

## STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI KREATIF BERBASIS SABLON DALAM PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI ZEE.SCREENPRINTING

Zandra Dwanita Widodo<sup>1</sup>, Rini Adiyani<sup>2</sup> & Andi Yusuf Katili<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

<sup>2</sup>Universitas Tunas Pembangunan

<sup>3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna

Keyword	Abstrac
Screen Printing, Strategy, HR, Work Productivity, Creative Industries	<p><i>Screen printing-based creative industries in the new normal era during the Covid-19 pandemic have challenges to continue to sell their creative products in local and foreign markets. Conceptual management strategies with human resource management development strategies are carried out by academics in the hope that they can help increase employee productivity at Zee Screenprinting as a Printing Vendor and Brand Clothing Manufacture. Writing this article aims to find out that success in achieving the company's organizational vision and mission cannot be separated from the support of reliable HR and HR management with good work productivity. The writing of this article uses library research methods. HR is a management tool as an innovation strategy to survive in the new normal era with a variety of competitors. From the discussion, it can be concluded that HR in a creative industry screen printing Zee Screenprinting is an important development tool. With a human resource management scheme in the form of planning, organizing, directing and supervising procurement, development, compensation, integration, maintenance and termination of employment in increasing employee productivity, it is hoped that the vision and mission of the creative industry business based on Zee screen printing can be achieved effectively and efficiently.</i></p>
Corresponding Author	<p>Zandra Dwanita Widodo Universitas Tunas Pembangunan Indonesia Email: <a href="mailto:zandra.widodo@lecture.utp.ac.id">zandra.widodo@lecture. utp.ac.id</a></p>
Abstak	<p>Industri kreatif berbasis sablon di era new normal dimasa pandemi Covid-19 ini memiliki tantangan untuk terus bertahan menjajakan produk kreatifnya dipasar lokal maupun mancanegara. Strategi konseptual manajemen dengan strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia dilakukan para akademisi dengan harapan dapat membantu meningkatkan produktifitas karyawan di Zee Screenprinting sebagai Vendor Printing dan Brand Clothing Manufacture. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bahwa keberhasilan dalam pencapaian visi misi organisasi perusahaan tidak terlepas dari dukungan manajemen SDM dan SDM yang handal dengan produktifitas kerja yang baik. Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. SDM merupakan perangkat manajemen sebagai strategi inovasi untuk bertahan di era new normal dengan beragamnya kompetitor. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa SDM dalam sebuah industri kreatif sablon Zee Screenprinting merupakan perangkat pengembangan penting. Dengan skema manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam peningkatan produktifitas karyawan, diharapkan dapat mencapai visi misi usaha industri kreatif berbasis sablon Zee.Screenprinting dengan efektif dan efisien</p>

**Kata Kunci:** Sablon, Strategi, MSDM, Produktivitas Kerja, Industri Kreatif

### PENDAHULUAN

Industri kreatif di Indonesia berkembang pesat dari tahun ke tahun. Perkembangan industri kreatif sesungguhnya diantarkan melalui ekonomi kreatif. (Sari et al., 2020). Indonesia pada gelombang globalisasi yang bertopang pada ekonomi kreatif (4.0) yang menjadikan pemerintah Indonesia bersungguh sungguh menjadikan ekonomi berbasis kreativitas ini disokong melalui aktivitas industri. Dengan harapan bahwa industri kreatif mampu memberikan dukungan penyerapan tenaga kerja dan ekspor. Konsep ekonomi kreatif pilar pembangunan Indonesia, ada 5 pilar penopang ekonomi kreatif, yaitu : sumber daya, industri, teknologi, institusi, lembaga keuangan. (Purnomo, 2016)

Perkembangan industri kreatif di Indonesia saat ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Ada 14 sub sektor industri kreatif, yaitu periklanan, arsitektur, pasar barang seni, kerajinan, desain, fashion, video, film dan fotografi, permainan interaktif, music, seni pertunjukan, penerbitan dan percetakan, layanan computer dan peranti lunak, televisi dan radio, serta riset dan pengembangan. (Pangestu, n.d.)

Di banyak daerah di Solo Raya terkhusus Kabupaten Karanganyar bisnis industri kreatif menjamur seiring dengan gaya hidup yang berubah dan pendapatan yang meningkat di masyarakat. Mayoritas masyarakat di era milenial cenderung berselera untuk memanjakan diri dengan berpakaian mengikuti tren fashion. Hal ini menjadi penyebab salah satu mengapa bisnis industri kreatif clothing yang memproduksi busana dengan mengikuti tren fashion. Sementara itu, ditengah perkembangan bisnis tersebut terdapat banyak persaingan yang ketat dari para kompetitor untuk menjual produk dengan harga yang bersaing, disamping persaingan harga, kompetitor juga bersaing dalam membangun manajemen produksi dan manajemen sumber daya manusia yang proporsional untuk menjalankan usaha di industri kreatif sablon ini.

