

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN BATIK KULTUR

Batik Kultur merupakan perusahaan dalam bidang *fashion* yang memproduksi berbagai macam pakaian wanita dan pria yang terbuat dari kain batik dengan sentuhan desain yang modern. Pakaian yang diproduksi di dalam perusahaan Batik Kultur mewakili gaya, keanggunan, dan potongan yang modis untuk melengkapi gaya sehari-hari. Perusahaan Batik Kultur menjual berbagai macam pakaian yang hanya terbuat dari kain batik tulis tepatnya batik tulis tangan. Perusahaan Batik Kultur hanya mengelola kain batik tulis karena menurut sang pemilik, batik tulis merupakan batik yang sangat spesial. Batik tulis dapat dikatakan spesial karena setiap pola dan gambaran yang berada di kain batik dengan kain batik lainnya tidaklah sama serta pembuatannya pun tidaklah mudah karena melalui banyak proses yang berbeda-beda sehingga membuat kain batik tulis sangat unik dan spesial. Proses pembuatan kain batik tulis memerlukan ketelitian, kesabaran, dan presisi sehingga dapat menghasilkan kain batik tulis yang berkualitas. Perusahaan Batik Kultur hanya menggunakan kain batik tulis dengan tujuan untuk melestarikan budaya batik tulis dari Indonesia, memastikan bahwa seni pembuatan batik tulis yang luhur bertahan dari waktu ke waktu.

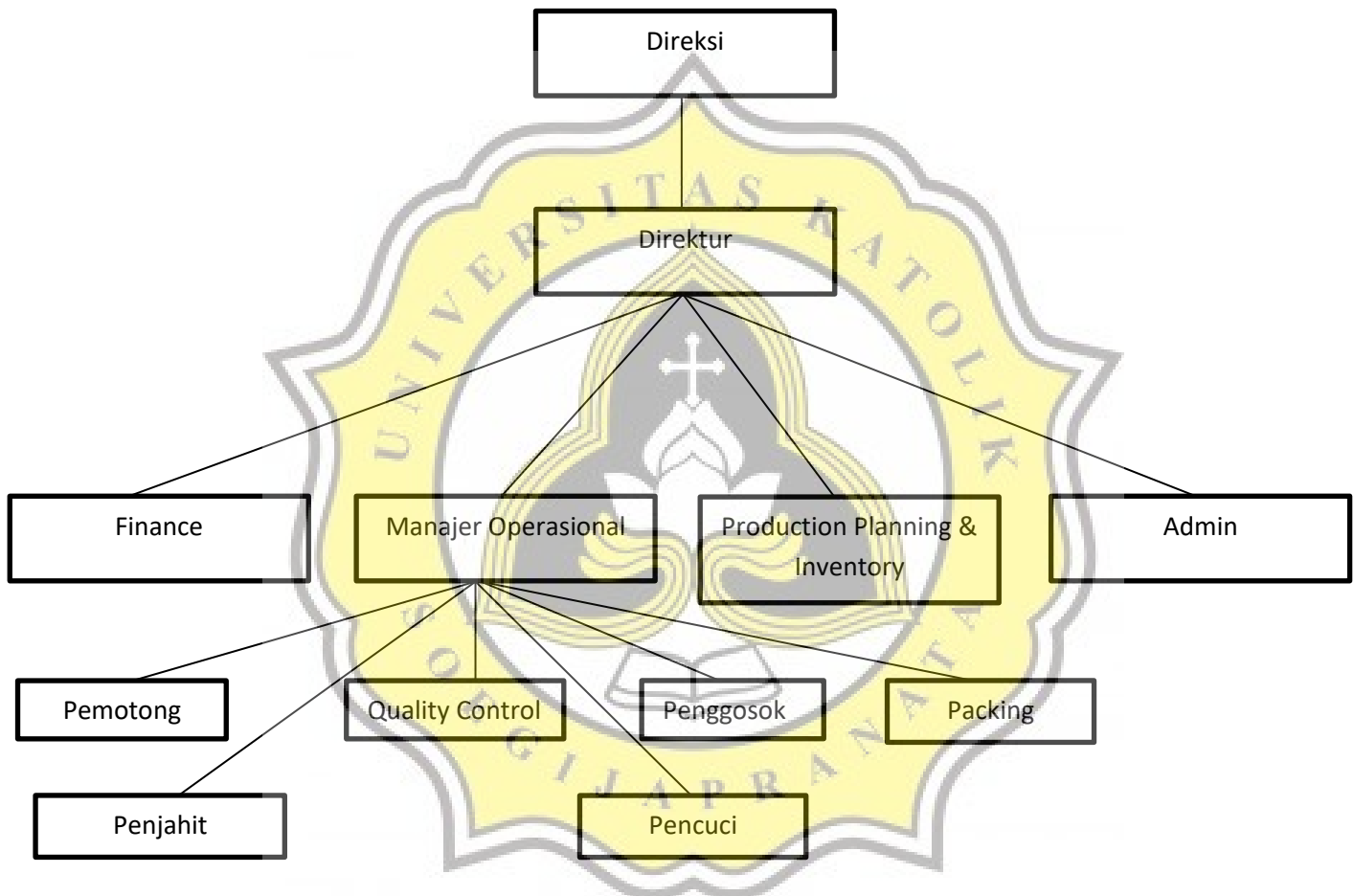
Batik Kultur sendiri didirikan pada tahun 2011 oleh Dea Valencia. Perusahaan Batik Kultur memproduksi berbagai jenis pakaian wanita, ada pakaian atasan, rok dan terusan/ *dress* yang tentunya memiliki model yang indah dan berkualitas. Untuk harga

pakaian atasan wanita, perusahaan Batik Kultur mematok harga sebesar Rp. 325.000 hingga Rp. 1.095.000 dan untuk pakaian terusan/*dress*, perusahaan Batik Kultur mematok harga sebesar Rp. 475.000 hingga Rp. 2.245.000.

