

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KREATIF
PENGRAJIN KAYU
(Studi Kasus Pada UD. Mukti Sukoharjo)
NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Nauval Yusuf Bachtiar

NIM : C0118031

Pembimbing 1 : Abdullah Zailani SE, S.Ag, M.Pd,M.Si

Pembimbing 2 : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2022

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KREATIF
PENGRAJIN KAYU
(Studi Kasus Pada UD. Mukti Sukoharjo)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Nauval Yusuf Bachtiar

NIM : C0118031

Pembimbing 1 : Abdullah Zailani SE, S.Ag, M.Pd,M.Si

Pembimbing 2 : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Pengrajin Kayu
(Studi Kasus Pada UD. Mukti Sukoharjo)

Nama : Nauval Yusuf Bachtiar

NIM : C0118031

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 25 Juli 2022



Nauval Yusuf Bachtiar



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Pengrajin Kayu
(Studi Kasus Pada UD. Mukti Sukoharjo)

Nama : Nauval Yusuf Bachtiar

NIM : C0118031

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat
diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya
ilmiah/penelitian yang telah Peneliti seselaikan.

Surakarta, 25 Juli 2022

Pembimbing 2


(Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, MM)
NIDN. 0609099301

Pembimbing 1


(Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0010127201



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTAFAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Pengrajin
Kayu (Studi Kasus Pada UD. Mukti Sukoharjo)

Nama : Nauval Yusuf Bachtiar

NIM : C0118031

Naskah Publikasi ini diujikan di depan dewan penguji

Pada hari / tanggal : Senin / 08 Agustus 2022

Ketua Penguji : Drs. Laksono Sumarto, MM

Sekretaris : Drs. Syahri Al Husin, MS

Anggota : Abdullah Zailani SE, S.Ag, M.Pd,M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dra. Sri Wijistuti, M.M.
NIDN : 0608106401

Ketua Program Studi Manajemen

Kurniawati Darmaningrum, M.M.
NIDN : 0621019302

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL NASKAH PUBLIKASI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN PPENULISAN.....	ii
LEMBAR PSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	1
A. PENDAHULUAN	
a) Latar Belakang.....	2
b) Identifikasi Masalah.....	2
c) Tujuan Penelitian.....	2
B. KAJIAN PUSTAKA	
a) Kajian Teori.....	3
C. METODE PENELITIAN.....	4
D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	5
E. KESIMPULAN DAN SARAN.....	7
F. DAFTAR PUSTAKA.....	8

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KREATIF PENGRAJIN KAYU

(Studi Kasus Pada UD. Mukti Sukoharjo)

Nauval Yusuf Bachtiar, Abdullah Zailani, Zandra Dwanita Widodo

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

Email : nauvalyusufb67@gmail.com

Abstract : This research was conducted with the aim of knowing how the development of human resources, employee recruitment and compensation at creative industry UD. Mukti Sukoharjo. This study uses a descriptive qualitative method by using a sample of 6 people who are interviewees. The data collection technique used is the triangulation method which includes observation, interviews and documentation. The results of this study are that all employees will be more likely to have a sense of work discipline, high responsibility and can manage working hours to be more efficient. Barriers to the HR development process at UD. Mukti Sukoharjo, among others, lack of motivation at work, age factor and lack of discipline. The training conducted at UD. Mukti Sukoharjo is an introduction to the tools or machines that will be used at work. This is of course done with the aim that all employees can work optimally. In the process of recruiting UD. Mukti Sukoharjo recruits employees from local residents and of course they are selected according to the needs of the factory and who have experience and skills in work. The compensation provided by UD. Mukti Sukoharjo for its employees in the form of basic salary, loading bonuses, THR and also tips from customers. Factors that affect the size of the compensation are length of work, activity or productivity of employees and working hours.

