenuhi tiga dimensi pengukur kompetensi. Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) juga kurang baik karena belum melaksanakan lima strategi pengembangan manusia. Dampak penerapan pengembangan kompetensi memiliki dampak positif bagi para pengrajin yaitu bisa lebih mengenal dan membuat batik serta menambah keterampilan dan juga pengetahuan pengrajin.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Paspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

No.	NAMA	NIM	JURISAN	JUDUL
1.	Dwi Septiyani Indahsari	401180186	Ekonomi Syariah	Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song (Studi Pada Rumah Produksi Desa Sewulan Dagangan Madiun)

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 29 Agustus 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Menyetujui,

Dr. Luhur Prasetyo, S. Ag., M. E. I.
NIP. 197801122006041002

Tiara Widya Antikasari, M. M.
NIP. 199201012019032045



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song
Song (Studi Pada Rumah Produksi Desa Sewulan Dagangan Madiun)

Nama : Dwi Septiyani Indahsari

NIM : 401180186

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji :

Ketua Sidang :

Dr. Amin Wahyudi, M. E. I.

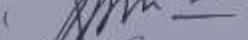
NIP 197502072009011007

:()

Penguji I :

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.

NIP 197207142000031005

:()

Penguji II :

Tiara Widya Antikasari, M. M.

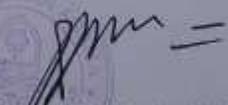
NIP 199201012019032045

:()

Ponorogo, 29 Agustus 2022

Mengesahkan,

Dekan FE-BI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Septiyani Indahsari
NIM : 401180186
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song (Studi Pada Rumah Produksi Desa Sewulan Degangan Madun

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 November 2022

Penulis



Dwi Septiyani Indahsari

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dwi Septiyani Indahsari

Nim : 401180186

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song (Studi Pada Rumah
Produksi Desa Sewulan Dagangan Maduin)

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu
yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 29 Agustus 2022

Pembuat Pernyataan,



Dwi Septiyani Indahsari

NIM 401180186

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Studi Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	13
2. Lokasi/Tempat Penelitian	14

3. Data dan Sumber Data	15
4. Teknik Pengumpulan Data	16
5. Teknik Pengolahan Data	17
6. Teknik Analisis Data	17
7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	18
G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	18

BAB II STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Kompetensi	
1. Pengertian Kompetensi	20
2. Dimensi Kompetensi	22
3. Karakteristik Kompetensi	26
4. Manfaat Kompetensi	28
5. Aspek - Aspek yang Terkandung Pada Konsep Kompetensi	30
6. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	31
B. Strategi Pengembangan Kompetensi	34
C. Dampak Pengembangan Kompetensi	44

BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGRAJIN BATIK

SONG SONG

A. Gambaran Umum	
1. Sejarah Berdirinya Batik Song Song	47
2. Visi Misi Batik Song Song	48
3. Struktur Organisasi Batik Song Song	49

4. Job Deskripsi	50
5. Produk yang Ditawarkan Batik Song Song	50
B. Paparan Data	
1. Kompetensi Pengrajin Batik Song Song	50
2. Strategi Dalam Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song	59
3. Dampak Penerapan Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song	61
BAB IV ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGRAJIN BATIK SONG SONG	
1. Kompetensi Pengrajin Batik Song Song	64
2. Strategi Dalam Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song	70
3. Dampak Penerapan Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86
RIWAYAT HIDUP	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1

Bagan Susunan Personalia

49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia terdiri atas beberapa suku bangsa dengan adat istiadat yang berbeda-beda dan memiliki 656 suku bangsa dengan 300 bahasa daerah yang berbeda pula. Suatu bentuk keragaman dalam suatu masyarakat muncul dari situasi sosial di mana terdapat perbedaan di berbagai bidang, yakni dalam hal suku bangsa, ras, agama, keyakinan, ideologi politik, ekonomi dan sosial budaya. Budaya di Indonesia sendiri memiliki berbagai jenis seperti tarian daerah, rumah adat, pakaian adat, dan kain daerah. Salah satu dari kain daerah dari ragam budaya tersebut adalah batik.

Batik menjadi salah satu warisan budaya Nusantara yang terkenal di Dunia. Kain batik memiliki banyak sekali ragam corak. Corak dan motif batik diantaranya ialah binatang, tanaman, motif abstrak yang menyerupai awan, relief candi, wayang beber, dan sebagainya. Kain batik menjadi salah satu warisan budaya yang diwariskan oleh nenek moyang yang masih dipertahankan bangsa Indonesia. Batik juga dapat menunjukkan jati diri bangsa melalui coraknya. Sehingga kain batik memiliki bermacam-macam model dan corak yang berbeda di setiap daerah yang bisa menjadi ciri khas tersendiri.

Batik ialah kain yang biasanya diciptakan dengan memanfaatkan malam sehingga zat warna tidak bisa mengenai bagian kain yang tertutup malam saat pencelupan.¹ Keberadaan batik di Indonesia ini dapat bertahan sampai sekarang meskipun perkembangan jaman semakin maju. Tahun 2009, UNESCO mengungkapkan bahwasanya “batik Indonesia sebagai Budaya Tak-benda Warisan Manusia”. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono juga sudah menetapkan Hari Batik Nasional sebagai bentuk peringatan akan pengakuan UNESCO terhadap batik Indonesia, yang masuk ke dalam daftar Perwakilan Warisan Budaya Tak-benda (*Representative List of the Intangible Cultural Heritage of Humanity*).²

Di Indonesia sendiri banyak sekali jenis batik bahkan di setiap daerah memiliki ciri khas tersendiri. Salah satunya adalah Batik Song Song yang merupakan batik tulis yang berasal dari Desa Sewulan Madiun. Batik song song merupakan batik yang memiliki makna payung pusaka yang menjadi lambang dan *icon* dari bagian dari sejarah Desa Sewulan.³ Batik Song Song ini sudah merambah pasar internasional dalam penjualannya seperti Hongkong dan Malaysia. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar dapat bersaing di pasar internasional. Hal tersebut menuntut adanya langkah-langkah

¹ Helen Ishwara, dkk, *Batik Pesisir Pusaka Indonesia* (Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia, 2018), 23.

² Natanegara dan Bira Bjaya, *Batik Indonesia*, (Jakarta, Yayasan Batik Indonesia: PT Harapan Prima Printing), 12

³ Indonesia Imaji, *Batik Song Song : Identitas Batik Madiun*, dalam <https://indonesiaimaji.com/batikmadiun/#:~:text=Padahal%20Madiun%20punya%20batik%20khas,sebagai%20identitas%20batik%20khas%20Madiun> (diakses pada 20 Februari 2021 pukul 13:32).

oleh para pengrajin atau UMKM batik harus mengamankan dari ancaman dan tantangan globalisasi yang salah satu caranya adalah dengan melakukan penguatan aspek kompetensi.⁴

Kompetensi bagi pengrajin batik menjadi faktor penting bagi upaya pengembangan dari industri batik. Kompetensi ialah kapabilitas guna menjalankan tugas pekerjaan yang disesuaikan dengan keterampilan dan wawasan serta ditunjang dengan sikap kerja yang diwajibkan dari pekerjaan tersebut.⁵

Kinerja mengacu pada kekuatan kompetensi dari diri individual, didukung oleh keberadaan lingkungan dan kasih sayang. Kompetensi sebagai hasil dari tercapainya kuantitas dan kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan, tanggung jawab, dan tujuan perusahaan. Perusahaan semestinya mendorong peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik supaya teraihnya tujuan perusahaan. Untuk itu, kompetensi tidak dapat dikesampingkan karena merupakan sumber utama dari suatu kinerja. Kondisi afektif dan lingkungan tidak dapat menstimulus suatu kinerja dengan optimal jika karyawan tidak kompeten.

Sebaliknya, kompetensi dengan tidak diiringi oleh kondisi lingkungan dan afektif dari individu tersebut nantinya akan menciptakan kinerja dengan skala yang rendah. Dalam hal ini kompetensi terdiri atas tiga dimensi yakni wawasan, keterampilan, dan kemampuan. Sehingga jika disangkutkan dengan para

⁴ Kristiana Sri Utami dan Desnormasari, *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perajin Batik pada Sentra Batik Pendowoharjo*, Jurnal EBBANK, Vol. 9, No. 2 (2002), 1.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), 323.

pengrajin, mereka semestinya memiliki kompetensi tersebut supaya semua target dan tujuan dari usaha tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson, dimensi kompetensi kerja dikategorikan atas *knowledge*, *skill*, dan *abilities*.⁶ Menurut Kasmir, pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan perihal pekerjaan secara baik nantinya membuahkan *output* pekerjaan yang baik pula.⁷ Keterampilan (*skill*) ialah suatu hal yang termuat pada diri individual tersebut guna menjalankan tugas yang telah dibebankan.⁸ Kemampuan (*abilities*) yakni bakat yang telah ada dari usia dini atau didapatkan sewaktu mengemban pendidikan. Makin baik pendidikan karyawan, maka makin tinggi kemampuan yang didupatkannya.⁹

Batik Song Song adalah usaha yang bergerak dibidang produksi kain batik yang terletak di Desa Sewulan Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun. Batik Song Song ini memiliki galeri batik yang berada di Balai desa sehingga dalam pengelolaannya masih dikelola oleh pihak desa atau disebut dengan BUMDES. Dengan besarnya permintaan akan pembuatan batik song song ini maka pengrajin diharuskan memiliki kompetensi karyawan yang baik. Yang mana setiap karyawan atau pengrajin diharuskan memiliki kompetensi yang baik yakni berupa

⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 33.

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013), 189.

⁸ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 35.

⁹ Karimatul Nisa, *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang*, Skripsi (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sehingga mampu menjalankan tugasnya di tempat kerja.

Berlandaskan hasil wawancara bersama dengan salah satu pengrajin Batik Song Song yaitu Ibu Iswatun Khus Andalina, mengatakan bahwa pengrajin di Batik Song Song ini tidak mewajibkan untuk memiliki kompetensi dan keahlian dalam membatik yang terpenting adalah mempunyai niatan untuk belajar dan berlatih, namun dari pihak pemerintah desa setempat mewadahi untuk diadakannya pelatihan membatik terlebih dahulu.¹⁰ Sedangkan menurut penelitian Nevia Mutia Resisti tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan” menghasilkan “Dalam suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena karyawan yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas dan nantinya akan diberikan”.¹¹

Selain itu menurut ketua Batik Song Song Sewulan yaitu Wawan Setiawan, menyatakan bahwa memang mengalami kendala dan beberapa masalah terkait salah potong kain, tidak rapi dalam pencantingan, warna yang tidak selaras, dll yang mana dapat menyebabkan kain batik tersebut menjadi barang BS (barang

¹⁰ Hasil wawancara dengan pengrajin batik, 15 April 2022.

¹¹ Nevia Mutia Resisti, *Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*, Sumbar Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2 (2016), 4.

sortir).¹² Kendala-kendala tersebut disebabkan oleh minimnya kompetensi yang dimiliki oleh pengrajin Batik Song Song padahal dari desa setempat sudah memberikan fasilitas pelatihan seperti pembuatan pola, proses canting sampai proses pewarnaan kain batik, namun para pengrajin tersebut kurang bisa memaksimalkan pelatihan yang telah di berikan sehingga hal ini dapat menyebabkan hasil produksi yang belum memenuhi target penjualan.

Hal ini termuat pada data pengrajin batik yang bersumber dari hasil wawancara dengan ketua Batik Song Song, yaitu 7 dari 12 pengrajin masih minim pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam hal membatik. Para pengrajin biasanya memang ibu-ibu rumah tangga yang ingin menambah penghasilannya sehingga belum memiliki bekal dan keterampilan yang baik.

Dari pernyataan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada pengrajin Batik Song Song di Desa Sewulan. Maka dari itu judul skripsi yang penulis angkat adalah **Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song (Studi Pada Rumah Produksi Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun).**

B. Rumusan Masalah

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah mengetahui strategi pengembangan kompetensi pengrajin pada Batik Song Song. Yang akan membahas mengenai kompetensi pengrajin pada Batik Song Song. Maka fokus penelitian ini adalah :

¹² Hasil wawancara dengan pengrajin batik, 15 April 2022.