Perusahaan Batik Kultur juga memproduksi kemeja lengan panjang dan kemeja lengan pendek untuk pria dengan motif batik yang beragam, ada motif yang berbentuk binatang seperti harimau, ikan, naga, kuda, dan lain-lain, motif parang, dan motif-motif lainnya yang unik. Kemeja lengan panjang dan kemeja lengan pendek yang diproduksi juga memiliki 2 jenis kain yaitu kain katun dan kain sutra yang semuanya merupakan batik tulis. Untuk harga, sang pemilik perusahaan Batik Kultur ini mematok harga mulai dari Rp. 795.000 hingga Rp.925.000 untuk kemeja batik katun lengan pendek, Rp.945.000 hingga Rp.1.195.000 untuk kemeja batik katun lengan panjang. Perusahaan Batik Kultur ini juga menjual berbagai kain batik tulis untuk pembuatan kemeja panjang dan kemeja pendek dengan mematok harga sebesar Rp. 995.000 hingga Rp.1.095.000 untuk kain batik yang berbahan katun untuk kemeja panjang dan mematok harga sebesar Rp. 845.000 untuk kain batik berbahan katun untuk kemeja pendek, sedangkan untuk kain batik yang berbahan dasar dari sutra perusahaan Batik Kultur mematok harga lebih tinggi yaitu sebesar Rp. 1.995.000 hingga Rp. 2.095.000 untuk kain batik lengan panjang dan mematok harga sebesar Rp. 1.745.000 untuk kain batik lengan pendek. Perusahaan Batik Kultur juga menyediakan jasa untuk menjahit kain batik kemeja dengan mematok harga sebesar Rp. 250.000 untuk pembuatan kemeja batik katun lengan pendek, harga sebesar Rp. 300.000 untuk pembuatan kemeja batik katun lengan panjang, harga sebesar Rp.

300.000 untuk pembuatan kemeja batik sutra lengan pendek, dan harga sebesar Rp. 350.000 untuk pembuatan kemeja batik sutra lengan panjang.

Struktur Organisasi di Perusahaan Batik Kultur adalah sebagai berikut:



Gambar 2 : Struktur Perusahaan

Perusahaan Batik Kultur memiliki sumber daya manusia sebanyak 120 orang dan sebanyak 50% dari total sumber manusia yang dimiliki merupakan penyandang disabilitas.

Penyandang disabilitas terdapat pada bagian admin, penjahit, dan penggosok. Namun, kebanyakan penyandang disabilitas bekerja pada bagian penjahit.

Visi dari perusahaan Batik Kultur adalah melestarikan budaya Negara Indonesia dan mengolah Batik sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan kebutuhan khusus serta untuk menumbuhkan industri kerajinan Batik Indonesia dengan menjadi perusahaan pengelola kain Batik yang dapat bersaing secara sehat serta dikenal oleh masyarakat dalam negeri dan luar negeri.

Misi dari perusahaan Batik Kultur adalah:

1. Meningkatkan kesadaran dan kecintaan masyarakat terhadap Batik.
2. Menempatkan Batik sebagai produk yang dekat dengan keseharian masyarakat.
3. Melakukan inovasi desain produk dengan mengikuti perkembangan yang ada di masyarakat.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal yang bersih dan sehat, pemberian upah yang wajar sesuai dengan keahlian dan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan.
5. Meningkatkan kualitas dan daya saing yang berpotensi untuk memasuki pasar global.
6. Berbagi ilmu dan informasi kepada masyarakat mengenai Batik.

4.2. ANALISIS DATA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan ilmu untuk mengatur peran hubungan kerja agar dapat menjadi efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan aset yang penting di dalam suatu perusahaan oleh karena hal tersebut tentunya pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan oleh perusahaan agar dapat banyak berkontribusi dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Unsur dari pengelolaan sumber daya manusia adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia didasari atas konsep bahwa setiap pekerja adalah manusia yang menjadi sumber daya manusia di dalam perusahaan dan bukanlah mesin. (Setiani, 2013).

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki fungsi operasional sebagai berikut :

4.2.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat penting di dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan perencanaan sumber daya manusia agar dapat menjamin tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan mencukupi kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana yang telah dibuat oleh perusahaan. Di dalam proses menentukan kebutuhan

sumber daya manusia, perusahaan harus melakukan pemetaan tentang sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan di dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2019;33), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan guna untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai jenis jabatan di dalam perusahaan yang tepat dalam waktu yang tepat.