Keywords : HR Development, Employee Recruitment, Compensation, Creative Industry

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan SDM, Rekrutmen karyawan dan kompensasi yang ada pada Industri kreatif UD. Mukti Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan sampel 6 orang yang menjadi narasumber dalam wawancara. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode triangulasi yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu seluruh karyawan akan lebih untuk mempunyai rasa disiplin kerja, tanggung jawab yang tinggi dan dapat mengatur jam kerja agar lebih efisien. Hambatan proses pengembangan SDM di UD. Mukti Sukoharjo antara lain, kurangnya motivasi dalam bekerja, faktor usia dan kurangnya kedisiplinan. Pelatihan yang dilakukan pada UD. Mukti Sukoharjo ini berupa pengenalan dengan alat-alat atau mesin yang akan digunakan pada saat bekerja. Hal ini tentunya dilakukan dengan tujuan supaya seluruh karyawan dapat bekerja secara optimal. Dalam proses perekrutan UD. Mukti Sukoharjo merekrut karyawan dari warga sekitar dan tentunya dipilih sesuai dengan kebutuhan pabrik dan yang mempunyai pengalaman dan keterampilan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan UD. Mukti Sukoharjo untuk karyawannya berupa gaji pokok, bonus muat, THR dan juga tips dari pelanggan. Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yaitu lama bekerja, keaktifan atau produktivitas karyawan dan jam kerjanya.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Rekrutmen Karyawan, Kompensasi, Industri Kreatif

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan (Munawirsyah, 2018). Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk fasilitasi yang memacu proses belajar menjadi efektif dan dilaksanakan dalam rangka proses perubahan kinerja seseorang dalam pekerjaan atau tugas – tugasnya. Peran sumber daya manusia lebih memastikan efektivitas perubahan itu dari yang kurang menjadi lebih, dan dari yang cukup atau diatas rata-rata menjadi semakin sukses dan berprestasi. Dengan sumber daya manusia yang unggul, seseorang boleh memetik manfaat peningkatan keterampilan (skills), agar dapat memenuhi tuntutan kinerja pekerjaan dan tugas tugasnya. Industri kreatif di Indonesia sedang berkembang dengan pesat. Perkembangan ini seharusnya diimbangi dengan kemampuan sumber dan yang memiliki kompetisi. Sumber daya yang memadai seperti apa yang diperlukan didalam dunia industri kreatif.

Pemberdayaan karyawan sebagai salah satu upaya menjembatani dan memotivasi karyawan untuk tetap bertanggung jawab secara pribadi dan merupakan satu usaha karyawan memperbaiki proses dalam menyelesaikan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sehingga pimpinan manajemen yang menaungi sumber daya manusia harus memiliki kemampuan teknis pebelolaan sumber daya manusia yang sudah terasa pada perusahaannya (Wijiastuti et al., n.d, 2021). Perkembangan

industri kreatif Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Namun dibalik perkembangan industri kreatif yang semakin pesat, masih banyak tantangan yang harus di hadapi oleh pelaku industri kreatif. Dari beberapa isu strategis terdapat salah satu isu yang menarik untuk dijadikan pembahasan, yaitu mengenai ketersediannya. SDM yang kreatif, terampil, dan profesional. SDM merupakan faktor utama yang menjadi faktor penentu perkembangan industri kreatif (Abbas, 2019). Menurut Departemen Perdagangan RI (2009, h.5), Industri Kreatif adalah industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, ketrampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan memberdayakan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Industri kreatif dapat menciptakan iklim bisnis yang positif dan mendukung pemanfaatan sumber daya yang terbarukan, pusat penciptaan inovasi dan pembentukan kreativitas, dan memiliki dampak sosial yang positif.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka fokus penelitian yang akan di bahas yaitu Pengembangan SDM, rekrutmen karyawan dan pemberian kompensasi yang dilakukan pada Industri Kreatif UD. Mukti Sukoharjo.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas di dapatkan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu

- a. Bagaimana pengembangan SDM yang dilakukan pada Industri Kreatif UD Mukti Sukoharjo ?
- b. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan pada Industri Kreatif UD. Mukti Sukoharjo ?
- c. Kompensasi-kompensasi seperti apa saja yang diberikan kepada karyawan UD. Mukti Sukoharjo ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana Bagaimana pengembangan SDM yang dilakukan pada

Industri Kreatif UD Mukti Sukoharjo.