1. Bagaimana kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun?
2. Bagaimana strategi yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi Pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ?
3. Bagaimana dampak penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompetensi pengrajin pada Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.
2. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.
3. Untuk mengetahui dampak penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini yakni :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menyumbang suatu wawasan, informasi, dan pendapat kepada pihak yang bersangkutan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan pijakan bagi penelitian selanjutnya, utamanya mengenai strategi pengembangan kompetensi batik pada Batik Song Song.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengrajin Batik Song Song menjadi bahan pertimbangan agar dapat diterapkan untuk mengembangkan kompetensi pengrajin.
- b. Bagi penulis diharapkan mampu mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

E. Studi Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Isalmiadi pada tahun 2015 dengan judul “**Analisis Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Kerinci**”. Pengadaan studi tersebut guna menganalisis kompetensi pegawai, kualitas pelayanan, dan pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan pada dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Kerinci. Studi menerapkan metode analisis deskriptif dan kuantitatif, penganalisisan dengan Regresi linear sederhana, dan uji analisis determinasi. Penentuan sampel melalui sensus dan diperoleh 32 orang pedagang pasar Siulak. *Output* studi tersebut yakni Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan pada dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Kerinci. Semakin berkompeten pegawai melayani pedagang nantinya semakin mempengaruhi Kualitas Pelayanan dalam dinas tersebut pada pedagang. Kualitas pelayanan termuat atas : *tangibles*, *emphaty*, *reliability*, *responsiveness*, dan *assurance*. Persamaan dengan studi ini yakni sama-sama meneliti mengenai kompetensi karyawan yang mempengaruhi

kualitas. Dan perbedaannya yakni memanfaatkan analisis regresi linear sederhana dan uji analisis determinasi.¹³

2. Penelitian oleh Ummu Kalsum pada tahun 2017 dengan judul “**Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru**”. Studi tersebut menerapkan metode pendekatan kualitatif deskriptif, yakni memaparkan mengenai fenomena dengan rinci lewat penghimpunan data. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini adalah keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas makin meningkat sebab pegawai merasa terstimulus guna segera merampungkan semua tugas, demikian dikarenakan mereka dipantau langsung oleh para atasannya. Perbedaan dengan riset ini yakni dengan mengaplikasikannya teori karakteristik kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer. Persamaannya adalah sama-sama meneliti analisis kompetensi karyawan dengan pendekatan penelitian kualitatif.¹⁴
3. Penelitian oleh Titis Indrawati pada tahun 2021 dengan judul “**Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa Prajegan Kec Sukorejo Ponorogo Dalam Prespektif Islam**”. Studi ini mengaplikasikan metode dengan berlandas pada filsafat postpositivisme atau enterpretif. Sumber data berasal dari wawancara langsung dengan karyawan,

¹³ Isalmiadi, *Analisis Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Kerinci*, Skripsi (Jakarta: Universitas Terbuka, 2015).

¹⁴ Ummu Kalsum, *Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*, Skripsi (Makassar: Universitas Hasanudin, 2017).

pemilik serta dokumen-dokumen dari CV. Kampung Kaos Kidung. *Output* studi tersebut yakni kompetensi karyawan perusahaan tersebut dalam perspektif Islam belum baik sebab dari tiga dimensi dalam pengukuran kompetensi hanya dimensi kemampuan yang dikatakan cukup, sementara sedangkan dimensi pengetahuan dan keahlian belum baik. Perbedaan dengan riset ini yakni terletak pada penganalisan kompetensi dengan berlandas perspektif Islam. Persamaannya yakni sama-sama meneliti analisis kompetensi karyawan dengan pendekatan kualitatif.¹⁵

4. Penelitian oleh Silfia Nora Paraswati pada tahun 2018 dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Bisnis Wanita Batik Mangrove Surabaya”**. Riset ini mengaplikasikan metode *causal-comparative research*, yakni riset dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat, dan penganalisaan aspek-aspek yang memicu terjadinya fenomena tersebut. Sumber data yakni data primer yang berasal dari kuesioner. *Output* studi yakni kompetensi pengetahuan mempengaruhi kinerja bisnis secara signifikan dengan arah positif, dimana koefisien regresinya 0,344 dan tingkat signifikansinya 0,002. Variabel kompetensi keterampilan mempengaruhi kinerja bisnis secara signifikan dengan koefisien regresinya 0,258 dan tingkat signifikansi 0,024. Variabel kompetensi kemampuan berdampak secara positif dan signifikan dengan koefisien regresinya 0,260 dan signifikansinya 0,001.

¹⁵ Titis Indrawati, *Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa Prajegan Kec Sukorejo Ponorogo Dalam Prespektif Islam*, Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).

Perbedaan dengan riset ini yakni pengaplikasiannya penelitian kuantitatif. Persamaannya yakni sama-sama meneliti pengaruh kompetensi sumber daya terhadap kinerja karyawan.¹⁶

5. Penelitian oleh Ainanur dan Satria Tirtayasa pada tahun 2018 dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian eksploratif, dan pengukuran variabelnya lewat skala likert. Jumlah populasi dari studi ini yakni 67 orang. *Output* risetnya yaitu (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan riset ini yakni pada penggunaannya metode penelitian eksploratif. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.¹⁷
6. Penelitian oleh Dina Novriyanti pada tahun 2019 dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”**. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan

¹⁶ Silfia Nora Paraswati, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Bisnis Wanita Batik Mangrove Surabaya*, Skripsi (Surabaya: STIESIA Surabaya, 2018).

¹⁷ Ainanur dan Satria Tirtayasa, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi (Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018).

kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi dari studi ini yakni 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Selumadan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Perbedaan dengan riset ini yakni pada penggunaan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti mengenai kompetensi karyawan.¹⁸

7. Penelitian oleh Hayatul Muthmainnah Rusmahafi pada tahun 2016 dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada Karyawan Bank Muamalat cabang Ternate. Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya Kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang ternate. Perbedaan dengan riset ini adalah

¹⁸ Dina Novriyanti, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2016).

menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan kuesioner. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti mengenai kompetensi karyawan.¹⁹

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang disengaja, terorganisir, sistematis dan mengandung tujuan tertentu, baik praktis maupun teoritis.²⁰

Definisi lainnya yakni metode meneliti, mencatat, merumuskan, menganalisa dan mencurahkan pikiran guna menghasilkan laporan guna teraihnya tujuan.²¹

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terjabarkan seperti berikut :

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis studi ini adalah jenis penelitian sejarah sosial yang dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*) yaitu riset dengan mengidentifikasi karakteristik masalah terkait latar belakang dan kondisi terkini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungan. Maksud diadakannya penelitian yakni guna mengkaji secara terperinci untuk memperoleh gambaran terkait subjek tertentu.²² Dengan menggunakan jenis penelitian ini maka dalam penghimpunan data peneliti

¹⁹ Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016).

²⁰ J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 5.

²¹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 1.

²² Etta Mamang dan Sopiah, *Metode Penelitian - Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), 21.

menggali data yang bersumber dari lapangan yaitu data yang berhubungan dengan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun serta strategi dalam mengembangkan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.

Penelitian lapangan yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menghasilkan data yang diartikan sebagai fakta atau informasi dari subyek penelitian, informasi, pelaku, aktivitas, tempat yang menjadi subjek penelitian. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kepada kondisi objek yang alamiah dan *output* dari studi tersebut sifatnya guna mendalami makna, mempelajari keunikan, menginterpretasi fenomena dan juga menjumpai hipotesis.²³

Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti secara langsung kepada pengrajin dan pengelola Batik Song Song. Kemudian menafsirkan dan menguraikan data yang berkaitan dengan strategi pengembangan kompetensi pengrajin.

2. Lokasi /Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Produksi Batik Song Song yang terletak Desa Sewulan Rt/Rw 21/04 Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun. Batik Song Song adalah usaha yang bergerak dibidang produksi kain batik yang terletak di Desa Sewulan Kecamatan Dagangan Kabupaten

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 10.

Madiun. Batik Song Song ini memiliki galeri batik yang berada di Balai desa sehingga dalam pengelolaannya masih dikelola oleh pihak desa atau disebut dengan BUMDES. Namun pengrajin masih memiliki kendala dan beberapa masalah terkait salah potong kain, tidak rapi dalam pencantingan, warna yang tidak selaras, dll yang mana dapat menyebabkan kain batik tersebut menjadi barang BS (barang sortir). Kendala-kendala tersebut disebabkan oleh minimnya kompetensi yang dimiliki oleh pengrajin Batik Song Song padahal dari desa setempat sudah memberikan fasilitas pelatihan seperti pembuatan pola, proses canting sampai proses pewarnaan kain batik, namun para pengrajin tersebut kurang bisa memaksimalkan pelatihan yang telah di berikan sehingga hal ini dapat menyebabkan hasil produksi yang belum memenuhi target penjualan.

3. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data riset ini :

- a. Kompetensi berupa kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari hasil dari wawancara kepada pihak pengrajin Batik Song Song.
- b. Strategi dalam mengembangkan kompetensi yaitu berupa pelatihan kepada para pengrajin diperoleh dari pihak yang terkait yang diperoleh dari kepala desa dan pengelola Bumdes Batik Song Song.

- c. Dampak pengembangan kompetensi yaitu berupa dampak kompetensi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak pengrajin Batik Song Song.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data ialah tahapan terstrategis dalam suatu riset, sebab maksud utama dari riset tersebut yakni memperoleh data. Tanpa tahapan ini, suatu riset nantinya data tak sesuai dengan standar yang ditetapkan.²⁴ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Wawancara

Wawancara ialah teknik penghimpunan data secara tatap muka yang pelaksanaannya terjadi antara peneliti dengan subjek yang diteliti, dimana didalamnya terdapat pengajuan serangkaian pertanyaan dan dijawab secara lisan oleh narasumbernya.²⁵ Atau bisa didefinisikan bahwa ini ialah metode penghimpunan data dengan tanya jawab sepihak yang terlaksana dengan sistematis sesuai dengan tujuan riset.²⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan secara bebas dengan mengajukan pertanyaan secara garis besar. Wawancara guna

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 255.

²⁵ Ibid., 83.

²⁶ Marzuki, *Metodologi Riset*. (Yogyakarta: BPEE UII Yogyakarta, 2001), 62.

mengetahui lebih rinci mengenai Batik Song Song. Sehingga dengan wawancara nantinya akan memperoleh hal-hal yang lebih detail. Sebagai upaya guna mempermudah proses tersebut maka peneliti memanfaatkan *handphone* yang digunakan untuk foto. Dalam hal ini peneliti mewawancarai pengelola Batik Song Song dan juga 5 pengrajin Batik Song Song.

5. Teknik Pengolahan Data

Pada jenis penelitian kualitatif, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpul dan data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap kurang atau perlu untuk mengolahnya kembali.

6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan metode induktif, yakni cara berfikir untuk menarik kesimpulan dari suatu fenomena atau pendapat yang khusus menuju suatu kaidah atau pendapat yang bersifat umum.²⁷ Dalam penelitian ini peneliti mengamati masalah yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum yaitu dengan cara mengamati dan mengumpulkan data di lapangan,

²⁷ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), 153.

kemudian menganalisis strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song, kemudian ditarik kesimpulan.

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data adalah konsep krusial yang diperbarui dari konsep kesahihan dan keandalan.²⁸ Dalam penelitian ini perlunya menegaskan teknik yang dipakai dalam pengadaan guna melihat kevalidan data yang dijumpai. Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif peneliti menggunakan uji kredibilitas, dimana peneliti akan menguji kredibilitas data dengan cara melakukan perpanjangan pengamatan. Peneliti mendatangi kembali narasumber yang menjadi objek penelitian yaitu pengrajin Batik Song Song. Dengan mendatangi kembali Pengrajin Batik Song Song peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah diperoleh sudah benar atau belum.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini berisi penjabaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI. Pada bab ini memuat berbagai hal yang merupakan landasan teori dari bab-bab berikutnya yang terdiri dari pengertian kompetensi, strategi pengembangan kompetensi, dampak strategi pengembangan kompetensi.

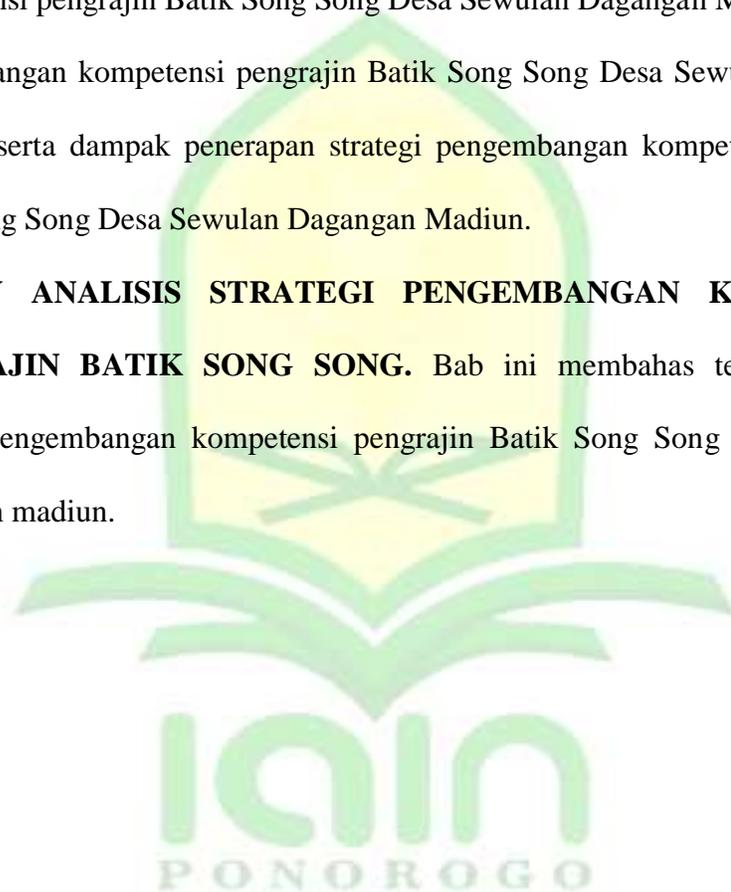
²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 86.

BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PENGRAJIN

BATIK SONG SONG. Bab ini berisi mengenai paparan data atau informasi yang terdiri dari data inti dan pendukung yang dijelaskan secara rinci. Data dalam bab ini meliputi pembahasan tentang profil usaha pengrajin Batik Song Song, Kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun, strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun, serta dampak penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.

BAB IV ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

PENGRAJIN BATIK SONG SONG. Bab ini membahas tentang analisis strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan madiun.



BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

A. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kapabilitas guna menjalankan suatu pekerjaan dengan berlandas pada *skill* dan *knowledge* serta ditunjang sikap kerja yang menjadi suatu tuntutan pekerjaan.¹ Pendapat Fahmi kompetensi merupakan kapabilitas dari pribadi individual sebagai bentuk nilai jual dan hal tersebut terbentuk atas hasil kreativitas dan inovasi.² Sehingga kompetensi dapat menjelaskan mengenai hal-hal yang dilakukan di tempat kerja, memperinci standar tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlakukan oleh individual untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Muizu dan Effendi juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi kompetensi yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan,

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), 323.

² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 52.

lingkungan serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan.³

Menurut Mc. Clelland dalam Rivai dan Segala, kompetensi yaitu sifat dasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerja atau mampu memprediksi kinerja yang baik. Sementara pendapat Spencer dan Spencer menguraikan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang menjadi dasar atas keterkaitannya dengan efektivitas kinerja individu seseorang dalam pekerjaannya yang berkorelasi kausal atau sebab akibat dengan kriteria menjadi suatu pedoman, efektivitas, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.⁴

Kompetensi yang dalam bahasa arab adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah *syar'i* ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak hak yang yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya (kewajiban).⁵

Dengan demikian kompetensi ialah suatu kapabilitas atas diri individual guna menjalankan pekerjaan dengan berlandas pada kemampuan, keterampilan, sikap dan pengetahuan yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja seseorang di tempat kerja.

³ Ibid.

⁴ Moehariono, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 13.

⁵ Shalah ash-shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2011), 37-38.

Islam sendiri mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalan dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Q. S Al-Qasas : 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

artinya : *“Dan jadikanlah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*.⁶

2. Dimensi Kompetensi

Perspektif Mathis dan Jackson, mengklasifikasikan dimensi kompetensi yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).⁷ Dimensi ini dimanfaatkan guna menduga kompetensi dari karyawan suatu pekerjaan.⁸ Kompetensi menurut Mathis dan Jackson dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :⁹

⁶ Al-Qur'an, 28:26

⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 33.

⁸ Ibid., hal 26.

⁹ Ibid., hal 35.

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pendapat Kasmir pengetahuan yakni wawasan terkait pekerjaan.

Pribadi yang mengenal pekerjaannya dengan baik menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya.¹⁰ Indikator dari dimensi ini yakni:¹¹

- 1) Pengetahuan dasar
- 2) Arah guna mencapai standar kinerja
- 3) Komitmen terhadap kualitas
- 4) Efisiensi kerja

Dalam Islam, ilmu sebagai kebutuhan manusia guna mencapai kesejahteraan di dunia dan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban manusia sebagai makhluk Allah SWT yang mempunyai akal.¹² Seorang muslim pun diwajibkan untuk menuntut ilmu pengetahuan sesuai dengan Q.S Al-Mujadalah ayat 11:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجَلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ۝۱۱

Artinya : “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu :

“berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2016), 189.

¹¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 36.

¹² Eman Supriatna, *Islam dan Ilmu Pengetahuan*, *Jurnal Soshum Insentif* Vol 2. No. 1, (2019), 12.

Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹³

b. Kemampuan (*abilities*)

Menurut Robbins kemampuan (*abilities*) adalah kapasitas individu menjalankan tugasnya. Atau definisi lainnya yakni bakat dari semenjak dini atau diperoleh selama pendidikan. Semakin baik pendidikan karyawan maka semakin tinggi kemampuannya.¹⁴

Dalam pengukuran dimensi kemampuan termuat atas empat indikator yakni :¹⁵

- 1) Inisiatif guna meningkatkan kemampuan diri
- 2) Tanggung jawab
- 3) Efektifitas
- 4) Target waktu dan penyelesaian masalah.

Dalam syariat Islam kemampuan haruslah sesuai antara penerapan hukum dengan kemampuan hamba. Jika benar-benar tidak mampu melakukannya, maka ia diberi keringanan untuk

¹³Al- Quran 58:11

¹⁴ Karimatul Nisa', *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang*, Skripsi (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

¹⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 36.

mengerjakannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali. Dalil yang mewajibkan kita untuk memerhatikan batas kemampuan dalam menjalankan hukum syariat terdapat pada Q. S Al Baqarah : 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya : “ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”¹⁶

c. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.¹⁷ Dalam pengukuran dimensi keterampilan termuat atas lima indikator yakni :¹⁸

- 1) Keahlian
- 2) Keterampilan
- 3) Profesionalisme
- 4) Pengalaman
- 5) kecepatan kerja.

Dalam Islam keterampilan menjadi hal yang sangat diperhatikan.

Sebagaimana di dalam hadist Nabi yang artinya : “*Hiasilah wanita*

¹⁶ Al – Quran 286 : 2

¹⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 33.

¹⁸ Ibid., 36.

wanita kalian dengan ilmu tenun” (HR. al-Khatib dari Ibnu Abbas r.a).

¹⁹ Dari hadist tersebut menunjukkan bahwa Islam menganjurkan untuk memiliki keterampilan atau keahlian yang berguna untuk menjalankan kehidupan ekonomi.

3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer kompetensi termuat atas lima karakteristik, yakni: ²⁰

a. Motif

Sesuatu yang orang pikirkan atau inginkan sepanjang waktu menstimulus mereka guna bertindak. Motif menstimulus dan menentukan perilaku yang mengarah pada tindakan atau maksud tertentu.

b. Sifat

Karakteristik fisik dan reaksi yang konsisten pada situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata ialah karakteristik fisik kompetensi pilot tempur.

c. Konsep diri

Sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri ialah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menjadi efektif di hampir semua situasi dan merupakan bagian dari bagaimana orang melihat diri mereka. Sikap merupakan keteraturan tertentu dari perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif),

¹⁹ Titis Indrawati. *Analisis Kompetensi Karyawan pada Kampung Kaos Kidung, Desa Prajegan, Kec. Sukorejo Ponorogo dalam Perspektif Islam*, Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 18.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), 325.

dan predisposisi tindakan (konasi) individu pada aspek di lingkungan sekitarnya.

d. Pengetahuan

Perspektif Soekidjo Notoatmodjo, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin termudahkan mereka dalam mencerna informasi. Sedangkan Pengetahuan menurutnya terbagi atas 6 tingkatan yakni:²¹

1. Tahu, berarti mengingat suatu materi yang sudah pernah dipelajari sebelumnya.
2. Memahami, berarti dapat menjelaskan dengan benar tentang suatu hal yang diketahui dan dapat menjelaskannya secara benar.
3. Aplikasi, berarti kemampuan untuk menerapkan materi yang telah dipelajari untuk dapat digunakan pada situasi yang sebenarnya.
4. Analisis, berarti suatu kapabilitas guna menguraikan materi ke dalam kelompok tertentu, namun masih dalam suatu struktur organisasi dan berkorelasi dengan satu sama lain.
5. Sintesis, yaitu berorientasi pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau mengkorelasikannya dengan bagian-bagian suatu bentuk keseluruhan yang baru.
6. Evaluasi, berarti kapasitas guna melakukan penilaian terhadap materi atau objek. Sehingga pengetahuan sebaiknya hal yang harus dimiliki

²¹ Sakti Oktinasari, *Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Lampung Tengah*, Tesis (Bandar Lampung: Magister Manajemen Institut Bisnis Dan Informatika Darmajaya, 2020), 22-23.

orang secara spesifik dan kompleks agar dapat mengukur pekerjaan yang sebenarnya.

e. Keterampilan

Kemampuan menjalankan tugas baik secara fisik ataupun mental. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif mencakup pada berfikir analitis dan terkonsep.²² Menurut Robbins, kemampuan ialah kapabilitas seseorang guna menjalankan pekerjaan. Kemampuan ialah bakat yang tersemat sejak usia dini atau didapatkan sewaktu mengemban pendidikan. Pendidikan yang makin baik menandakan makin tinggi tingkat kemampuan dari seorang karyawan tersebut.²³

4. Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi telah digunakan di berbagai bidang manajemen sumber daya manusia, terutama di aspek pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Pendapat Ruky dalam Sutrisno menguraikan konsep kompetensi banyak diterapkan pada perusahaan-perusahaan besar, hal tersebut dikarenakan:²⁴

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), 326.

²³ Karimatul Nisa', *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang*, Skripsi (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

²⁴ Risda Siti Nur Aisah, *Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batik Tulis Prabulinggih Probolinggo*, Skripsi (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2021), 26.

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Berarti model kompetensi dapat menjawab dua pertanyaan dasar yakni keterampilan, pengetahuan, dan atribut apa yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut dan perilaku apa yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaan karyawan. Oleh lantaran tersebut, ini sangat membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan SDM yang subjektif.²⁵

2. Alat untuk seleksi karyawan.

Artinya dalam hal ini merujuk pada penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu sebuah organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Standar kompetensi dapat digunakan sebagai alat seleksi untuk memudahkan suatu organisasi dalam menentukan calon karyawan yang terbaik. Dengan demikian digarapkan akan terlihat jelas bagaimana perilaku efektif dari seorang karyawan, sehingga kita dapat mengurangi biaya dalam seleksi karyawan dengan mengarahkan pada sasaran yang selektif.²⁶

3. Memaksimalkan produktivitas karyawan.

Hal ini merujuk pada tuntutan untuk menjadikan sebuah organisasi ramping dimana guna menutupi kesejangan dalam keterampilan seorang karyawan maka sebuah organisasi mengharuskan untuk

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid., 27.

mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah sehingga mampu dimobilisasikan secara vertikal dan horizontal. Suatu organisasi yang ramping merupakan kondisi ideal yang sangat diharapkan. Untuk mencapai kondisi tersebut kita diharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah sehingga tidak ada kesenjangan dalam keterampilannya serta dapat diarahkan secara vertikal maupun horizontal.²⁷

4. Dasar pengembangan sistem remunerasi atau imbalan.

Artinya model kompetensi diimplementasikan sebagai model pengembangan remunerasi atau imbalan yang nantinya dianggap lebih adil oleh karyawan.²⁸

5. Memudahkan untuk adaptasi terhadap perubahan.

Maknanya model kompetensi ialah sarana guna menentukan keterampilan apa saja yang diperlukan supaya mampu memenuhi kebutuhan yang sering berubah.²⁹

5. Aspek - Aspek yang Terkandung Pada Konsep Kompetensi

Perspektif (Gordon dalam Sutrisno) aspek yang termuat pada konsep kompetensi yakni :³⁰

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid., 28.

³⁰ Sakti Oktinasari, *Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Lampung Tengah*, Tesis (Bandar Lampung: Magister Manajemen Institut Bisnis Dan Informatika Darmajaya, 2020), 24 -25.

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yakni kesadaran dalam ranah kognitif. Misalnya, karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu termasuk ranah kognitif dan afektif pada diri individu. Misalnya, ketika melakukan proses pembelajaran, karyawan harus memahami karakteristik dan kondisi kerja mereka dengan baik dan efisien.
- c. Nilai (*value*) ialah norma perilaku yang diyakini dan tertanam secara psikologis dalam diri seseorang.
- d. Kemampuan (*abilities*) merupakan hal yang berada di diri individu guna menjalankan pekerjaan yang diembannya.
- e. Sikap (*attitude*) ialah tanggapan terhadap kesenangan, ketidaksenangan, suka ataupun tak suka, yang asalnya dari rangsangan.
- f. Minat (*interest*) yakni orientasi individu guna melakukan suatu tindakan. Misalnya bekerja.

6. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi suatu hal yang mampu dipengaruhi. Perspektif Michael Zwell menguraikan bahwasanya didapati beberapa aspek yang mampu memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yakni :³¹

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), 339.

a. Keyakinan dan Nilai - Nilai

Keyakinan orang perihal dirinya dan orang lain menyumbang dampak dengan begitu besar pada suatu perilaku. Orang yang berpikir mereka tidak kreatif dan inovatif menandakan mereka tidak berupaya berfikir mengenai suatu hal yang baru dalam melakukan sesuatu. Banyak karyawan tidak dapat mengambil inisiatif sebagaimana mestinya karena mereka menganggap manajemen adalah musuh. Demikian juga, ketika manajer merasa mereka memiliki pengaruh kecil sehingga mereka dituntut untuk mengidentifikasi apa yang perlu diperbaiki. Sehingga, semestinya setiap orang berfikiran positif perihal dirinya dan orang lain dan memperlihatkan kualitas manusia yang positif.³²

b. Keterampilan

Keterampilan berkontribusi dalam sebagian besar kompetensi. Berbicara di depan khalayak ialah keterampilan yang bisa dipelajari, dipraktikkan dan ditingkatkan. Dengan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi yang difokuskan pada komunikasi mampu menyumbang dampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.³³

c. Pengalaman

Keahlian berdasar dari beragam kompetensi membutuhkan pengalaman dalam mengorganisir ora, mengkomunikasikan bersama kelompok,

³² Ibid.