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa yang menjadi nilai-nilai yang mendasari pemilik dalam mempekerjakan sumber daya manusia difabel adalah rasa kepedulian terhadap sesama, sudah menjadi suatu kebiasaan di dalam keluarga pemilik untuk saling peduli terhadap sesama. Rasa kepedulian tersebut yang membuat sang pemilik perusahaan Batik Kultur mempekerjakan sumber daya manusia difabel. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, ” Nilai-nilai... *Sebetulnya keluarga kami itu memang pada dasarnya peduli kepada sesama untuk mempekerjakan difabel itu tidak ada planning atau rencana semuanya secara kebetulan, tidak sengaja. Yah mungkin ini memang panggilan hidup.*” Awal mula perusahaan Batik Kultur mempekerjakan sumber daya manusia difabel adalah suatu ketidaksengajaan. Pada waktu itu, sang pemilik Dea Valencia dan ibunya sedang berbelanja bahan di salah satu supplier untuk pembuatan pakaian batik dan kebetulan ada 2 penyandang disabilitas dari RSBD (Rehabilitasi Sosial Bina Daksa) Solo yang sedang magang di salah satu supplier tersebut dan pada saat itu Dea

Valencia dan ibunya kagum akan penyandang disabilitas tersebut karena dapat menjahit walau tidak memiliki tangan atau kaki. Setelah beberapa lama, ternyata kedua penyandang disabilitas tersebut menyimpan nomor telepon milik sang pemilik perusahaan Batik Kultur kemudian dari kejadian ini, penyandang disabilitas tersebut mendaftar pekerjaan di perusahaan Batik Kultur. Mulai dari kejadian ini, terjadilah “getok tular”, dimana tetangga, teman, maupun keluarga dari penyandang disabilitas turut mendaftar di perusahaan Batik Kultur. Oleh karena hal tersebut, banyak pekerja di dalam perusahaan Batik Kultur yang merupakan lulusan dari RSBD Solo. Hingga sekarang, perusahaan Batik Kultur menjalin kerjasama dengan RSBD Solo untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya. Dalam 6 bulan sekali, akan ada 4 sampai 5 penyandang disabilitas yang magang di dalam perusahaan Batik Kultur dan sekitar 1 hingga 2 dari 5 penyandang disabilitas akan berlanjut menjadi pekerja tetap di perusahaan Batik Kultur yang menyebabkan banyaknya sumber daya manusia difabel di perusahaan Batik Kultur. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Seperti dari awal memang tidak ada rencana untuk mempekerjakan difabel. Karyawan difabel pada awalnya kita ketemu dengan secara tidak sengaja pada waktu saya dan Dea belanja di satu supplier yang mereka ada magang pegawai difabel dari RSBD Solo, pusat rehabilitas untuk anak-anak difabel di Solo, kita belanja pada waktu kita ketemu dengan anak-anak difabel terus terang kami itu kagum kok bisa ya nggak ada tangannya kok bisa jahit, kok bisa ya mereka begitu kok kakinya buntung pun kok bisa menjahit dari pertemuan itulah kita berkenalan dengan 2 orang difabel dan ternyata mereka itu mencatat nomor telepon kami dan mereka setelah lulus*

mereka menelpon kami dan mereka minta pekerjaan dari awalnya memang kita tuh bingung mau dipekerjakan di bagian apa tapi karena sekali lagi itu ya karena kita itu peduli kepada sesama manusia yaudahlah kita terima awalnya bekerja dimana, bagian apa kita juga nggak tahu yaudah mengalir seperti apa adanya dan ternyata mereka orang-orang hebat, mereka bisa bekerja dan mereka juga jujur mereka juga sebenarnya bukan orang yang senang dikasihani dari 2 orang itulah getok tular. Getok tular, temennya ikut, temennya ikut lama-lama ada banyak dan dari RSBD Solo itu pusat rehabilitasi Solo itu punya pemerintah yang mereka memang mengumpulkan orang-orang difabel seluruh Indonesia untuk dididik secara keterampilan, mental, dan juga fisik. Kenapa fisik? Jadi mereka kalau misalnya kakinya ada yang bengkok bisa dikasih alat, dioperasi supaya bisa lebih baik bahkan ada yang satu karyawan kami itu yang kakinya kalau jalan bengkok dipotong dikasih kaki palsu malah jalannya normal cuman dia memang pakai kaki palsu tapi lebih secara penampilan juga lebih baik dan dia juga lebih nyaman. Itu di... yang dilakukan di RSBD itu. Karena karyawan kami itu banyak lulusan dari RSBD akhirnya kita berkenalan dengan RSBD dan selanjutnya setiap tahun, setiap...dia ada 2x.. 2x apa ya.. 2x batch, 2 batch gitu ya setahun 2x setiap ada batch selalu ada yang magang di sini. Yah magang mungkin 4-5 orang dari 4-5 orang itu biasanya 2 mesti nyantel minta kerjaan disini sehingga disini banyak terkumpul orang-orang difabel.”

Di dalam melakukan perencanaan sumber daya manusianya Ibu Ariyani tentunya melihat kebutuhan sumber daya manusia di dalam jabatan-jabatan yang ada di dalam perusahaan agar sumber daya manusia yang mengisi jabatan-jabatan tidak kekurangan dan berlebihan. Biasanya Ibu Ariyani akan melakukan penambahan sumber daya manusia apabila dalam jabatan tertentu kekurangan sumber daya manusia untuk menjalankan tugas-tugas yang ada. Seperti jabatan packing dimana biasanya sering terjadi kekurangan sumber daya manusia ketika permintaan dari pembeli meningkat, untuk mengatasi hal ini biasanya Ibu Ariyani akan meminta sumber daya manusia lain yang memiliki kelonggaran pekerjaan untuk turut membantu.