2. Untuk mengetahui Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan pada Industri Kreatif UD. Mukti Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui Kompensasi-kompensasi seperti apa saja yang diberikan kepada karyawan UD. Mukti Sukoharjo.

B. KAJIAN TEORI

1. Industri Kreatif

a. Pengertian

Industri kreatif dapat diartikan adalah sebuah konsep di era ekonomi baru yang mengintensifkan informasi dan kreativitas dengan mengandalkan ide dan pengetahuan dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi yang utama. Konsep ini biasanya akan didukung dengan keberadaan industri kreatif yang menjadi pengejawantahannya. Seiring berjalannya waktu, perkembangan ekonomi sampai pada taraf ekonomi kreatif setelah beberapa waktu sebelumnya, dunia dihadapi dengan konsep ekonomi informasi yang mana informasi menjadi hal utama dalam pengembangan ekonomi. Meskipun terbilang baru, Industri kreatif cukup dapat memperbaiki perekonomian masyarakat Indonesia. Dengan demikian, industri ini menjadi perhatian pemerintah agar senantiasa terus tumbuh dan berkembang. (Paramita et al., 2021, p. 17).

b. Ciri-ciri Ekonomi kreatif

Menurut (Sopanah et al., 2020) ekonomi kreatif memiliki enam ciri utama, yakni : adanya kreasi intelektual ekonomi kreatif, mudah diganti, distribusi secara langsung dan tidak langsung, membutuhkan kerja sama, berbasis pada ide, tidak memiliki batasan.

c. Jenis-jenis Industri Kreatif

Berdasarkan data pemerintah

tahun 2005 dalam (Nugroho & Cahyadin, 2010), jenis-jenis industry kreatif sebagai berikut : Periklanan, arsitektur, pasar seni, kerajinan, desain, desain fesyen, video film dan fotografi, permainan interaktif, music, seni pertunjukan, penribit dan percetakan, layanan computer, televisi dan radio, riset dan pengembangan.

d. Teori-teori

Menurut (Anggraini & Nenny, 2008) pada dasarnya terdapat lima teori mengenai industri kreatif, diantaranya adalah teori menurut John Howkins, Dr. Richard Florida, Robert Lucas, Alvin Toffler.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1, 2019).

b. Perencanaan pemberdayaan SDM

Perncanaan pemberdayaan SDM mencakup (Priyono & Marnis, 2014, pp. 79–80): produktifitas kerja, efisiensi pemberdayaan pegawai, konseptual pembedayaan, kepemimpinan pemberdayaan.

c. Tujuan pengembangan

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan penyelenggaraan pengembangan karyawan yaitu (Priyono & Marnis, 2014) : meningkatkan produktivitas kerja, mefisiensi, mengurangi kerusakan, menghindari

(mengurangi) kecelakaan, meningkatkan pelayanan (konsumen), memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan, meningkatkan karier, meningkatkan cara berfikir secara konseptual, meningkatkan kepemimpinan, meningkatkan prestasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan balas jasa (gaji).

3. Kompensasi

a. Pengertian

Pemberian kompensasi menjadi salah satu yang dapat diupayakan terkait dengan kepuasan kerja. Puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai (Rahayu & Pramularso, 2019).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi, yaitu kondisi pasar, keadilan sosial, kinerja individu, senioritas, dan gaji berdasarkan golongan (Syafri & Alwi, 2014) : Kondisi pasar (besar dan kecilnya gaji/upah ditentukan oleh harga kebutuhan pokok yang berlaku), keadilan social (berdasarkan peran/kedudukan dalam organisasi), kinerja individu, seniorita, gaji berdasarkan golongan.

c. Tujuan pemberian kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi

(Priyono & Marnis, 2014): ikatan kerja sama, kepuasan kerja, balas jasa, stabilitas karyawan, peningkatan disiplin kerja.