³³ Ibid.

menuntaskan permasalahan, dan lainnya. Individual yang tidak pernah memegang organisasi dengan skala besar dan kompleks, kemungkinan tidak mempunyai kecerdasan dalam mengerti terkait dinamika yang ada didalamnya. Pengalaman bagian dari komponen kompetensi yang wajib, namun untuk menjadi suatu yang *expert* tak cukup hanya mengandalkan pengalaman.³⁴

d. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.³⁵

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan

³⁴ Ibid., 340.

³⁵ Ibid.

kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.³⁶

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.³⁷

B. Strategi Pengembangan

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga dari organisasi itu sendiri, dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. SDM bekerja paling baik ketika mereka melihat apa kemampuan mereka sebenarnya dan organisasi dapat mendukung pengembangan karir mereka. Pengembangan berbasis kompetensi biasanya meningkatkan produktivitas karyawan, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, kepuasan pelanggan, dan manfaat organisasi.³⁸

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dijalankan supaya membuahkan hasil yang selaras dengan maksud dan target organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi diri individual harus mampu menunjang

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), 19.

pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh lantaran tersebut, kinerja individu merupakan sarana guna mendorong peningkatan produktivitas. Ada beberapa strategi kompetensi untuk mengembangkan manusia agar dapat mempertinggi produktivitas karyawan antara lain adalah :³⁹

1. *Training & Development/* Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja yaitu “keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.⁴⁰

Robert L. Mavis, berpendapat bahwasanya pelatihan (*training*) ialah proses dimana individu memperoleh kompetensi yang membantu mereka dalam merealisasikan tujuan organisasi. Dan menurut Marsoy, pelatihan ialah proses mendapatkan beragam keterampilan dan teknik dalam waktu yang relatif singkat guna menjalankan tugas. Di sisi lain, Gory Dessler berpendapat bahwa pelatihan ialah proses dimana

³⁹ Ibid., 26.

⁴⁰ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 110.

karyawan baru atau yang sudah ada menjalani pelatihan keterampilan dasar guna menunjang pekerjaan mereka.⁴¹

Edwin B. Flippo mengatakan bahwa pelatihan ialah suatu upaya guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Dengan pelatihan memberikan informasi yang lebih baik pada perusahaan guna menghadapi tantangan tim manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memecahkan masalah yang ada. Serta menurut Marzuki pelatihan berarti mengajar atau memberi seseorang pengalaman untuk mengembangkan perilaku (pengetahuan, *skill*, sikap) supaya tercapainya harapan.⁴²

Training atau pelatihan didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan KSA (*Knowledge, Skills, Ability*) karyawan terkait dengan pekerjaan mereka saat ini. Orientasi dari kegiatan ini adalah jangka pendek untuk meningkatkan kinerja karyawan dibidangnya.⁴³

Pelatihan ialah keseluruhan aktivitas yang ditujukan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau masa mendatang. Oleh lantaran tersebut, menurut Sutrisno pelatihan berarti suatu pendekatan menyeluruh guna memberikan, memelihara,

⁴¹ Ibid., 111.

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid., 80.

meningkatkan, dan mengembangkan tingkat keterampilan atau tenaga kerja, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang kualifikasi pekerjaan.⁴⁴

Menurut Carrel dan Kuzmiz tujuan pelatihan dapat dibagi menjadi 5 yaitu :⁴⁵

- a. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- b. Guna mempersingkat waktu belajar karyawan baru supaya kompeten.
- c. Untuk mendukung masalah operasional.
- d. Untuk mempersiapkan diri untuk promosi karyawan
- e. Memberikan orientasi kepada karyawan untuk mengenal organisasi lebih baik.

Menurut Procton dan Thorton menguraikan bahwa tujuan pelatihan yakni :⁴⁶

- a. Guna beradaptasi atas tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja.

⁴⁴Bernadetha Nadeak, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta: UKI Press, 2019), 16.

⁴⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 115.

⁴⁶ Ibid.

- b. Mendapatkan kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

Adapun beberapa manfaat pelatihan adalah :⁴⁷

- a. Meminimalisir waktu pembelajaran yang dibutuhkan karyawan guna memenuhi standar kerja yang dapat diterima
- b. Membangun sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- c. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- e. Meminimalisir frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Mempermudah karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi

Supaya mendapatkan *output* yang baik, berarti karyawan perlu dilatih dan memperoleh manfaat selaras dengan tujuan perusahaan, sehingga wajib diperhatikan teknik atau metode pelatihan. Teknik pelatihan nantinya menentukan cara melatih peserta pelatihan dalam beragam situasi. Dalam praktiknya metode dalam pelatihan karyawan ada tiga macam yaitu sebagai berikut:⁴⁸

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Titis Indrawati, *Analisis Kompetensi Karyawan pada Kampung Kaos Kidung, Desa Prajegan, Kec. Sukorejo Ponorogo dalam Perspektif Islam*, Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 35.

a. Metode Presentasi Informasi

Metode presentasi informasi mengacu pada metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi dapat dikaitkan dengan fakta, proses, dan metode pemecahan masalah. Metode tersebut meliputi ceramah/kuliah, rapat/diskusi, kursus, korespondensi/pembelajaran jarak jauh, media audiovisual, internet dan intranet, *intelligent tutoring*, dan pengembangan organisasi.⁴⁹

b. Metode Simulasi

Teknik simulasi melatih karyawan guna memecahkan masalah. Model simulasi mencakup studi kasus, permainan peran, pemodelan perilaku, permainan bisnis dan simulasi.⁵⁰

c. Metode *On The Job Training*

Metode ini melatih karyawan sesuai dengan tugas yang nantinya mereka tangani. Metode ini biasanya ditawarkan untuk peserta pelatihan mengingat kebutuhan akan karyawan yang mendesak. Metode ini mencakup pelatihan orientasi, magang, *on the job training*, *near the job training*, rotasi pekerjaan, penugasan

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid.

komite, penugasan understudy, *on the job coaching* dan manajemen kerja.⁵¹

2. *Recruitment & Selection*/Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Ambar, rekrutmen adalah proses menemukan, mencari, dan mempekerjakan pelamar untuk menjadi karyawan organisasi tertentu. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja.⁵² Bahasa kompetensi diaplikasikan di berbagai organisasi sebagai landasan guna mengidentifikasi individu, yang ditetapkan di bawah judul kompetensi yang dikembangkan melalui analisis peran. Kompetensi yang ditentukan untuk suatu peran berfungsi sebagai kerangka kerja untuk rekrutmen dan seleksi.⁵³ Seleksi menurut Rivai ialah aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang terlaksana setelah proses rekrutmen.⁵⁴

Pendekatan kompetensi membantu mengenali teknik seleksi mana seperti tes psikologis yang paling mungkin memberikan bukti yang berguna. Hal tersebut menyumbangkan suatu informasi yang dibutuhkan untuk wawancara terstruktur. Pertanyaan dapat menargetkan bidang

⁵¹ Ibid.

⁵² Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT.Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUL) Area Malang*, Skripsi (Malang: UIN Malang, 2018), 15.

⁵³ Srinivas R Kandula, *Competency Based Human Resource Management*, (Delhi: PHI Learning Private limited, 2013), 165.

⁵⁴ Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT.Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUL) Area Malang*, Skripsi (Malang: UIN Malang, 2018), 28.

keterampilan tertentu dan menentukan seberapa baik kandidat memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dalam persyaratan kompetensi. Di pusat penilaian, kerangka kompetensi dimanfaatkan sebagai penentu dimensi kompetensi yang membedakan kinerja tinggi. Ini memperlihatkan latihan atau simulasi apa yang dibutuhkan dan proses penilaian yang semestinya digunakan.⁵⁵

3. *Performance & Management*/Kinerja dan Manajemen

Kinerja ialah gambaran menyangkut tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, sebagai upaya merealisasikan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara, kinerja yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁶

Menurut kamus manajemen adalah kegiatan menunaikan tugas atau hasil kerja (karya) atau kinerja. Sedangkan menurut Orawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, bermoral, dan beretika.⁵⁷

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember : STAIN Jember Press, 2014), 1-2.

⁵⁷ Ibid., 2.

Kompetensi dalam manajemen kinerja digunakan untuk memastikan bahwa tinjauan kinerja tidak hanya fokus pada hasil tetapi juga mempertimbangkan aspek perilaku bagaimana pekerjaan dilakukan yang menentukan hasil tersebut. Tinjauan kinerja yang dilakukan atas dasar ini digunakan untuk menginformasikan rencana peningkatan dan pengembangan pribadi serta inisiatif pembelajaran dan pengembangan lainnya.⁵⁸

Kompetensi dan Kecerdasan emosional pengusaha akan memperluas sistem manajemen kinerja mereka untuk menilai tidak hanya tujuan tetapi juga aspek kualitatif pekerjaan. Pendekatan alternatif adalah: 1) penilaian harus dilakukan dengan mengacu pada seluruh rangkaian kompetensi inti dalam kerangka kerja; atau 2) manajer dan individu melakukan penilaian bersama atas kinerja yang terakhir dan menyepakati kompetensi yang akan dinilai, memilih yang paling relevan dengan peran tersebut. Penilaian bersama dapat dipandu oleh contoh yang dikenal sebagai 'indikator perilaku' tentang bagaimana kompetensi dapat ditunjukkan dalam pekerjaan sehari-hari karyawan dan dalam beberapa kasus penilaian dikaitkan dengan tingkat kompetensi yang ditentukan.⁵⁹

⁵⁸ Srinivas R Kandula, *Competency Based Human Resource Management*, (Delhi: PHI Learning Private limited, 2013), 165.

⁵⁹ Ibid.

4. *Reward Management*/Penghargaan

Kata *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti gagasan atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.⁶⁰

Menurut Handoko, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlakukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.⁶¹

5. *Career Management*/Manajemen Karir

Manajemen karir peduli dengan penyediaan kesempatan bagi orang-orang untuk berkembang. Kemampuan dan karir mereka untuk memastikan bahwa organisasi memiliki aliran bakat yang diperlukan dan untuk memuaskan aspirasi mereka sendiri. Ini adalah tentang mengintegrasikan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu. Bagian penting dari manajemen karir adalah perencanaan karir, yang membentuk perkembangan individu dalam organisasi sesuai dengan

⁶⁰ Andi Mardiana dan Asrin Saleh, *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dan Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Syariah: IAIN Sultan Amai Gorontalo, Vol 1. No 2, (2021), 4.

⁶¹ Ibid.

penilaian kebutuhan organisasi, menjelaskan profil kesuksesan karyawan dan kinerja, potensi dan preferensi individu anggota perusahaan. Tetapi manajemen karier juga peduli dengan konseling karier untuk membantu orang-orang mengembangkan karier mereka untuk keuntungan mereka juga keuntungan organisasi.⁶²

C. Dampak Pengembangan Kompetensi

Pada mulanya istilah dampak digunakan sebagai padanan istilah dalam Bahasa Inggris yakni kata *impact* yang artinya tabrakan badan, benturan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, dampak adalah benturan, pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif) benturan yang cukup hebat antara dua benda sehingga menyebabkan perubahan yang berarti dalam momentum sistem yang mengalami benturan itu.⁶³ Dampak dibagi menjadi dua pengertian yaitu :⁶⁴

1. Dampak Positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberikan kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik dan positif.

⁶² Ibid.

⁶³ KBBI, <https://hbbi.we.id/dampak.html> diakses pada tanggal 22 Feb 2022 pukul 18.54

⁶⁴ Suharto dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya), 243.