Analisis jabatan yang ada di perusahaan Batik Kultur sebagai suatu bentuk dari proses perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan di dalam perusahaan Batik Kultur adalah sebagai berikut:

No.	Jabatan Pekerjaan	Job Description	Job Specification
1	Finance	Melakukan proses pembayaran kepada supplier	Memiliki pemahaman tentang perpajakan
		Membuat pembukuan arus kas	Memiliki pemahaman tentang administrasi keuangan
		Mengatur pembayaran pajak perusahaan	Jujur Teliti
2	Manajer Operasional	Mengawasi seluruh proses produksi	Memiliki kedisiplinan yang tinggi
		Memberikan pengarahan dalam proses produksi	Dapat bekerja sama dalam tim
		Memberikan laporan kepada direktur tentang proses produksi	Teliti Jujur

			Cekatan
3	Production Planning & Inventory	Menyusun perencanaan pengadaan bahan	Jujur
		Melakukan stock opname bahan	Teliti
		Membuat jadwal produksi	Dapat bekerja sama dalam tim
4	Admin	Melakukan desain untuk pemasaran produk	Jujur
		Melakukan proses transaksi dengan pembeli	Dapat bekerja sama dalam tim
			Dapat mengoperasikan komputer
			Memiliki kekreativitasan yang tinggi
		Memiliki keahlian di bidang desain	
5	Pemotong	Memotong kain berdasarkan pola yang diberikan	Teliti
			Cekatan
			Memiliki keahlian dalam memotong kain
			Jujur
			Dapat bekerja sama dalam tim
6	Penjahit	Menjahit kain yang sudah dipotong untuk dijadikan pakaian	Memiliki keahlian dalam bidang menjahit
			Jujur
			Teliti
			Cekatan
			Dapat bekerja sama dalam tim
7	Quality Control	Melakukan pengecekan kualitas pakaian yang baru jadi sebelum dipasarkan ke luar	Teliti
			Jujur
			Dapat bekerja sama dalam tim
8	Pencuci	Melakukan pencucian pakaian	Teliti
			Jujur
			Dapat bekerja sama dalam tim
9	Penggosok	Melakukan penyetrikaan pakaian	Teliti
			Jujur
			Dapat bekerja sama dalam tim
10	Packing	Melakukan packing produk	Teliti
			Jujur
			Dapat bekerja sama dalam tim
			Cekatan

Tabel 1 : Analisis Jabatan

4.2.2 Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan melalui proses-proses yang meliputi penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan keputusan yang diambil oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk menduduki jabatan yang tepat agar dapat membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Pengadaan sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika perusahaan memerlukan sumber daya manusia dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan memenuhi kualifikasi yang ditentukan sesuai dengan jabatan dan lowongan pekerjaan yang ada. (Dessler, 2015).

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa dalam proses pengadaan sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan Batik Kultur adalah sebagai berikut :

1. Penarikan

Dalam melakukan penarikan sumber daya manusia difabel perusahaan Batik Kultur memiliki kerjasama dengan RSBD Solo yang menyediakan sumber daya

manusia difabel setiap 6 bulan sekali dan ada juga penyandang disabilitas yang melamar pekerjaan di perusahaan Batik Kultur karena merupakan kenalan dari salah satu pekerja di perusahaan Batik Kultur tersebut atau biasa yang disebut dengan “getok tular”. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Ya yang seperti tadi itu getok tular dari karyawan yang kerja disini, temennya, temennya lagi, temennya lagi akhirnya terkumpul di sini cukup banyak.”*

2. Seleksi

Proses seleksi yang dilakukan di perusahaan Batik Kultur hanya dengan menggunakan wawancara. Dalam proses seleksi di perusahaan Batik Kultur tidak memerlukan tes kesehatan, psikotes, dan tidak memiliki standar pendidikan. Tentunya untuk dapat bekerja di perusahaan Batik Kultur, sumber daya manusia difabel harus memiliki kemampuan untuk menjahit. Lain halnya dengan sumber daya manusia difabel yang sudah lulusan dari RSBD Solo karena sumber daya manusia difabel dari RSBD Solo pasti sudah bisa menjahit. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Kalau sumber daya difabel dengan sendirinya dia harus mempunyai skill untuk jahit menjahit, kalau dari RSBD Solo kan pasti sudah dilatih selama setahun walaupun pada waktu awal bekerja pasti mereka belum pandai, belum lincah, hasilnya belum optimal tapi lama-kelamaan mereka pasti juga bisa. Kalau untuk seleksi kita tidak memakai psikotes, kita juga tidak ada tes kesehatan, kita hanya wawancara, dan juga tanpa surat lamaran, udah wawancara kalau memang secara fisiknya bisa bekerja yaudah kerja-kerja aja.”*

Di dalam perusahaan Batik Kultur tidak ada perbedaan seleksi antara penyandang disabilitas dan manusia normal karena semua dipandang setara atau sama. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, “ *Semua sama, semua sama. Tanpa surat lamaran, tanpa tes kesehatan, tanpa tes psikotes, hanya wawancara aja.*”