4. Rekrutmen Karyawan

a. Pengertian

Rekrutmen merupakan Salah satu upaya dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Penarikan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan yang dapat dengan berbagai cara yang lazim digunakan, tujuannya adalah agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Makin banyak yang melamar tentu makin baik, demikian pula sebaliknya jika yang melamar tidak memenuhi harapan atau sedikit, maka untuk memenuhi target jumlah pelamar perlu rekrut ulang dengan cara lain (Dewi & Harjoyo, 2019).

b. Prosedur rekrutmen

Menurut (Sari, 2008) prosedur-prosedur rekrutmen meliputi : menginformasikan proses rekrutmen dan kualifikasi, memasukkan dalam data base perusahaan surat-surat lamaran yang masuk (manual, komputerise), menyeleksi secara administratif dan kaulitatif , menyeleksi surat lamaran yang memenuhi persyaratan, melakukan pemanggilan terhadap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti proses seleksi.

c. Evaluasi proses rekrutmen

Evaluasi rekrutmen dilakukan untuk menilai apakah upaya dan proses rekrutmen berjalan efektif terutama dari aspek waktu dan biaya yang dikeluarkan. Hal yang dievaluasi meliputi (Dewi & Harjoyo, 2019): jumlah pelamar, kualitas pelamar, biaya yang dihabiskan, waktu yang dibutuhkan, tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

C. METODOLONGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di UD. Mukti yang beralamat di Jl. Raya Telukan No. Km.7, RT. 03/ RW. 09, Dusun III, Telukan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dan menggunakan data primer dan sekunder. Metode penelitian kualitatif berpandangan bahwa, setiap gejala atau fenomena atau subjek yang diteliti ada yang dapat diamati dan tidak ada yang diamati seperti perasaan, peneliti lebih bersifat melakukan eksplorasi dan kurang melakukan pengukuran, hubungan antar gejala lebih bersifat *reciprocal* (hubungan timba balik, bukan kausal), hasil penelitian ini tidak bebas nilai dan bersifat subjectif, dan gejala yang diteliti bersifat *holistic* (menyeluruh satu sama lain tidak dapat dipisahkan) (Sugiyono & Lestari, 2021, p. 466).

a. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah triangulasi. Triangulasi teknik, berarti teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan metode observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi berarti mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama (Sugiyono & Lestari, 2021).

b. Teknik sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Sampel adalah contoh, sebagian dari anggota populasi yang diperlukan. *Purposive sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel yang ciri atau karakteristiknya sudah diketahui lebih dahulu berdasarkan sifat ciri dan sifat populasi (Sugiyono & Lestari, 2021). Sampling dalam penelitian ini adalah pemilik UD. Muti Sukoharjo, Manajer UD. Mukti Sukoharjo, Staff Keuangan dan 3 Karyawan produksi.

c. Teknik analisis data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Analisis data ini dilakukan dengan mendasarkan diri pada penelitian lapangan, model analisis ini menggunakan empat komponen yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono & Lestari, 2021).

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses usaha dalam meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam tahap pengembangan SDM tentunya diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh UD. Mukti Sukoharjo diharapkan seluruh karyawan akan lebih untuk mempunyai rasa disiplin kerja yang tinggi, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi kepada pekerjaan mereka sekarang serta mampu untuk mengatur waktu dalam bekerja, hal ini tentunya bertujuan supaya seluruh karyawan dapat memanfaatkan waktu yang baik ketika bekerja misalnya mereka dapat mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan estimasi waktu yang tepat sehingga pekerjaan mereka akan dapat selesai tepat waktu. Hal ini tentunya akan memicu tingginya tingkat produktivitas karyawan serta berdampak baik untuk UD. Mukti Sukoharjo. Hambatan yang dihadapi UD. Mukti dalam proses pengembangan yang akan dilakukan pada seluruh

karyawan muncul dari berbagai faktor salah satunya adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, selain itu faktor usia karyawan, karena di dalam UD. Mukti ini banyak karyawan yang sudah berumur dan umumnya kurang memahami bagaimana proses pengembangan yang mengikuti perkembangan zaman, faktor yang lainnya timbul dari tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang kurang mereka cenderung sukar untuk diarahkan ke arah yang lebih baik.