Di era new normal, pelaku usaha industri kreatif Zee Screenprinting sebagai Vendor Printing dan Brand Clothing Manufacture memiliki tantangan dalam mengaplikasikan manajemen sumber daya manusia dalam usahanya. Adanya pandemi Covid-19, pembatasan jam operasional usaha yang menyebabkan angka produksi menurun ditambah lagi dengan urusan karyawan yang bermasalah dalam adab etika dan kejujuran dalam bekerja menjadi batu sandungan usaha industri kreatif ini bertahan.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis menjadi dinamo penggerak penting yang bersinergi dan berintegrasi dengan manajemen disuatu perusahaan untuk mewujudkan visi misi perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien.

Aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lainnya menurut (Ashary, 2020) adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi perusahaan. Karena merupakan aset yang penting, sumber daya manusia harus dikelola berkelanjutan secara optimal dan diberikan ekstra perhatian. Sumber daya manusia bersinergi dengan pengusaha untuk mencapai visi misi perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kualifikasi kompetensi seiring dengan perkembangan jaman.

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, Disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan lain-lain. (Dunggio, 2013)

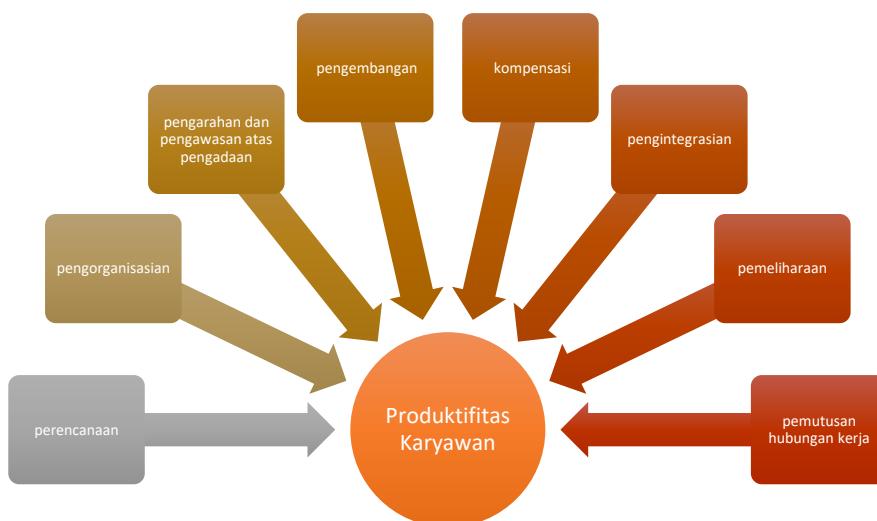
Agar supaya usaha industri kreatif sablon Zee Screenprinting dapat bersaing dengan kompetitor, perusahaan dituntut mampu mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas untuk meningkatkan produktifitas karyawan dengan skema manajemen sumber daya manusia.

### METODE

Untuk mencapai tujuan penulisan ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research* yaitu suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, diktat-dikat dan literatur-literatur serta informasi informasi lainnya yang berhubungan dengan penulisan makalah ini. Pada penelitian kepustakaan tidak hanya mengumpulkan dan mencatat literatur atau buku-buku melainkan juga memperhatikan langkah-langkah dalam mengumpulkan data, membaca dan mengolah bahan pustaka. Metode yang digunakan harus disertai dengan referensi, modifikasi yang relevan harus dijelaskan. Prosedur dan teknik analisis data harus ditekankan pada artikel tinjauan pustaka. Tahapan penelitian harus dinyatakan dengan jelas. (Khatibah, 2011)

### HASIL

Dengan skema manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam peningkatan produktifitas karyawan, diharapkan dapat mencapai visi misi usaha industri kreatif berbasis sablon Zee.Screenprinting dengan efektif dan efisien.



### PEMBAHASAN

Bintoro dan Daryanto, mengutarakan, "Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah ilmu yang mengatur bagaimana hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang masing masing individu mampu mengoptimalkan kinerja yang efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat." (Bintoro & Daryanto, 2017)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melambangkan sebuah proses untuk memperoleh, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan, rekrutmen, serta hal-hal yang berhubungan dengan keseimbangan berlandaskan keadilan. (Dessler, 2015)

Edy mengemukakan MSDM yaitu sebuah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi atas pengadaan, mengembangkan, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan memutuskan hubungan kerja yang bertujuan mencapai visi misi perusahaan dengan terpadu. (Edy, 2009)

Istantara melantaskan MSDM dalam konteksnya memiliki hakikat yang terdiri dari kata manajemen dan kata sumber daya manusia. Manajemen yang memiliki arti suatu seni

dan suatu proses yang mengkoordinir individu secara terintegrasi dengan efektif dan efisien untuk mencapai visi misi. Dan definisi dari MSDM yaitu suatu pembahasan dari sebuah ilmu seni tentang bagaimana cara mengolah manajemen strategis individu individu agar dapat memaksimalkan potensinya guna mewujudkan visi misi perusahaan atau organisasi secara terpadu. (Istantara, 2019)