3. Penempatan

Penempatan dilakukan di perusahaan Batik Kultur berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Di dalam penempatan sumber daya manusia difabel, perusahaan Batik Kultur memiliki pertimbangan untuk menempatkan sumber daya manusia difabel sesuai dengan fisik dan kemampuan yang dimiliki. Seperti dalam bagian pemotong, perusahaan Batik Kultur biasanya tidak menempatkan sumber daya manusia difabel karena di dalam bagian pemotong mengharuskan sumber daya manusia untuk berdiri dan memotong kain sedangkan sumber daya manusia difabel biasanya memiliki kekurangan di kaki ataupun tangannya yang membuat kesusahan untuk melakukan pekerjaannya. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, “ *Kalau untuk yang difabel kita sesuaikan dengan kondisi fisiknya dia dan skillnya. Memang ada beberapa bagian yang tidak bisa diisi oleh orang-orang difabel. Contoh bagian pemotong, pemotong itu karena dia harus berdiri dan menggunakan tangan biasanya dan selama ini memang tidak pernah ada orang difabel yang ada di bagian itu karena kalau difabel biasanya kalau nggak tangannya, kakinya bahkan kadang-kadang tangan dan kakinya*

sehingga.. Ya kita berikan pekerjaan yang sesuai dengan fisik dan skillnya dan paling gini paling kalau misal fisik kita hanya fasilitasi adalah misal oh karena orangnya pendek, kursinya dipendekin, oh karena ndak ada kakinya nanti mesinnya nanti kita modifikasi supaya kakinya bisa untuk menjahit atau mungkin oh karena tempat duduknya perlu disesuaikan itu aja yang kita fasilitasi.”

4. Orientasi dan induksi

Menurut Ibu Ariyani, *“Karena disini banyak orang-orang difabel sehingga kalau orang-orang difabel masuk ke lingkungan disini pun juga udah biasa, mereka lebih nyaman dan untuk orang-orang normal pun melihat mereka pun juga ndak kaget jadi ya seperti biasa tidak ada khusus atau mungkin diperlakukan secara beda nggak sama.”* Sehingga di dalam perusahaan Batik Kultur, orientasi dan induksi sumber daya manusia dilakukan dengan melakukan pengenalan tugas sehingga sumber daya manusia dapat memahami tugas-tugas yang diberikan di dalam perusahaan dan memberikan pengenalan tentang sumber daya manusia lain yang memiliki tugas yang sama. Sehingga sumber daya manusia dapat saling bekerja sama untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan Batik Kultur.

4.2.3 Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan sumber daya manusia sehingga sumber daya manusianya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya di masa yang akan datang. Perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka produktivitas kerja sumber daya manusia di dalam perusahaan pun dapat meningkat. Mathis dan Jackson (2010:303) dalam (Khurotin & Afrianty, 2018), mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam mengerjakan tugas-tugas di dalam perusahaan dan untuk menumbuhkan kemampuan sumber daya manusia di luar kebutuhan pekerjaan saat ini.

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa perusahaan Batik Kultur melakukan pendidikan dengan adanya kerjasama dengan RSBD Solo, sehingga sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sudah melakukan proses pendidikan dan pelatihan di RSBD Solo sebelum turun ke lapangan di perusahaan Batik Kultur. Seperti yang diutarakan oleh Ibu Ariyani, “*Kalau dari*

RSBD Solo kan pasti sudah dilatih selama setahun walaupun pada waktu awal bekerja pasti mereka belum pandai, belum lincah, hasilnya belum optimal tapi lama-kelamaan mereka pasti juga bisa.” Di RSBD Solo sumber daya manusia akan dilatih untuk dapat mengoperasikan mesin jahit dan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang nantinya akan dibutuhkan di dalam perusahaan Batik Kultur. Kemudian pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia akan terus berkembang selama melakukan pekerjaan dan pemilik perusahaan Batik Kultur akan memberikan pekerjaan yang memiliki level lebih tinggi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dari sumber daya manusianya. Sang pemilik perusahaan Batik Kultur mengetahui pengembangan dari sumber daya manusianya melalui hasil kerja / produktivitas yang diperoleh sumber daya manusianya. Apabila ada peningkatan maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia tersebut memiliki perkembangan. Di dalam proses pengembangan sumber daya manusia, perusahaan Batik Kultur tidak memiliki perbedaan selain adanya kerjasama dengan RSBD Solo yang membantu melatih dan mendidik sumber daya manusia difabel. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Jujur kita tidak ada pelatihan khusus untuk karyawan. Karyawan disini kita lihat adalah dari segi hasil produktivitas. Biasanya awalnya pasti masih kurang. Kita latihannya ya langsung dengan cara bekerja lama-lama diajari oleh seniornya atau temennya yang lain lama-lama biasa yaudah. Kalau memang mereka pencapaiannya bagus, ya kita kasih bonus atau sesuatu lah kalau mereka memang pencapaiannya bagus atau kadang-kadang mereka pindah ke bagian yang lebih baik.”*

4.4.4 Kompensasi

Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada sumber daya manusianya atas jasa yang telah diberikan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada sumber daya manusianya sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan sumber daya manusia. Kompensasi adalah segala bentuk yang diterima oleh sumber daya manusia yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan sumber daya manusia tersebut di dalam perusahaan. Kompensasi memiliki tujuan untuk memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia karena dengan adanya kompensasi yang setimpal maka kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat maksimal. Perusahaan juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan memberikan kompensasi. Menurut Dessler (2015;418), mengemukakan bahwa kompensasi sumber daya manusia adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada sumber daya manusianya sebagai bentuk balas jasa atas jasa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia.