Sesuai dengan informasi yang telah di dapatkan bahwa UD. Mukti Sukoharjo ini tidak menetapkan target dalam produksi. Target yang di minta oleh pemilik sendiri yaitu seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing secara tepat waktu karena berhubungan dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk bidang produksi. Maka dari itu seluruh karyawan juga diharapkan untuk lebih produktif dan efisien dalam menggunakan waktu mereka dalam bekerja. Pelatihan yang dilakukan pada UD. Mukti Sukoharjo ini berupa pengenalan dengan alat-alat atau mesin yang akan digunakan pada saat bekerja. Hal ini tentunya dilakukan dengan tujuan supaya seluruh karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain pengenalan pada alat-alat untuk produksi juga dilakukan pengenalan terhadap lingkungan dan rekan-rekan dalam bekerja. Dengan dilakukannya pelatihan pra kerja pada karyawan tentunya juga akan menghasilkan barang produksi yang berkualitas.

b. Rekrutment Karyawan

Rekrutment karyawan dilakukan untuk mencari tenaga kerja yang memiliki Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan. Proses perekrutan dilakukan

tentunya sesuai dengan kriteria yang dibuuhkan pabrik. Sebagai pemilik usaha tentunya harus mempertimbangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan kebutuhan dalam bidang kerja yang ada. Rekrutment tenaga kerja yang dilakukan UD. Mukti Sukoharjo pemilik usaha lebih memilih untuk merekrut karyawan dari warga-warga sekitar pabrik dan tentunya memiliki rasa kedisiplinan dalam bekerja tanggung jawab mereka dalam bekerja dan yang kurang lebih paham atau mengetahui bidang perkayuan. Tujuan untuk merekrut warga yang berada disekitar pabrik diharapkan agar bisa membantu perekonomian warga sekitar. Pada UD. Mukti Sukoharjo faktor usia tidak menjadi masalah yang signifikan dalam proses pemilihan tenaga kerja. Yang terpenting karyawan-karyawan dapat bekerja dengan baik lebih tepatnya juga tetap produktif dalam bekerja.

Salah satu faktor pendukung merekrut karyawan yaitu pengalaman yang ada pada karyawan itu sendiri. Seorang karyawan memiliki pengalaman yang baik dalam dunia bekerja tentunya dapat lebih mudah mereka dalam beradaptasi dalam dunia pekerjaan. Memiliki pengalaman juga sangat membantu tingkat produktivitas mereka dan tentunya hal ini menjadi mempermudah memberikan arahan dalam lingkungan kerja. Pemilik UD. Mukti Sukoharjo ketika merekrut karyawan lebih cenderung memperhatikan kebutuhan yang ada di lingkungan pabrik. Hal ini dimaksudkan agar biaya operasional produksi tetap stabil dan tidak terlalu membengkak hanya untuk membayar kompensasi karyawan. dan juga ketika tidak sesuai dengan kebutuhan nanti di khawatirkan banyak tenaga kerja yang menganggur karena tidak ada tugas yang harus dikerjatkan dan di khawatirkan akan menghambat kegiatan operasional perusahaan. Di

dalam UD. Mukti Sukoharjo pengalaman dalam kerja merupakan prioritas dalam bekerja. Karena dengan mempunyai pengalaman yang baik maka akan mudah memberikan pelatihan kepada karyawan serta karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Pada sebuah suatu organisasi atau pabrik tentunya selalu membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten atau berpengalaman pada bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan.

c. Kompensasi

Pemberian kompensasi menjadi salah satu yang dapat diupayakan terkait dengan kepuasan kerja. Puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh pemilik UD. Mukti kepada karyawannya berupa gaji yang diberikan setiap satu minggu sekali, uang makan yang diberikan setiap hari saat bekerja, kelonggaran untuk karyawan yang memang berhalangan masuk kerja dengan alasan yang jelas, bonus muat yang diberikan ketika ada kayu yang datang dari luar maupun pada saat akan melakukan pengiriman, tunjangan hari raya yang diberikan pada saat hari raya lebaran, dan tentunya juga dapat bonus tambahan dari pembeli.