Dalam perjalanan MSDM, perencanaan strategi dibutuhkan sebagai landasan berjalannya sebuah MSDM. Perencanaan strategis yaitu proses menentukan visi misi dasar dari sebuah organisasi dengan merencanakan tujuan jangka panjang, mengimplementasikan rencana serta tindakan untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Perencanaan MSDM memiliki pertan penting dalam mengelola MSDM. MSDM mempunyai definisi sebagai langkah serta upaya dalam merrekut tega kerja , mengembangkan sistem, memotivasi, serta memberikan evaluasi keseluruhan MSDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan MSDM secara strategis memegang asas-asas dan prinsip-prinsip dengan pendekatan sistematis terhadap sumber daya manusia. Dalam prosesnya meliputi pengumpulan, analisis, peramalan data, menetapkan tujuan dan kebijakan ,mendapatkan persetujuan dan dukungan dari manajemen puncak, merancang dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidangkegiatan, mengendalikan dan mengevaluasi rencana dan program kepegawaian.

Manfaat dari perencanaan MSDM yaitu : membantu perusahaan dan individu individu di dalamnya agar mampu beradaptasi terhadap kondisi dan situasi internal dan eksternal yang dinamis, memberikan kemudahan dalam melakukan koordinasi terhadap individu atau kelompok dalam organisasi,memusatkan perhatian terhadap tujuan organisasi, membatasi pekerjaan yang tidak pasti, menghemat waktu dan dana dalam pencapaian tujuan,dan membantu dalamkegiatan pengawasan.Perencanaan memiliki hubungan yang erat dengan fungsi manajemen lainnya seperti analisis jabatan, rekrutmen,seleksi, pengembangan karir, kompensasi, dan pelatihan. (Fuad, 2021)

MSDM menggunakan sistem dan praktik yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dari perusahaan, hal ini dikarenakan praktik dari manajemen sumber daya manusia merupakan sumber meningkatnya efisiensi perusahaan (Source of Efficiency) dan juga sumber dari penciptaan nilai perusahaan tersebut (Source of Value Creation). Pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan menjadi keunggulan kompetitif yang sifatnya sukar ditiru oleh para pesaing maupun dibeli secara bebas di pasar (Kasmawati, 2018).

Dewasa ini diketahui semakin banyak perusahaan yang memiliki kinerja buruk, sebagai akibat dari buruknya pengelolaan, atau manajemen sumber daya manusianya yang tidak efektif dan efisien (Townsend et al., 2012)

Banyak organisasi atau perusahaan yang sangat abai terhadap faktor pengembangan SDMnya. (Okoye & Ezejiofor, 2013) mengatakan bahwa organisasi dan bisnis adalah hal yang sangat penuh dengan ketidakpastian, sehingga perlu ditingkatkan pemahaman tentang peningkatan kontribusi karyawan terhadap produktifitas organisasi dan juga peningkatan profit perusahaan tersebut. Hal ini tentu saja menjadi penyebab utama yang mengakibatkan kurang terampilnya tenaga kerja, tidak kompetitifnya organisasi tersebut, kinerja yang menurun, dan rendahnya tingkat produktifitas.

## SIMPULAN

Dengan keberadaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi usaha industri kreatif berbasis sablon yang kompeten, dapat menentukan keberhasilan usaha. Bukan hanya modal, prasarana dan teknologi saja untuk menjalankan sebuah usaha industri kreatif sablon di era new normal, tetapi sumber daya manusia menjadi bagian penting dari piranti kerja yang utama. Sumber daya manusia yang tidak memiliki skill serta kompetensi yang berkualitas dalam usaha sablon, dapat menghambat pencapaian target,

terlebih kondisi pandemi permintaan produk menurun dikarenakan peraturan pemerintah mengenai PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) darurat. Kombinasi manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan sebuah usaha. Dengan skema perencanaan manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam peningkatan produktifitas karyawan, diharapkan dapat mencapai visi misi usaha industri kreatif berbasis sablon Zee.Screenprinting dengan efektif dan efisien.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ashary, L. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *GROWTH*, 17(2), 32–51.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Edy, S. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Kencana*, 221, 11.
- Fuad, D. R. S. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102–113.
- Istantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Kasmawati, K. (2018). *Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2 (2), 229.
- Khatibah, K. (2011). Penelitian kepustakaan. *Iqra': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 5(01), 36–39.
- Okoye, P. V. C., & Ezejiofor, R. A. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250.
- Pangestu, M. E. (n.d.). *Pengembangan ekonomi kreatif indonesia 2025*.
- Purnomo, R. A. (2016). *Ekonomi Kreatif Pilar Pembangunan Indonesia*. Ziyad Visi Media.
- Sari, A. P., Pelu, M. F. A. R., Dewi, I. K., Ismail, M., Siregar, R. T., Mistriani, N., Marit, E. L., Killa, M. F., Purba, B., & Lifchatullaillah, E. (2020). *Ekonomi Kreatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Townsend, K., Wilkinson, A., Allan, C., & Bamber, G. (2012). Mixed signals in HRM: the HRM role of hospital line managers 1. *Human Resource Management Journal*, 22(3), 267–282.