Sehingga dapat disimpulkan bahawa pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberikan kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

2. Dampak Negatif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. Dampak negatif merupakan keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberikan kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.⁶⁵

Swanson dan Holton mendefinisikan pengembangan sebagai proses pengembangan keahlian seseorang melalui pengembangan organisasi dengan pelatihan personal yang bertujuan peningkatan kinerja. Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu hal sumber daya manusia. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja karyawan baik yang baru maupun yang sudah ada guna mengikuti perubahan lingkungan

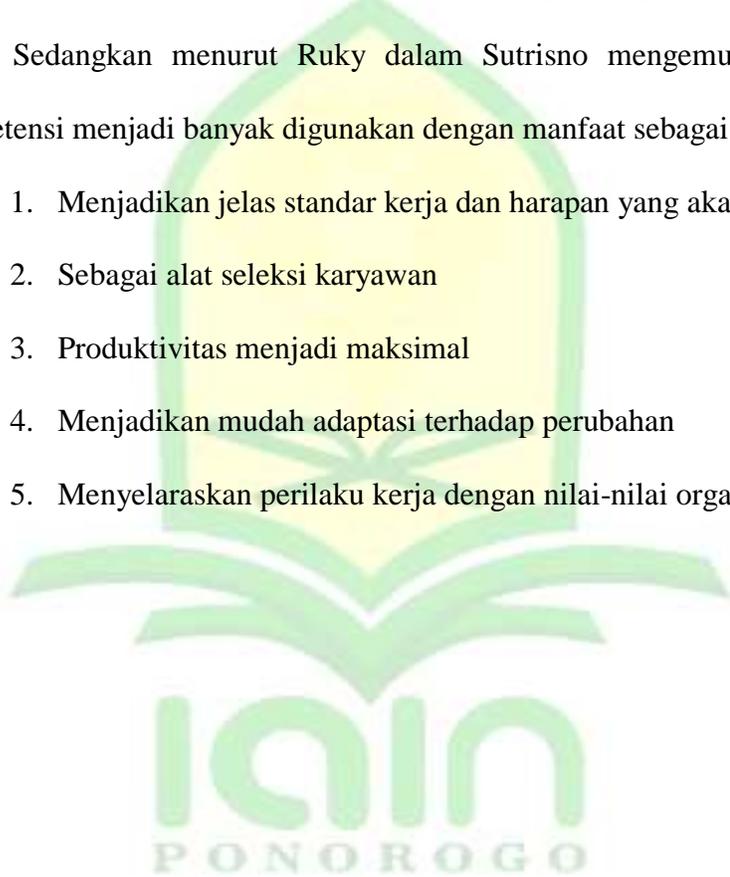
⁶⁵ KBBI, <https://hbbi.we.id/dampak.html> diakses pada tanggal 22 Feb 20222 pukul 18.54

kerja, strategi dll. Menurut Prihadi manfaat pengembangan kompetensi adalah:⁶⁶

1. Predikator kesuksesan kerja
2. Merekrut karyawan yang andal
3. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan

Sedangkan menurut Ruky dalam Sutrisno mengemukakan konsep kompetensi menjadi banyak digunakan dengan manfaat sebagai berikut :⁶⁷

1. Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
2. Sebagai alat seleksi karyawan
3. Produktivitas menjadi maksimal
4. Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
5. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi



⁶⁶Raden Yudhy PS, *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah*, Jurnal SAWALA Vol 5. No 1 (2017), 5.

⁶⁷ Ibid.

BAB III

STRATEGI PENGEMBANGAN PENGRAJIN BATIK SONG SONG

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya Batik Song Song

Batik Song Song Sewulan merupakan usaha jasa yang aktivitasnya membuat batik tulis mulai dari baju, jas, syal, dll. Batik Song Song ini berdiri pada tahun 2018. Pada awalnya usaha ini di mulai dari adanya pelatihan yang diadakan oleh pemerintah desa setempat. Kemudian atas fasilitas tersebut 8 orang warga memberanikan diri untuk mengembangkan Batik Sewulan. Salah satu yang diperbarui pada motifnya. Motif batik Sewulan berganti dari yang dahulunya hanya motif klasik, saat ini menjadi motif Song Song atau Payung. Song Song merupakan salah satu benda bersejarah dalam kearifan lokal di Desa Sewulan.

Dalam sejarahnya, Song Song ini menjadi awal berdirinya Desa Sewulan. Singkat cerita, Kyai Ageng Basyariyah, pendiri Desa Sewulan, diminta untuk mencari Song Song oleh gurunya. Hingga akhirnya Kyai Basyariyah menemukan song song ini di tengah hutan yang saat ini menjadi Desa Sewulan. Song Song ini yang kemudian dijadikan motif batik khas Sewulan.

Selain itu, para pengrajin batik di Desa Sewulan ini juga mengikuti inkubator bisnis selama 2 bulan dan juga mentoring bisnis selama 1 tahun sehingga para pengrajin juga di bekali ilmu yang berguna untuk pemasaran

dari produknya. Hingga sekarang ini Batik Song Song telah banyak peminatnya terutama dari golongan pejabat pemerintahan di kabupaten maupun Kota Madiun. Selain itu juga sudah menembus pasar internasional seperti Hongkong dan Singapura.

Perbedaan Batik Song Song dengan batik yang lain yakni perbedaan motif dan juga warna-warna yang digunakan. Dengan pengalaman yang matang, manajemen yang diolah dan juga semangat motivasi yang tinggi, maka Batik Song Song membentuk pelayanan maksimal dengan kualitas yang tinggi dipadu dengan rancangan motif yang sesuai dengan kebutuhan konsumen.

2. Visi Misi Batik Song Song

Visi:

“Memuaskan konsumen dengan produk yang berkualitas serta pelayanan yang baik.”

Misi:

1. Memberikan layanan yang baik bagi seluruh *costumer*.
2. Mengutamakan produk yang berkualitas dan kerapihan.
3. Terus berinovasi untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Keunggulan:

1. Pelayanan yang ramah dan bersahabat.
2. Melayani aneka ragam motif.
3. Kualitas pelayanan serta kepuasan menjadi prioritas kami.

3. Struktur Organisasi Batik Song Song



Gambar 3.1 Bagan Susunan Personalia

Sumber : Wawancara bersama Ibu Khuswatul K Andalina

4. Job Deskripsi

a. Pengelola

Mengawasi dan bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berlangsung dalam proses usaha serta mengurus semua operasional dari proses batik membuat.

b. Pengrajin

Membuat pola dan melakukan proses dari membuat batik dari awal sampai akhir hingga menghasilkan produk yang sesuai dengan pemesanan.

5. Produk yang Ditawarkan Batik Song Song

a. Kain Batik

Dengan melayani pembuatan kain dengan motif Song Song yang menjadi ciri khasnya. Kain batik ini dapat digunakan untuk membuat berbagai jenis pakaian seperti baju dinas, gamis, jarik, jas, dll.

b. Syal Batik

Dengan melayani pembuatan syal batik dengan motif Song Song yang digunakan untuk melengkapi dan mempercantik baju kebaya.

B. Paparan Data

1. Kompetensi Pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun

Kompetensi memiliki tiga dimensi kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), keterampilan (*skill*). Oleh karena itu peneliti akan memaparkan data yang diperoleh dari lapangan untuk menjawab beberapa

rumusan masalah yang ada. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dengan pejabat setempat dan para pengrajin Batik Song Song. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan peneliti, maka diperoleh data kompetensi karyawan sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengrajin Batik Song Song belum banyak yang memiliki pengetahuan dasar dalam hal membatik, mencanting ataupun pewarnaan pada kain. Dari 12 pengrajin yang ada hanya 5 orang saja yang sudah memiliki pengetahuan yang baik. Hal ini dikarenakan rata-rata dari pengrajin Batik Song Song mayoritas adalah seorang ibu rumah tangga yang memang tidak ada pengetahuan mengenai Batik. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“Iya kalo ndek sini iku mbak seng penting gelem telaten dan mau belajar. Soal e juga mbatik iku kan susah, gek roto-roto seng mbatik iku ibu rumah tangga jadi e iya ndak ono pengalaman opo meneh pengetahuan tentang mbatik. Dan rata-rata seng mbatik ng kene iku ibu rumah tangga mbk jadine mbatik cuman gawe sampingan dan mbantu ekonomi keluarga tok. Koyok seng sampean liat iki kan rata-rata wong wong seng uwes keluarga kabeh.”¹

Terdapat orientasi pencapaian standar kinerja yang memang seharusnya dipenuhi oleh para pengrajin Batik Song Song sehingga para pengrajin harus mengikuti standar kerja yang memang sudah ditetapkan. Untuk para pengrajin yang baru memang harus mengikuti adanya pelatihan di desa. Sehingga

¹ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 20 April 2022.

setidaknya dapat menguasai minimal pada tahap pembuatan pola. Menurut Wawan Setiawan (30 tahun) selaku Pengelola dan Ketua BUMDES (Badan Usaha Milik Desa) :

“Iya mbak, kalo ndek sini itu memang ada pelatihan ne, jadi ibu – ibu seng arep mulai utowo pengen mbatik harus melu pelatihan seng onong desa. Pelatihan iku biasane iyo di ajari teko awal itilah e di ajari tekan dasar. Seng mulai dari nyanting, gawe pola, sampek mewarnai kain batik. Dan setidak e ibu-ibu iku mau minimal iso gawe pola disik jadine ndak kok bener-bener ndak iso.”²

Menjaga kualitas dan mutu dari Batik Song Song menjadi hal yang harus diperhatikan oleh semua pengrajin. Untuk itu, pengrajin harus menjaga motif, warna serta kualitas kain batik itu sendiri. Hal ini disampaikan oleh Ibu Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“Ndek sini iku seng dipertahankan memang dari segi kualitas lan mutu dari batik e iku mbak. Soal e kan juga biasane pesanan ne soko pejabat lan tokoh masyarakat dan pastine gawe acara penting jadine kualitas e iku seng perlu di utamakne. Kalo misal e ada pengrajin baru gitu iya harus di cek dulu kerjaane udah bener utowo drung. Jadine, pengrajin seng lawas iku seng gawene nge cek hasil akhir e.”³

Jadi, dari hasil wawancara dengan pengrajin dan ketua Bumdes dapat disimpulkan bahwa para pengrajin belum banyak yang memiliki pengetahuan dasar dalam hal membatik, mencanting ataupun pewarnaan pada kain. Terdapat 7 pengrajin dari 12 pengrajin yang ada belum memiliki pengetahuan

² Wawan Setiawan, *Wawancara*, 20 April 2022.

³ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 20 April 2022.

dasar tentang membatik. Hal ini dikarenakan masih awal sehingga perlu mengikuti adanya pelatihan yang di adakan di pemerintahan desa setempat.

b. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan pengrajin Batik Song Song dalam menyelesaikan tugasnya sudah baik dan sudah sesuai target yang di tentukan. Dalam pengerjaannya biasanya dalam satu minggu menghasilkan 6-8 potong kain batik. Kemampuan dalam menyelesaikan kain ini karena banyak pengrajin sehingga dalam mengerjakannya di bagi-bagi menjadi 4 bagian yaitu pembuatan pola, pencantingan, pewarnaan, dan penjemuran. Menurut Ibu Siti Kalimah (43 tahun) kemampuan pengerjaan yang efektif ini dikarenakan adanya pembagian tugas sesuai dengan tugas dan keahliannya.

“Iya mbak kaya yang sampean liat pengrajin ndek sini kerjaane di bagi bagi sesuai dengan kerjaane. Bisasane di bagi jadi 4 gawe pola, canting, warnai sama nglorot. Jadi lebih cepet kerjaan ne mbak. Karena kalau tidak cepat banyak pelanggan yang komplain soalnya biasanya mau segera di pakai. Jadi ne ono target gawe ne nk biasane iku iya sekitar 1-2 mingguan tergantung detail pola seng di pesen.”⁴

Hal serupa juga disampaikan oleh pengrajin lainnya yaitu Ibu Rohmatin (40 Tahun) :

“Ndek sini iku kalo mbantik itu ada pembagiannya mbak dad ink misal e di bagi ngono ikukan luwih cepet selesi ne dibandingne harus dikerjakno kabeh kain iku bareng-bareng, koyo conto e nyanting kabeh lagi warnai iku malah suwi bar e. Iku ngono juga mergo ben ogak akeh seng komplain teko pelanggan soal e suwi ngarap e.”⁵

⁴ Siti Khalimah, *wawancara*, 20 April 2022.

⁵ Rohmatin, *wawancara*, 20 April 2022.

Meskipun begitu para pengrajin juga masih ada yang tahap belajar sehingga para pengrajin selalu memiliki kemauan untuk terus mengembangkan kemampuannya agar lebih baik lagi. Biasanya para pengrajin belajar dari pengrajin lama dan juga belajar dari kesalahan yang lalu dan mencoba memperbaiki lagi sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam proses membuat kain batik. Jadi terdapat 5 pengrajin yang dianggap sudah mahir di segala prosesnya yang mendampingi dalam proses belajar para pengrajin baru. Hal ini disampaikan oleh Ibu Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“ndek sini pengrajin iku nduwe semangat lan gelem belajar pengen belajar luwih. Jadi ne nk misal e enek kesalahan gelem belajar jadi e ben iso berkembang juga kedepanne. Endak kok kur kerjo tapi iyo gelem ngrubah awake ben gaweane kui luwih apik luwih pener istilah e. Nang kene juga enek seng uwis suwi mbatik dadi e ada seng ndampingi lah enek seng ngajari nk misal e enek salah. Dadi seng anyar-anyar kui iso belajar tekan wong mbatik seng lawas.”⁶

Sependapat dengan pengrajin lama yang lainnya yaitu Ibu Nguna (45 Tahun) :

“Para pengrajin itu enek kepengenan gawe terus belajar lan berkembang soko segi mbatik e. Misal e enek salah nyanting nah iku bakalan di cek karo pengrajin seng lawas dan iyo di ajari nyanting seng pener iku piye. Ntah iku posisi tangan ne seng pener utowo nyekel canting e ben amrih e ogak enek kesalahan meneh lah iso ugo belajra tekan kesalahan iku mau..”⁷

Pengrajin juga berkewajiban untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Masalah yang sering muncul adalah kesalahan dalam pencantingan

⁶ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 20 April 2022.