Faktor yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan di UD. Mukti Sukoharjo yaitu dilihat dari lama bekerjanya karyawan yang sudah lama bekerja tentunya mempunyai keahlian

dan pengalaman yang lebih tentang bidang yang di kerjakan, yang kedua dilihat dari keaktifan seorang karyawan dalam bekerja misalnya karyawan yang selalu disiplin untuk selalu masuk kerja tentunya juga akan mendapatkan gaji yang sepantasnya didapatkan, dan selanjutnya dapat dilihat dari produktivitas mereka dalam bekerja untuk karyawan yang memiliki kinerja yang bagus tentunya juga akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerja mereka dan selanjutnya dilihat dari jam kerjanya jika karyawan bekerja diluar jam yang di tentukan, tentunya akan mendapatkan bonus tambahan. Pemberian kompensasi yang telah memenuhi kebutuhan karyawan di UD. Mukti Sukoharjo ini , diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, lebih memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan masing-masing serta dapat lebih untuk mengatur waktu pekerjaan se efisien mungkin.

E. KESIPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Pada proses pengembangan SDM yang dilakukan diharapkan seluruh karyawan akan lebih untuk produktif dan mempunyai rasa disiplin kerja yang tinggi, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi kepada pekerjaan mereka sekarang serta mampu untuk mengatur waktu dalam bekerja. Hambatan dalam pengembangan SDM UD. Mukti Sukoharjo antara lain kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan dan factor usia karyawan.
- b. Pada rekrutmen karyawan pihak UD. Mukti Sukoharjo lebih cenderung memilih karyawan yang memiliki pengalaman dan tentunya disesuaikan dengan kebutuhan pabrik.

- c. Kompensasi yang diberikan UD. Mukti Sukoharjo telah memenuhi standar, bentuk kompensasi yang diberikan meliputi gaji pokok, bonus, THR dan tips dari pelanggan. Factor yang mempengaruhi pemberian kompensasi sendiri meliputi lama bekerja, keterampilan atau keahlian karyawan dalam bekerja dan produktivitas mereka.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dia atas maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bertujuan memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain atas hasil penelitian ini :

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang baik untuk penelitian berikutnya dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih menyempurnakan kembali penelitian yang memiliki tema yang sama dengan penelitian ini.
- b. Bagi UD. Mukti Sukoharjo, kepada pemilik usaha sebaiknya lebih mempertegas kembali peraturan yang harus di taati oleh seluruh karyawan mengenai jam kerja dan memberikan pelatihan yang ekstra kepada karyawan agar mereka lebih optimal dalam melakukan pekerjaan. Melakukan rekrutmen karyawan dengan kualifikasi yang lebih jelas supaya

mendapat karyawan yang berkualitas baik. Memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang dimana mereka telah melakukan **pekerjaan dengan baik dan membantu perkembangan pabrik.**

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, W. A. F. (2019). Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. *'Adliya*, Vol. 13(No. 1), 115–126.
- Anggraini, & Nenny. (2008). Industri Kreatif. *Jurnal Ekonomi*, 8, 144–151.
- Dewi, D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *Eri Susan* 1. (2019). 2, 952–962.
- Munawirsyah, I. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 07).
- Nugroho, P., & Cahyadin, M. (2010). Analisis Perkembangan Industri Kreatif di Indonesia. *Fakultas Ekonomi UNS*.
- Paramita, R., Rizal, N., Sulistyan, R., & Taufiq, M. (2021). *Manajemen Industri*

Kreatif. Widya Gama Press.

Priyono, & Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zifatama Publiser.

Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>

Sari, E. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Jaya Baya University Press.

Sopannah, Bahri, S., & Ghoazali, M. (2020). *Ekonomi Kreatif Berbasis Kearifan*

Lokal. Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi* (1st ed.). Alfabeta.

Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.

Wijiastuti, S., Dwanita Widodo, Z., Sumber, P., & Darmaningrum, K. (n.d.). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI KREATIF SABLON (ZEE SCREENPRINTING) KARANGANYAR DI MASA PANDEMI COVID-19*.