Bedasarkan dari hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa perusahaan Batik Kultur memiliki berbagai jenis kompensasi financial dan non-financial sebagai berikut:

1) Kompensasi Financial Langsung

- Pemberian upah/gaji untuk pekerja harian, bulanan, dan borongan yang disesuaikan dengan skill dan kemampuan dari sumber daya manusia.

Pemberian gaji juga dinilai berdasarkan jumlah tugas yang dapat dicapai dalam waktu tertentu.

- Insentif dan bonus yang diberikan kepada sumber daya manusia atas pencapaian tertentu.
- THR.

2) Kompensasi Financial Tidak Langsung

- Disediakan mes (tempat tinggal) untuk sumber daya manusia yang dari luar kota dan belum berkeluarga.
- Disediakan makan 3x sehari (pagi, siang, dan malam).

3) Kompensasi Non-Financial

- Tempat kerja yang nyaman.



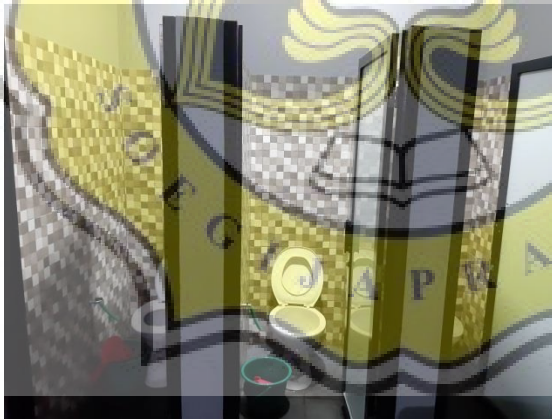
Gambar 3: Tempat Kerja

- Disediakan lahan untuk parkir kendaraan.



Gambar 4 : Lahan Parkir

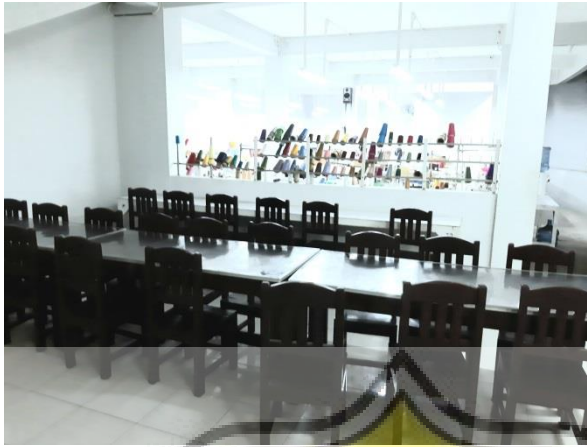
- Disediakan toilet untuk pekerja.



Gambar 5 : Toilet untuk Pekerja

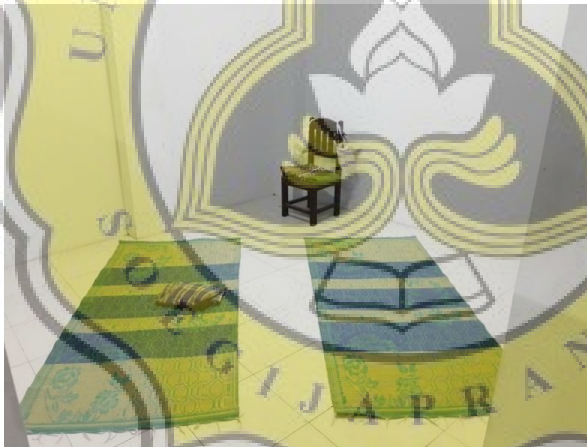
- Jam kerja yang fleksibel (8 jam kerja).

- Disediakan ruang untuk makan.



Gambar 6 : Ruang Makan

- Disediakan tempat untuk beribadah bagi umat muslim.



Gambar 7 : Mushola

Di dalam perusahaan Batik Kultur, kompensasi diberikan tanpa memandang sumber daya manusia normal maupun difabel. Kompensasi yang diberikan semua sama dan setara jadi tidak ada perbedaan kompensasi yang diberikan untuk sumber daya manusia difabel. Seperti yang diutarakan oleh Ibu Ariyani (11/09/10), “Kita

memperlakukan karyawan difabel sama dengan karyawan normal dan jujur mereka pun sebetulnya mereka pun lebih happy kalau mereka diperlakukan seperti normal karena pada dasarnya mereka tidak mempunyai mental untuk senang dikasihani”.

4.4.5 Pengintergrasian

Pengintergrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyamakan kepentingan antara perusahaan dengan sumber daya manusianya agar terciptanya kerja sama yang serasi antara perusahaan dengan sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan. Hasibuan (2012:22) dalam (Sofie & Fitria, 2018), menyatakan bahwa pengintergrasian adalah suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia agar terciptanya suatu bentuk kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa pengintergrasian yang dilakukan di perusahaan Batik Kultur adalah dengan menjaga hubungan yang baik antar sumber daya manusia dan dengan atasan sehingga dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Jujur kami ini bisnis tentunya juga profit oriented tapi tentunya di dalam itu juga ada yang sosial oriented yang kita berikan kepada mereka. Kita berjalan seperti normal kalau ada*

masalah antara karyawan dan perusahaan ya selalu kita musyawarah.”