⁷ Nguna, *wawancara*, 20 April 2022.

dan juga pewarnaan. Pengrajin berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut sampai kain tersebut bisa di jual dan tidak rugi. Hal ini di sampaikan oleh Wawan Setiawan (30 tahun) selaku Pengelola dan Ketua BUMDES (Badan Usaha Milik Desa) :

“Kalo dalam menyelesaikan masalah, pengrajin selalu menyelesaikan permasalahan tersebut selama permasalahan timbul karena kesalahan pengrajin ne dewe mbak uduk kesalahan mesin utowo bahan baku, dadi kesalahan bahan baku biasanya kain yang mengkerut dan susah menyerap warna jika seperti itu mereka tidak berkewajiban untuk menyelesaikan masalahnya. Tapi nk iku mergo salah e pengrajin misal e salah canting dan pewarnaan maka pengrajin kudu ndandani.”⁸

Hal ini juga di sampaikan oleh para pengrajin yang lain yaitu Ibu Siti Mukaromah (52 Tahun) :

“Jika terjadi kesalahan dalam membatik atau pewarnaan maka kami berusaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Biasanya hal tersebut disebabkan oleh kelalaian pengrajin maka pengrajin haruslah mencari solusi sendiri seperti dengan penghapusan malam batik dengan teknik pemanasan ulang.”⁹

Pada usaha Batik Song Song ini tidak hanya di ajarkan untuk kemampuan dalam membuat batik saja namun pengrajin juga harus menerapkan kemampuan seperti pengrajin harus jujur, harus cakap, dan juga bersikap sopan. Hal ini dikatakan oleh Wawan Setiawan (30 tahun) selaku Pengelola dan Ketua BUMDES (Badan Usaha Milik Desa) :

⁸ Wawan Setiawan, *wawancara*, 20 April 2022.

⁹ Siti Mukaromah, *wawancara*, 20 April 2022.

“iya kalo disini itu seng paling penting itu sikap e apik mbak, percuma kalo misale kerjaanne apik tapi memiliki *bad attitude*, ya seharusnya pengrajin itu iyo iso mbatik iyo nduwe sikap seng apik juga kayak contoh e kalo kerja harus jujur, dapat di percaya ketika nang kerjaan, dan juga sopan terhadap sesama pengrajin ataupun dengan pelanggan.¹⁰

Jadi, dari hasil wawancara dengan pengrajin dan ketua Bumdes dapat disimpulkan bahwa para pengrajin sudah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta target yang sudah ditentukan. Para pengrajin juga mau untuk belajar dengan pengrajin lama sehingga saling belajar dan meningkatkan kemampuan dalam membatik. Para pengrajin juga harus menerapkan kemampuan seperti jujur, harus cakap, dan juga bersikap sopan.

c. Keterampilan (*skill*)

Memiliki keterampilan menjadi hal yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan pengrajin dalam melakukan pekerjaan dari mulai pencantingan sampai pewarnaan menjadi hal yang diperlukan. Menurut Ibu Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song keterampilan membatik itu sebenarnya bisa di asah seiring dengan waktu sehingga semakin lama pengrajin itu bekerja maka akan semakin baik keterampilan yang dimilikinya. Namun, rata-rata pengrajin memiliki keterampilan yang minim sehingga dalam pengerjaannya kurang rapi dan salah. Dari 12 pengrajin Batik Song Song yang sudah memiliki keterampilan membatik itu ada 5 orang yang memang sudah lama menjadi pengrajin batik.

¹⁰ Wawan Setiawan, *wawancara*, 20 April 2022.

Untuk 7 pengrajin diantaranya masih belum memiliki keterampilan yang cukup karena memang masih baru sehingga sering melakukan kesalahan dan kurang rapi dalam membatik.

“kalo disini itu memang ogak semua ne nduweni keterampilan tentang mbatik mbak. Tapi seng paling penting itu gelem belajar. Soal e kan juga usaha ne tentang jasa dadi ne pelayanan lan hasil iku dadi seng utama. Nah, nk ng kene memang ndak semuane punya keahlian mbatik mbak. Seng memang udah ahli iku ono 5 orang iku soal e juga uwes lama mbatik. Jadine kalo pengrajin seng baru iku iso belajar dari seng uwes lama mbatik. Mbatik kan iso juga karna terbiasa makin suwi mbatik pasti bakal lebih pinter lan luwes.”¹¹

Pengrajin Batik Song Song sudah profesional dalam hal bekerja. Pengrajin menaati aturan yang telah dibuat yaitu dengan dapat saling bekerjasama dengan pengrajin lain serta mampu membedakan antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan. Hal ini disampaikan oleh Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“kalau pengrajin disini iku bisa mbak ngikuti aturan seng ono. Koyo misal e jam kerjane, gawe klambi seng rapi soal e kan juga njagani kalo misal e enek kunjungan tekan pemerintah desa lan pengrajin iku manut aturan seng ono. Lan meskipun rata-rata seng mbatik iku ibu-ibu tapi pengrajin iso mbedakne antarane urusan pribadi kambek kerjaan.”¹²

Dalam pengalaman kerja, rata-rata pengrajin Batik Song Song tidak memiliki pengalaman bekerja atau membuat kain batik. Jadi pengrajin banyak yang

¹¹ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 23 April 2022.

¹² Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 23 April 2022.

benar-benar di mulai dari dasar. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Khuswatul

K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“Untuk pengalaman kerja, ya ndak semuane nduwe pengalaman ya soal e rata-rata pengrajin ndek sini iku ibu-ibu. Lan memang ogak wajib nduwe pengalaman seng penting orang e telaten, ulet, dan tekun mergo wong mbatik iku kunci ne mung 1 yoiku telaten lan gelem belajar. Nk misal ogak telaten iyo suwi belajar e dan pasti ne hasil akhir bakalan bedo mbak.”¹³

Untuk pengerjaan memang masih kurang keterampilan sehingga sering terjadi kesalahan seperti salah pola, salah dalam proses canting maupun dalam pewarnaan. Sehingga seringkali terjadi kain yang salah tersebut tidak bisa di gunakan kembali. Sehingga dapat menghambat kecepatan kinerja pengrajin. Hal tersebut disampaikan oleh Wawan Setiawan (30 tahun) selaku Pengelola dan Ketua Bumdes (Badan Usaha Milik Desa) :

“iya itu mbak pengrajin disini masih kurang dalam keterampilan memang. Utamanya iku para pengrajin seng baru iku soal e juga masih belajar. Jadi masih sering itu kayak salah canting atau kadang salah dalam pewarnaan. Dan kalau udah salah gitu iyaa nggak bisa di pakai lagi mbak kainnya. Pastinya juga akan berpengaruh pada kecepatan kinerjanya mbak ”¹⁴

Jadi, dari hasil wawancara dengan pengrajin dan ketua Bumdes dapat disimpulkan bahwa para pengrajin yang memiliki keterampilan yang minim itu memang masih baru sehingga dalam pengerjaannya kurang rapi dan salah.

¹³ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 23 April 2022.

¹⁴ Wawan Setiawan, *wawancara*, 23 April 2022.

Terdapat 7 pengrajin dari 12 pengrajin yang kurang memiliki keterampilan. Dalam pengerjaan sering terjadi kesalahan seperti salah pola, salah dalam proses canting maupun dalam pewarnaan. Sehingga seringkali kain tersebut tidak bisa digunakan kembali atau termasuk barang BS (barang sortir).

2. Strategi Dalam Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.

Dalam strategi pengembangan strategi kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun. Ada beberapa strategi kompetensi untuk mengembangkan manusia agar dapat mempertinggi produktivitas karyawan antara lain adalah *Training & Development/* Pelatihan dan Pengembangan, *Recruitment & Selection/*Rekrutmen dan Seleksi, *Performance & Management/*Kinerja dan Manajemen, *Reward Management, Career Management.*¹⁵

Untuk usaha Batik Song Song ini menggunakan *Training & Development/* Pelatihan dan Pengembangan. Sehingga pemerintah desa setempat memberikan pelatihan kepada para pengrajin sebelum terjun ke industri batik. Pelatihan ini digunakan untuk mengembangkan kompetensi dan juga meningkatkan kompetensi para pengrajin batik. Untuk bisa mencapai tujuan serta visi misi perusahaan maka pelatihan ini mempunyai peran yang besar sehingga para pengrajin wajib mengikutinya. Pelatihan yang di sediakan oleh pemerintah

¹⁵ Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahr Publishing 2017), 26.

desa ini karena mengingat proses membatik memerlukan adanya pelatihan dasar. Hal ini dikarenakan untuk menjadi pengrajin yang dibutuhkan hanya ketelatenan dan juga keuletan. Hal ini disampaikan oleh Ibu Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“Kalo ndek sini memang di wajibkan ikut pelatihan seng ono ndek desa mbak. Soale juga pastine nggak semua ne iso mbatik makane perlu ono pelatihan. Jangankan mbatik mbak pegang canting ae drung pernah. Nah, biasane pelatihan iku sekitar sebulan mbak. Tapi tetep ono pengawasan ne jadi ndak mbak. Gawe metode ne iku biasanya dimulai soko gawe pola di atas kain trus lanjut canting gawe malam sampak proses pewarnaan. Kalodisini mbak memang ndak ada syarat khusus e mbak kalo pengen jadi pengrajin itu pokok seng penting orangnya telaten, ulet, dan tekun aja. Soal e dalam mbatik itu kan butuh ketelatenan ya, ga iso sama orang yang gak telaten.”¹⁶

Hal yang sama di sampaikan oleh Wawan Setiawan (30 tahun) selaku Pengelola dan Ketua BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) :

“Memang seng kerja ndek Batik Song Song iku ibu rumah tangga mbak jadi ogak punya keahlian tentang mbatik, maka dari itu pemerintah setempat memberikan sarana dengan adanya pelatihan supaya ibu-ibu rumah tangga ini bisa mbatik, nyanting dan juga marnai. Nah tujuan ne ada ne pelatihan ini ben pengrajin iku cepat bisa dan cepat bekerja sesuai tugasnya agar mencapai target dari BUMDes.”¹⁷

Selain dengan adanya pelatihan para pengrajin ini juga akan di awasi kinerjanya oleh para pengrajin lama yang memang sudah lama bekerja. Sehingga hasil pengerjaan batik dari pengrajin baru akan di lakukan mentoring yang dilakukan

¹⁶ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 23 April 2022.

¹⁷ Wawan Setiawan, *wawancara*, 23 April 2022.

oleh pengrajin yang sudah mahir. Hal ini di sampaikan oleh Ibu Khuswatul K Andalina (44 Tahun) selaku ketua Pengrajin Batik Song Song :

“iya ndak mungkin langsung di biarne mbak, pasti ne ada pengawasan. Soal e kan juga masih baru to gak mungkin iso langsung apik garapan ne. jadi tetep bakal di awasi sama seng uwes lawas mbatik. Jadi e iso meminimalisir kesalahan seng di lakoni. Dan ben kualitas e meningkat dadi luwih apik.”¹⁸

Berdasarkan penjelasan diatas, pelatihan yang di berikan oleh pemerintah desa setempat sudah dijalankan oleh para pengrajin. Pelatihan ini di ikuti oleh pengrajin baru yang akan memulai menjadi pengrajin. Adapun masa pelatihan ini selama satu bulan yang dimulai dari pembuatan pola batik, proses pencantingan sampai pada tahap pewarnaan. Untuk pelatihnya sendiri adalah ketua batik dan juga para pengrajin lama. Setiap pengrajin harus bisa menguasai minimal dalam proses pencantingan. Setelah satu bulan tersebut tetap ada pengawasan yang akan di lakukan oleh pengrajin lama. Sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam hasil akhir kain batik tersebut.