Perusahaan Batik Kultur memiliki pedoman *sosial-oriented* sehingga diperlukannya menjaga hubungan yang baik antar sumber daya manusia agar terciptanya suasana kerja yang nyaman. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dari sumber daya manusia serta sumber daya manusia dapat menjalin kepercayaan terhadap atasan atau pemilik perusahaan. Di dalam perusahaan Batik Kultur sangat mengutamakan kekeluargaan sehingga dapat saling membantu satu sama lain tanpa memandang fisik.

4.4.6 Pemeliharaan

Pemeliharaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan agar tetap mau bekerja untuk perusahaan hingga saat pensiun. Pemeliharaan dilakukan untuk menjaga kemauan dan kemampuan kerja dari sumber daya manusia. Pemeliharaan dapat dilakukan dengan mengadakan program-program yang mendukung kebutuhan dari sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja dari sumber daya manusia. Pemeliharaan di dalam perusahaan harus diperhatikan dengan baik dan benar karena apabila tidak diperhatikan dengan benar dapat menyebabkan timbulnya masalah-masalah yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masalah yang timbul dapat berupa penurunan kinerja dan produktivitas dari sumber daya manusia, loyalitas dari sumber daya manusia menurun, perubahan sikap sumber daya manusia, dan menurunnya

semangat kerja yang dapat menyebabkan peningkatan absensi dari sumber daya manusia dan terjadi turnover. Hasibuan (2016:179), mengatakan bahwa pemeliharaan adalah usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap sumber daya manusia agar tetap loyal kepada perusahaan dan bekerja secara produktif untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, proses pemeliharaan yang dilakukan di dalam perusahaan Batik Kultur adalah dengan memberikan suasana kerja yang nyaman karena suasana kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi produktivitas dari sumber daya manusia. Pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur juga dengan mengadakan wisata kunjungan ke kota lain setiap setahun sekali guna untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental dari sumber daya manusianya. Dengan adanya wisata kunjungan ini, sumber daya manusia dapat menjadi lebih semangat dalam melakukan tugasnya dan loyal terhadap perusahaan Batik Kultur. Untuk mengikuti wisata kunjungan, perusahaan Batik Kultur tidak mematok biaya apapun dan semua sumber daya manusia dapat mengikuti kegiatan wisata kunjungan tanpa memandang keterbatasan yang dimiliki. Biasanya sumber daya manusia akan saling membantu satu sama lain apabila di dalam kegiatan wisata kunjungan ada yang mengalami kesusahan karena yang sudah saling menganggap seperti keluarga sendiri. Seperti misal, adanya sumber daya manusia difabel yang mengharuskan dirinya untuk menggunakan kursi roda, maka akan ada sumber daya

manusia lain yang membantu mendorong kursi rodanya. Di perusahaan Batik Kultur juga mengadakan Halal Bi Halal pada saat lebaran dan ketika sang pemilik Dea Valencia sedang ulang tahun mengadakan cara untuk merayakan ulang tahun Dea Valencia bersama sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Selama ini kita tidak ada pemeliharaan khusus untuk perusahaan dan karyawan. Paling hanya suasana kerja aja yang selalu kita jaga karena kita merasakan kalau suasana kerjalah yang paling penting untuk perusahaan. Suasana kerja yang baik akan mempunyai produktivitas yang baik. Suasana kerja yang tidak baik akan mempengaruhi produktivitas. Hanya itu. Paling kita biasanya setahun sekali kami itu wisata ke Bali pernah, ke Jawa Timur pernah, rencananya tahun ini kita mau ke Jawa Barat tapi karena pandemi ya kita tunda dulu paling hanya itulah kalau lebaran ya ada acara Halal Bi Halal, biasanya kalau Dea anak saya ulang tahun paling biasanya ada acara makan-makan panggil solo orgen, bagi-bagi hadiah paling hanya itulah untuk mempererat antara sesama karyawan maupun karyawan dengan perusahaan itu aja.”*

Di dalam perusahaan Batik Kultur tidak ada perbedaan pemeliharaan sumber daya manusia difabel dan sumber daya manusia normal karena semua sumber daya manusia dianggap sama. Seperti yang diutarakan oleh Ibu Ariyani (11/09/2), *“ kita perlakukan semuanya sama.”*

4.4.7 Kedisiplinan

Di dalam perusahaan kedisiplinan sumber daya manusia harus tetap dijaga agar tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia harus menaati dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang ada di dalam perusahaan sebagai bentuk hormat sumber daya manusia kepada perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki kedisiplinan yang tinggi ketika sumber daya manusia tersebut mematuhi dan menaati kebijakan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan, sumber daya manusia yang tidak mematuhi kebijakan dan norma-norma di dalam perusahaan berarti sumber daya manusia tersebut tidaklah disiplin. Untuk menjaga kedisiplinan sumber daya manusianya di dalam perusahaan tentunya perusahaan harus memberikan konsekuensi yang setimpal untuk sumber daya manusia yang melanggar kebijakan atau norma-norma yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:86), kedisiplinan merupakan bentuk dari rasa hormat yang ada pada diri sumber daya manusia di dalam perusahaan terhadap kebijakan yang ada di dalam perusahaan. (Sutrisno, 2019).