3. Dampak Penerapan Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Pada Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun

Penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin pada Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun tentunya akan menghasilkan dampak bagi para pengrajin itu sendiri. Dampak tersebut seperti meningkatnya keterampilan para pengrajin dalam membatik yang awalnya belum bisa sama sekali menjadi bisa

¹⁸ Khuswatul K Andalina, *wawancara*, 23 April 2022.

membatik. Pemerintah desa setempat pun sudah memberikan fasilitas dan juga program untuk adanya pelatihan Batik Song Song. Selain untuk dapat mengembangkan keterampilan warga hal ini juga dapat untuk melestarikan budaya desa setempat. Hal ini pun disampaikan oleh Kepala Desa Sewulan yaitu

Bapak Heru Susanto, S. E :

“Memang mbak program desa ini menjadi dasar para pengrajin yang mayoritasnya di kerjakan oleh ibu-ibu rumah tangga. Sehingga dalam hal pengetahuan dan keterampilan masih minim. Untuk itu pihak desa memberikan pelatihan kepada masyarakat yang mau untuk belajar membatik. Selain itu, supaya Batik Song Song ini tidak punah mbak dan ada yang meneruskan. Kalau misalnya tidak ada yang meneruskan kan eman mbak.”¹⁹

Dampak yang dirasakan dengan adanya pelatihan ini juga di rasakan oleh para masyarakat atau pengrajin. Para pengrajin yang awalnya sama sekali tidak tau mengenai batik menjadi lebih tau dan bisa lebih mengenal cara membuat batik yang memang dalam pengerjaannya memerlukan keterampilan yang baik. Hal ini pun di sampaikan oleh salah satu pembatik yaitu ibu Rohmatin (40 Tahun) :

“iya Alhamdulillah mbak dengan adanya pelatihan ini masyarakat utamane koyok ibu rumah tangga koyok aku ngene ini iki iso kebantu mbak. Seng awal e gak ngerti blas tentang mbatik maleh iso ngerti lan iso mbatik sitik - sitik karo belajar lah mbak. Jadi ne iya seneng lah pokok mbak setidak e ono kegiatan daripada nang omah. Iya itung-itung golek penghasilan tambahan mbak nk ikut mbatik ini.”²⁰

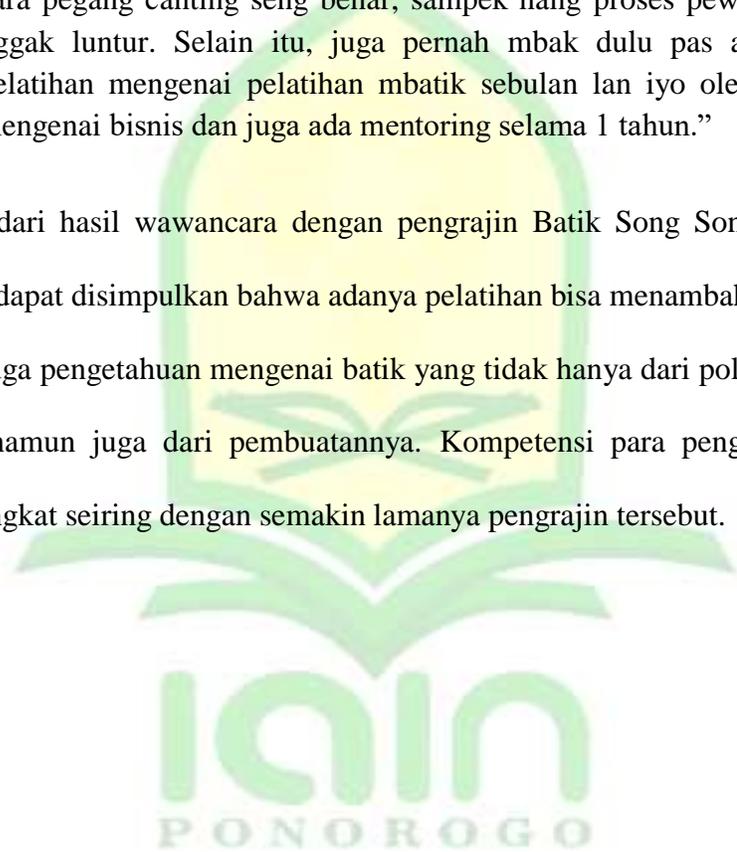
¹⁹ Heru Susanto, *wawancara*, 23 April 2022.

²⁰ Rohmatin, *wawancara*, 23 April 2022.

Hal yang sama juga di rasakan oleh pengrajin lain yaitu Ibu Nguna (45 Tahun) dengan adanya pelatihan bisa menambah keterampilan dan juga pengetahuan mengenai batik yang tidak hanya dari pola dan jenisnya saja namun juga dari pembuatannya.

“iya mbak, kalo disini kita di ajari banyak mulai dari pembuatan pola, cara pegang canting seng benar, sampek nang proses pewarnaan ben ne nggak luntur. Selain itu, juga pernah mbak dulu pas awal-awal ada pelatihan mengenai pelatihan mbatik sebulan lan iyo oleh pembekalan mengenai bisnis dan juga ada mentoring selama 1 tahun.”

Jadi, dari hasil wawancara dengan pengrajin Batik Song Song dan Kepala Desa dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan bisa menambah keterampilan dan juga pengetahuan mengenai batik yang tidak hanya dari pola dan jenisnya saja namun juga dari pembuatannya. Kompetensi para pengrajin semakin meningkat seiring dengan semakin lamanya pengrajin tersebut.



BAB IV
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI
BATIK SONG SONG

1. Kompetensi Pengrajin pada Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun

Berdasarkan paparan data di atas, kompetensi pengrajin Batik Song Song dapat diukur menggunakan 3 dimensi yaitu sebagai berikut : ¹

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.² Salah satu poin yang dapat digunakan untuk mengukur suatu pekerjaan adalah dengan menggunakan pengetahuan atau *knowledge*. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam hal pengetahuan yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki, orientasi pencapaian, standar kinerja, dan efisiensi kerja.³

Pengrajin dari Batik Song Song dalam pengetahuan dasar membuat pada dasarnya semua ibu-ibu rumah tangga yang memiliki pendidikan SMP

¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 33.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2016), 189.

³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 36.

dan juga SMA. Artinya para pengrajin belum memiliki pengetahuan dasar mengenai membatik, mencanting, dan mewarnai kain batik karena pengetahuan ini memang tidak diajarkan pada pendidikan di sekolah. Terdapat 12 pengrajin yang ada hanya 5 orang saja yang sudah memiliki pengetahuan yang baik. Karena memang sudah lama menjadi pengrajin batik sehingga pengetahuan mengenai batik sudah baik atau bisa dikatakan sudah mahir. Untuk orientasi pencapaian standar kerja pengrajin Batik Song Song ini haruslah memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Minimal para pengrajin bisa membuat pola pada kain batik sebelum dilakukan tahap berikutnya.

Para pengrajin Batik Song Song sangat menjaga kualitas produk batik yang mereka buat. Hal ini dikarenakan adanya standar yang harus dilaksanakan. Selain itu juga batik ini dikelola oleh pihak Bumdes sehingga kualitas dan mutu dari kain batik sangatlah di perlukan dan dijaga. Hal ini pula yang membuat Batik Song Song bisa di kirim dan mengikuti beberapa pameran di luar negeri. Meskipun tidak jarang masih terjadi keluhan dari para pelanggan dari mulai canting yang kurang rapi, pewarnaan yang tidak sesuai dan juga salah potong kain.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dimensi pengetahuan (*knowledge*) pengrajin Batik Song Song ada yang sudah baik dan ada yang belum. Hal ini dikarenakan dari 12 pengrajin batik yang ada 5 pengrajin batik tersebut sudah memenuhi empat indikator pengukuran dimensi pengetahuan.

Sedangkan untuk 7 pengrajin ini belum memenuhi empat indikator pengukuran dimensi pengetahuan hal ini karena para pengrajin ini termasuk dalam pengrajin yang baru sehingga masih dalam tahap pengembangan.

b. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan adalah Menurut Robbins kemampuan (*abilities*) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan (*abilities*) yakni bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.⁴ Terdapat lima indikator dari dimensi kemampuan (*abilities*) yang digunakan untuk mengukur dimensi kemampuan (*abilities*) yaitu kemauan untuk mengembangkan kemampuan pribadi, tanggung jawab individu, efektifitas, target waktu dan menyelesaikan masalah.⁵

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui dimensi kemampuan (*abilities*) dapat diukur dengan indikator kemampuan mengembangkan kemampuan pribadi, tanggung jawab individu, efektifitas, target waktu, dan menyelesaikan masalah. Pengrajin Batik Song memiliki kemauan diri untuk terus mengembangkan kemampuan diri dalam hal membatik. Hal ini dikarenakan para pengrajin mau belajar dari pengrajin lama

⁴ Karimatul Nisa', *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang*, Skripsi (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 36.

dan juga belajar dari kesalahan yang lalu dan mencoba memperbaiki lagi sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam proses membuat kain batik. Selain itu, para pengrajin juga memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Pengrajin berkewajiban untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Masalah yang sering muncul adalah kesalahan dalam pencantingan dan juga pewarnaan. Pengrajin berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut sampai kain tersebut bisa di jual dan tidak rugi. Para pengrajin Batik Song Song sudah melakukan tanggung jawab dengan baik.

Pengrajin Batik Song Song dalam hal menyelesaikan tugasnya sudah baik. Hal ini karena dalam waktu yang ditentukan para pengrajin mampu menyelesaikannya tepat waktu. Untuk pemesanan biasanya selalu tepat waktu. Selain untuk membuat pemesanan para pengrajin juga harus mengisi stok yang ada di galeri Batik Song Song yang berada di Balai Desa Sewulan. Pengrajin Batik Song Song sudah memiliki kemampuan yang baik dalam hal bersikap yaitu dengan menerapkan kemampuan seperti pengrajin harus jujur, harus cakap, dan juga bersikap sopan.

Dari pemaparan tersebut, maka dimensi kemampuan (*abilities*) pengrajin Batik Song Song sudah baik hal ini dikarenakan sudah memenuhi lima indikator pengukur dimensi kemampuan yang dilaksanakan dengan baik. Pengrajin memiliki kemauan dalam mengembangkan kemampuan pribadi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta dapat meminimalisir terjadi kesalahan. Pengrajin Batik Song Song mampu melaksanakan dan

bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Para pengrajin Batik Song Song juga sudah baik karena memiliki kemampuan dalam hal bersikap yaitu dengan menerapkan kemampuan seperti pengrajin harus jujur, harus cakap, dan juga bersikap sopan.

c. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.⁶ Dimensi keterampilan (*skill*) adalah salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur suatu pekerjaan. Indikator dari dimensi keterampilan (*skill*) ada empat yaitu keahlian, profesionalisme, pengalaman dan kecepatan kerja.⁷

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa dimensi keterampilan (*skill*) dapat diukur dengan indikator keahlian, profesionalisme, pengalaman dan kecepatan kerja. Pengrajin Batik Song Song rata-rata belum memiliki keahlian dalam hal membatik namun keterampilan membatik itu sebenarnya bisa di asah seiring dengan waktu sehingga semakin lama pengrajin itu bekerja maka akan semakin baik keterampilan yang dimilikinya. Dari 12 pengrajin Batik Song Song yang sudah memiliki keterampilan membatik itu ada 5 orang yang memang sudah lama menjadi pengrajin batik. Untuk 7 pengrajin diantaranya masih belum memiliki

⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 36.

⁷ Ibid., 36.

keterampilan yang cukup karena memang masih baru sehingga sering melakukan kesalahan dan kurang rapi dalam membatik.

Para pengrajin Batik Song Song sudah profesional pada saat bekerja, pengrajin mampu menaati aturan pada saat bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya, serta mampu membedakan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan. Pengrajin Batik Song Song dalam pengalaman kerja, mayoritas ibu rumah tangga sehingga belum memiliki pengalaman kerja di bidang batik pengrajin banyak yang benar-benar di mulai dari dasar. Yaitu mulai dari belajar membuat pola, mencanting menggunakan malam serta mewarnai kain batik. Namun, tidak semua pengrajin belum memiliki pengalaman terdapat 5 pengrajin yang sudah memiliki pengalaman membatik sebelumnya sehingga sudah mahir dan mampu bekerja dengan baik.

Dari pemaparan tersebut, maka dimensi keterampilan (*skill*) pengrajin Batik Song Song ada yang sudah baik dan ada yang belum. Hal ini dikarenakan dari 12 pengrajin batik yang ada 5 pengrajin batik tersebut sudah memenuhi empat indikator pengukuran dimensi keterampilan. Sedangkan untuk 7 pengrajin ini belum memenuhi empat indikator pengukuran dimensi keterampilan hal ini karena para pengrajin ini termasuk dalam pengrajin yang baru sehingga masih dalam tahap belajar. Pengrajin ini belum keahlian dan pengalaman kerja yang baik karena belum memiliki pengalaman kerja sehingga dapat mempengaruhi kecepatan kinerja.

Berdasarkan semua analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pengrajin Batik Song Song ada yang sudah sesuai dan ada yang belum sesuai dengan teori yang diambil menurut Mathis dan Jackson dalam buku Mohammad Busro (2018) judul Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan bahwa dimensi kompetensi kerja dapat diukur menggunakan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Hal ini dikarenakan dari tiga dimensi pengukuran kompetensi yang digunakan 5 pengrajin dari 12 pengrajin sudah baik dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Sedangkan untuk 7 pengrajin hanya satu dimensi saja yang sudah baik yaitu kemampuan (*abilities*) karena pengrajin Batik Song Song sudah memenuhi lima indikator yang ada sudah semuanya diterapkan dengan baik. Sedangkan untuk dimensi pengetahuan (*knowledge*) belum baik hal ini karena dari empat indikator pengukuran hanya dua saja yang sudah baik yaitu segi kualitas dan mutu produk saja yang sudah diterapkan dengan baik. Untuk dimensi keterampilan (*skill*) juga belum baik karena dari empat indikator yang ada hanya profesionalisme saja yang sudah diterapkan dengan baik oleh para pengrajin Batik Song Song.

2. Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar

kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Ada beberapa strategi kompetensi untuk mengembangkan manusia agar dapat mempertinggi produktivitas karyawan antara lain adalah ⁸

a. *Training & Development/* Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. ⁹

Pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau akan dihadapi. Oleh karenanya pelatihan menurut Sutrisno menyatakan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi,

⁸ Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahr Publishing 2017), 19.

⁹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 110.

produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan.¹⁰

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi yaitu dengan cara *training & development*/pelatihan dan pengembangan. Pengrajin Batik Song Song wajib mengikuti adanya pelatihan dengan jangka waktu kurang lebih satu bulan yang memang disediakan oleh pihak pemerintah desa dan dikelola oleh Bumdes. Pelatihan ini dilakukan oleh para pengrajin senior atau pengrajin yang sudah lama menggeluti batik. Pelatihan ini pun biasanya dimulai dari cara memilih kain untuk batik, membuat pola pada kain batik, proses canting sampai pewarnaan pada kain batik. Pelatihan ini wajib diikuti oleh para pengrajin baru yang memang sama sekali belum memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan membatik.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka strategi pengembangan dengan menggunakan cara *training & development*/pelatihan dan pengembangan ini sudah baik karena sudah berjalan dan terlaksana dengan baik. Pelatihan ini juga wajib diikuti oleh para pengrajin Batik Song Song yang ingin memulai belajar menjadi pengrajin batik.

¹⁰ Bernadetha Nadeak, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta: UKI Press, 2019), 16.

b. *Recruitment & Selection*/Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Ambar, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu, selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹¹

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa strategi untuk mengembangkan kompetensi yaitu dengan cara *recruitment & selection*/rekrutmen dan seleksi. Pengrajin Batik Song Song belum menerapkan cara rekrutmen dan seleksi. Sehingga untuk mencari pengrajin ini dengan cara siapa yang mau saja nantinya akan diikuti pelatihan. Adapun untuk pengrajin mayoritas ibu-ibu rumah tangga yang ingin menambah keuangan keluarga.

Berdasarkan pemaparan data tersebut, maka strategi pengembangan dengan menggunakan cara *recruitment & selection*/rekrutmen dan seleksi ini belum berjalan dan belum terlaksana.

¹¹ Ahmad Sofian, *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUL) Area Malang*, Skripsi (Malang: UIN Malang, 2018), 15.

c. *Performance & Management/ Kinerja dan Manajemen mentoring*

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Menurut Orawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, bermoral, dan beretika.¹³

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa strategi untuk mengembangkan kompetensi yaitu dengan cara *performance & management/ kinerja dan manajemen*. Pengrajin Batik Song Song sudah menerapkan cara kinerja dan manajemen. Setelah adanya pelatihan selama satu bulan pengrajin ada pengawasan yang akan di lakukan oleh pengrajin lama. Sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam hasil akhir kain batik dan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki para pengrajin tersebut.

Berdasarkan pemaparan data tersebut maka strategi pengembangan kompetensi dengan cara kinerja dan manajemen sudah berjalan dan sudah terlaksana.

¹² Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 1-2

¹³ *Ibid.*, 2.

d. *Reward Management*/Penghargaan

Menurut Handoko, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlakukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.¹⁴

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa strategi untuk mengembangkan kompetensi yaitu dengan cara *reward management*/penghargaan. Pengrajin Batik Song Song belum menerapkan cara kinerja dan manajemen.

Berdasarkan pemaparan data tersebut maka strategi pengembangan kompetensi dengan cara penghargaan belum berjalan dan belum terlaksana.

e. *Career Management*/Manajemen Karir

Bagian penting dari manajemen karir adalah perencanaan karir, yang membentuk perkembangan individu dalam organisasi sesuai dengan penilaian kebutuhan organisasi, menjelaskan profil kesuksesan karyawan dan kinerja, potensi dan preferensi individu anggota perusahaan. Tetapi manajemen karir juga peduli dengan

¹⁴ Ibid.

konseling karier untuk membantu orang-orang mengembangkan karier mereka untuk keuntungan mereka juga keuntungan organisasi.¹⁵

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa strategi untuk mengembangkan kompetensi yaitu dengan cara *career management*/manajemen karir. Pengrajin Batik Song Song belum menerapkan cara kinerja dan manajemen.

Berdasarkan pemaparan data tersebut maka strategi pengembangan kompetensi dengan cara manajemen karir belum berjalan dan belum terlaksana.

Berdasarkan semua analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song belum sesuai dengan teori yang diambil menurut Benjamin Bukit, dkk (2017) judul Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjelaskan bahwa terdapat 5 strategi kompetensi untuk mengembangkan manusia agar dapat mempertinggi produktivitas karyawan antara lain *Training & Development*/ Pelatihan dan Pengembangan, *Recruitment & Selection*/Rekrutmen dan Seleksi, *Performance & Management*/Kinerja dan Manajemen, *Reward Management*/manajemen penghargaan, *Career Management*/ manajemen karir. Hal ini dikarenakan dari lima strategi yang

¹⁵ Ibid.

digunakan hanya dua strategi saja yang sudah berjalan/terlaksana yaitu *Training & Development/ Pelatihan & Pengembangan* dan juga *Performance & Management/Kinerja & Manajemen*.

3. Dampak Penerapan Strategi Pengembangan Kompetensi Pengrajin Pada Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau memberikan kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik dan positif.¹⁶

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau memberikan kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

Swanson dan Holton mendefinisikan pengembangan sebagai proses pengembangan keahlian seseorang melalui pengembangan organisasi dengan pelatihan personal yang bertujuan peningkatan kinerja. Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu hal

¹⁶ Suharto dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya), 243.

sumber daya manusia. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.¹⁷

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ini dilakukan dengan cara memberikan *Training & Development/* Pelatihan & Pengembangan dan juga *Performance & Management/*Kinerja & Manajemen. Hal tersebut memiliki dampak yang dapat dirasakan oleh pengrajin tersebut baik positif. Para pengrajin bisa lebih mengenal dan membuat batik yang memang dalam pengerjaannya memerlukan keterampilan yang baik. Selain itu juga dengan adanya pelatihan bisa menambah keterampilan dan juga pengetahuan mengenai batik yang tidak hanya dari pola dan jenis saja namun juga dari pembuatannya.

Pelatihan bisa menambah keterampilan dan juga pengetahuan mengenai batik yang tidak hanya dari pola dan jenisnya saja namun juga dari pembuatannya. Kompetensi para pengrajin semakin meningkat seiring dengan semakin lamanya pengrajin tersebut.

Berdasarkan pemaparan data tersebut maka dampak penerapan strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ini memberikan dampak yang positif untuk masyarakat

¹⁷ Raden Yudhy PS, *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah*, (Jurnal SAWALA Vol 5. No 1 2017)

terutama bagi ibu-ibu rumah tangga yang mengikuti pelatihan/pengembangan yang mana tentunya akan menambah kompetensi yang dimiliki serta meningkatkan hasil yang lebih baik lagi bagi para pengrajin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ada yang baik dan ada yang belum baik hal ini dikarenakan dari tiga dimensi yang digunakan dalam mengukur kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), keterampilan (*skill*). Hal ini dikarenakan dari 5 pengrajin dari 12 pengrajin sudah baik dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Sedangkan untuk 7 pengrajin hanya satu yang sudah dilakukan dengan baik yaitu kemampuan (*abilities*), sedangkan untuk pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) belum baik dilakukan oleh pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun.
2. Strategi pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun ini belum baik hal ini dikarenakan dari lima strategi untuk mengembangkan manusia hanya dua strategi yang sudah terlaksana dengan baik yaitu menggunakan strategi *Training & Development/ Pelatihan & Pengembangan* dan *Performance & Management/Kinerja & manajemen Manajemen*, sedangkan untuk *Recruitment & Selection/Rekrutmen & Seleksi*, *Reward Management/Manajemen Penghargaan*, *Career Management/Manajemen Karir* belum terlaksana/belum berjalan

3. Dampak penerapan pengembangan kompetensi pengrajin Batik Song Song Desa Sewulan Dagangan Madiun memiliki dampak positif bagi para pengrajin yaitu menambah kompetensi yang dimiliki serta meningkatkan hasil yang lebih baik lagi bagi para pengrajin. Para pengrajin bisa lebih mengenal dan membuat batik yang memang dalam pengerjaannya memerlukan keterampilan yang baik. Selain itu juga dengan adanya pelatihan bisa menambah keterampilan dan juga pengetahuan mengenai batik yang tidak hanya dari pola dan jenisnya saja namun juga dari pembuatannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan untuk mahasiswa, khususnya pada Jurusan Ekonomi Syariah yang ingin mengambil topik atau variabel yang sama dengan penelitian tersebut.

2. Bagi Pelaku Ekonomi

Diharapkan bagi pengrajin Batik Song Song dapat memilih pengrajin dengan kompetensi yang baik dan mumpuni sehingga dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai target yang lebih besar. pengrajin Batik Song Song dapat menerapkan empat strategi pengembangan kompetensi bagi para pengrajin sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan memberikan hasil

sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai topik atau variabel ini bahwa strategi pengembangan kompetensi yang baik juga akan berdampak baik pula terhadap kualitas kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Benjamin Bukit, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Cholid Narbuko, dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2003.
- Etta Mamang, dan Sopiah. *Metode Penelitian – Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset. 2010.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta. 2016.
- Ishwara Hellen, dkk. *Batik Pesisir Pusaka Indonesia*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia. 2018.
- JR. Raco. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo. 2010.
- Kandula, Srinivas. *Competency Based Human Resource Management*. Delhi: PHI Learning Private limited. 2013.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Marzuki. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPEE UII Yogyakarta. 2001.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.
- Nadeak, Bernadetha. *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press. 2019.
- Natanegara, dan Bira Bjaya. *Batik Indonesia*. Jakarta: Yayasan Batik Indonesia PT Harapan Prima Printing. 2019.
- Subagio, Rokhmat. *Metode Penelitian Islam : Konsep dan Penerapan*. Jakarta: Alims Publishing. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Suharto, dan Ana Retnoningsih. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2007.

----- . *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. 2011.

2. Jurnal

Andi Mardiana, dan Asrin Saleh, “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dam Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi Syariah*: Vol 1, No 2. 2021.

Bentang Indra Yusdiana, dan Wahyu Hidayat. “Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Siswa SMS Pada Materi Limit Fungsi.” *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif*, Vol. 1, No. 3, 2018.

Eman Supriatna. “Islam dan Ilmu Pengetahuan.” *Jurnal Soshum Insentif*, Vol 2 No. 1, 2019.

Kristiana Sri Utami, dan Desnormasari. “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perajin Batik pada Sentra Batik Pendowoharjo.” *Jurnal EBBANK*, Vol.9. No 2, 2002.

Nora Paraswati, Silfia. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Bisnis Wanita Batik Mangrove Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 7. No. 3, 2018.

Nurnasrina. “Ekonomi Islam Sarana dalam Mewujudkan Ekonomi Masyarakat Madani.” *Jurnal Hukum Islam*, Vol XIII, No. 1. 2013.

Suhendi. “Ekonomi Islam Berbasis Ekonomi Kerakyatan.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi* Vol. 1, No. 2. 2012.

Yudhy PS, Raden. “Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah.” *Jurnal SAWALA* Vol. 5, No. 1, 2017.

3. Skripsi

Indrawati, Titis. “Analisis Kompetesi Karyawan pad Kampung Kaos Kidung, Desa Prajegan, Kec. Sukorejo Ponorogo dalam Perspektif Islam”, *Skripsi*, Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2021.

Nisa, Karimatul. “Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang.” *Skripsi*, Semarang: UIN Walisongo Semarang. 2015.

- Nur Aisah, Risda Siti. “Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batik Tulis Prabulinggih Probolinggo.” *Skripsi*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. 2021.
- Oktinasari, Sakti. “Analisis Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Lampung Tengah.” *Tesis*. Bandar Lampung: Institut Bisnis Dan Informatika Darmajaya. 2020.
- Resisti, Nevia Mutia. “Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.” *Skripsi*. Sumatera Barat: STKIP PGRI Sumbar. 2016.
- Sofian, Ahmad. “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT.Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUL) Area Malang”, *Skripsi* Malang: UIN Malang. 2018.

4. Internet

- Indonesia Imaji. “Batik Song Song : Identitas Batik Madiun.” <https://indonesiaimaji.com/batikmadiun/#:~:text=Padahal%20Madiun%20punya%20batik%20khas,sebagai%20identitas%20batik%20khas%20Madiun> diakses pada 10 Januari 2021 pukul 13:32 WIB.
- KBBI, <https://hbbi.we.id/dampak.html> diakses pada tanggal 22 Feb 2022 pukul 18.54 WIB.