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa di dalam perusahaan Batik Kultur, tidak memiliki kebijakan yang paten karena perusahaan Batik Kultur merupakan suatu usaha kecil menengah yang mempekerjakan sumber daya manusia tanpa melihat pendidikan dan tanpa melihat kondisi fisik kesehatan dari sumber daya manusia lebih menunjang kekeluargaan. Seperti yang diutarakan oleh Ibu Ariyani

(11/09/20), *“Kita tidak ada kebijakan yang paten atau yang secara struktural karena kita ini kan perusahaan UKM ya kita ya yang mempekerjakan pegawai ya bisa dikata tanpa melihat pendidikan, tanpa melihat kondisi fisik kesehatan karyawan, lebih banyak kekeluargaan jadi andaikata memang ada yang tidak disiplin biasanya kami panggil kami coach ya apabila memang tidak ya kita lebih keras dengan memberi teguran-teguran keras biasanya ada level-levelnya. Di sini tuh ada kepala operasional namanya Mbak Ika biasanya kalau awal masih bisa diatasi Mbak Ika ya Mbak Ika kalau memang susah ya nanti baru ke saya kalau susah lagi ya nanti biasanya ke Dea tapi biasanya nggak terlalu susah sih mereka karena kita pun sebenarnya perusahaan yang fleksibel juga karena jam kerja kami pun juga fleksibel. Patokan kita adalah 8 jam kerja.”* Sehingga untuk mengatasi kedisiplinan sumber daya manusia biasanya pemilik perusahaan Batik Kultur ini akan memanggil sumber daya manusia yang kurang disiplin untuk ditegur. Dalam menjaga kedisiplinan dari sumber daya manusia, perusahaan Batik Kultur memiliki manajer operasional yang biasa dipanggil dengan Mbak Ika untuk mengawasi dan menegur sumber daya manusia yang kurang disiplin. Namun apabila sumber daya manusia tersebut kedisiplinannya terus menurun maka ibu dari sang pemilik ini akan langsung memberikan teguran keras dan apabila masih tidak memiliki perbaikan dalam kedisiplinan maka sang pemilik Dea Valencia sendiri yang akan turun tangan untuk mendisiplinkan sumber daya manusianya dengan memberikan teguran keras atau potong gaji. Namun sumber daya manusia di dalam perusahaan Batik Kultur sudah terbilang cukup disiplin karena perusahaan Batik Kultur merupakan perusahaan yang cukup fleksibel dikarenakan jam kerja yang diberikan oleh

perusahaan Batik Kultur ini juga fleksibel dengan patokan 8 jam kerja. Di dalam perusahaan Batik Kultur sumber daya manusia diberikan jam masuk kerja pada jam 8 pagi dan pulang kerja pada jam 4 sore namun masih bisa fleksibel. Sehingga untuk ibu-ibu yang masih mengharuskan untuk mengantar anak ke sekolah dapat datang lebih terlambat dan pulang pun juga menyesuaikan 8 jam kerja. Di dalam perusahaan Batik Kultur, sumber daya manusia yang dimiliki terbilang cukup disiplin dan mudah diatur dikarenakan adanya suasana kerja yang baik. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Selama ini tidak ada punishment yang jelas paling kita teguran-teguran seperti yang tadi saya utarakan. Mereka juga sudah sangat mengerti kok. Gampang diatur. Ya itu tadi karena suasana kerja yang baik sehingga kadang-kadang mereka juga malu sama temennya sendiri.”*

4.4.8 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah kegiatan pemberhentian kontrak kerja antara sumber manusia dengan perusahaan karena alasan tertentu. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi secara sukarelawan atau karena keinginan dari sumber daya manusia tersebut sendiri dan kehendak dari perusahaan yang mengharuskan untuk mengakhiri kontrak kerja dengan sumber daya manusianya karena alasan tertentu. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di dalam perusahaan dapat bersifat hanya sementara dan permanen. Di dalam pemutusan hubungan kerja sementara, sumber daya manusia akan ditarik kembali oleh perusahaan atau menjalin kontrak kembali dengan perusahaan. Hasibuan (2016:95), mengatakan bahwa pemutusan hubungan

kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota dari suatu perusahaan yang disertai dengan pemberian imbalan dari perusahaan atas jasa yang telah diberikan oleh individu tersebut. (Hasibuan, 2016).

Bedasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 September 2020 kepada Ibu Ariyani sebagai direktur yang memegang kendali atas proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Batik Kultur, dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang baru-baru terjadi di perusahaan Batik Kultur adalah pemutusan hubungan kerja karena sedang pandemi Covid-19, sehingga perusahaan Batik Kultur harus memutuskan hubungan kerja dengan beberapa sumber daya manusianya ada yang bersifat sementara dan permanen. Serta beberapa pemutusan hubungan kerja yang terjadi dikarenakan sumber daya manusia yang mengundurkan diri karena menikah atau melahirkan. Namun biasanya setelah 1 sampai 2 tahun akan kembali bekerja di perusahaan Batik Kultur. Ibu Ariyani (11/09/20), mengatakan bahwa, *“Selama ini pemutusan hubungan kerja hanya 1 karena pandemi kemarin di Jakarta karena pabrik tutup karena kondisi menurun, galeri kami di Jakarta kami tutup dan untuk yang lain kita tidak ada PHK biasanya mereka keluar karena menikah, hamil itu kalau hamil pulang kampung. Itu kadang kalau hamil anaknya lahir 1 sampai 2 tahun mereka kerja lagi. Andai kata kita untuk karyawan keluar itu juga sedikit sekali loh.”* Berdasarkan hasil wawancara, di dalam perusahaan Batik Kultur tidak banyak terjadi pemutusan hubungan kerja.