

PAPER NAME

3129-Article Text-6004-1-10-20220216 (1).pdf

AUTHOR

Bu rini dkk

WORD COUNT

3170 Words

CHARACTER COUNT

20952 Characters

PAGE COUNT

7 Pages

FILE SIZE

394.2KB

SUBMISSION DATE

Jan 27, 2023 1:26 PM GMT+7

REPORT DATE

Jan 27, 2023 1:27 PM GMT+7**● 23% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 23% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Submitted Works database
- Cited material
- Crossref Posted Content database
- Quoted material

Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era *New Normal*

²⁰ Rini Adiyani¹, Zandra Dwanita Widodo², Rissa Marina Widodo³
¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Tunas
Pembangunan
³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam
Nahdatul Ulama
Email : riniadiyani220465@gmail.com¹, zandra.widodo@lecture.utp.ac.id²,
marissawidodo@gmail.com³

Abstrak

Industri kreatif merupakan kontributor utama dalam PDB dan penyerapan tenaga kerja. Industri kreatif berbasis cetak saring manual di era new normal mempunyai tantangan tersendiri untuk mampu bertahan di pasar global dengan perkembangan teknologi yang pesat. Di era new normal pada industri ini terdapat beberapa kelemahan pada manajemen sumber daya manusia terkhusus tenaga kerja yang masih belum optimal dalam pengembangan produk dan desain produk yang diminati pangsa pasar era new normal. Belum berfokusnya tenaga kerja pada komersialisasi produk dan kurang memahami manajemen yang diterapkan pada bisnis industri kreatif yang memiliki dampak tidak optimalnya keberhasilan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi usaha. Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan perangkat penting sebagai strategi inovasi dan kreasi untuk bertahan di era new normal dengan upaya peningkatan daya saing usaha pada industri ini. Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa, peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan sebuah investasi yang strategis berjangka dan memiliki dimensi yang luas terhadap segala aspek. Maka dari itu, diperlukan langkah dan kemauan yang terintegrasi dari pimpinan sebagai penentu kebijakan dan tenaga kerja yang berperan sebagai subyek pengembangan. Peningkatan kompetensi yang Sumber Daya Manusia bersifat *mental skill*, *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa yang dihindari bagi organisasi di era new normal untuk menunjang *performance* tenaga kerja maupun manajemen pada industri kreatif cetak saring manual.

Kata Kunci: Cetak Saring Manual, Strategi, MSDM, Peningkatan Daya Saing, Industri Kreatif

Abstract

Creative industry is the main contributor to GDP and labor absorption. Manual screen printing-based creative industry faces a distinctive challenge to survive in global market with rapid technology development in new normal era. In new normal era, this industry has some weaknesses in human resource management, particularly less optimum labor in product development and design preferred by marketplace in new normal era. Labors' inadequate focus on product commercialization and poor understanding on management applied in creative industry business lead to the less successful improvement of business effectiveness and efficiency. This article is written using library research method. The development of Human Resource competency is an important instrument in innovating and creative strategy to survive in new normal era by attempting to improve the business' competitiveness in this industry. From the discussion, it can be concluded that the improvement of human resource competency is a future strategic investment with broad dimensions in any aspects. Therefore, integrated measures and willingness are required from the leader as the

determinant of policy and labors serving as the subject of development. The improvement of human resource competency including mental skill, soft skill, hard skill, and social skill has been an inevitable demand to organizations in new normal era to support the performance of labors and management in Manual screen printing creative industry.

Keywords: Manual screen printing, strategy, HRM, Competitiveness Improvement, Creative Industry

PENDAHULUAN

Dari tahun ke tahun, industri kreatif berbasis cetak saring manual berkembang pesat dari masa kemasa. Perkembangan industri kreatif ini didukung melalui ekonomi kreatif (Sari *et al.*, 2020). Pada era industri 4.0 dengan disertai dengan gelombang globalisasi yang berpangku pada ekonomi kreatif menjadikan pemerintah Indonesia berupaya optimal menjadikan ekonomi berbasis kreativitas ini di dukung melalui aktivitas industri dengan berharap industri kreatif ini mampu memberikan dukungan ekspor dan penyerapan tenaga kerja yang maksimal. Konsep ekonomi kreatif pada pilar pembangunan perekonomian indoneisa, ada 5 yaitu sumber daya, industri, teknologi, institusi dan lembaga keuangan.(Purnomo, 2016)

Industri kreatif di Indonesia, perkembangannya mengalami peningkatan dari masa kemasa. Pada sektor industri kreatif, ada 14 sub yaitu arsitektur, periklanan, pasar barang seni, kerajinan, desain, fashion, film, video, fotografi, permainan interaktif, music, pertunjukan seni, percetakan dan penerbitan, layanan komputer dan piranti lunak, radio dan televisi,serta riset dan pengembangan. (Pangestu, no date)

Di berbagai daerah bisnis inudstri kreatif berbasis cetak saring manual menjamur seiring dengan perkembangan gaya hidup dan selera konsumen yang berubah serta pendapatan masyarakat yang meningkat. Kecenderungan masyarakat milenial cenderung berselera untuk tren *self healing* yang memanjakan diri dengan berbagai aspek kehidupan social maupun kebutuhan trend fashion. Hal tersebut merupakan salah satu alas an mengapa bisnis industri kreatif cetak saring manual terkhusus produk fashion berkembang di era *new normal*, sehingga banyak persaingan yang ketat dari para pesaing usaha industri kreatif berbasis cetak saring manual untuk menjual produk dengan harga yang mampu bersaing, selain persaingan harga, para pelaku usaha industri kreatif ini juga bersaing dalam membangun manajemen dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang optimal dan proporsional untuk menjalankan usaha di industri berbasis cetak saring manual.

Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan daya saing pelaku usaha industri kreatif berbasis cetak saring manual telah dilakukan dan diharapkan dapat menghasilkan peluang peluang pada industri kreatif agar mampu meningkatkan kemampuan usaha dalam segi kreativitas dan inovasi. Pada gambaran secara umum, daya saing merupakan upaya untuk memanfaatkan dan mengelola motor organisasi pada sebuah industri seperti halnya sumber daya manusia, modal, teknologi, dan faktor produksi untuk mencapai nilai tambah atau biasa disebut dengan *value per unit of output* atau pertambahan nilai per unit masukan. Pada faktor daya saing sangat berkaitan erat dengan produktivitas yang menentukan keberhasilan optimalnya atau meningkatnya kesejahteraan pelaku usaha. Pada pendahuluan artikel ini industri kreatif berbasis cetak saring manual pada produktivitasnya sangat tergantung dengan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, kreatifitas dan inovasi, penciptaan keunggulan kemampuan menjalin kerjasama dengan pelaku pelaku usaha besar atau sesama UMKM, penciptaan keunggulan yang menjaga standar kualitas, keunikan produk dan nilai serta bagaimana efisiensi produk yang dihasilkan dapat bersaing secara ketat dengan para kompetitor kompetitor yang hadir di era *new normal*, agar dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, mengoptimalkan manajemen yang tepat, menggunakan teknologi tepat guna serta melakukan inovasi yang berkesinambungan merupakan sebagai upaya dalam meningkatkan daya saing yang telah dilakukan. Peningkatan daya saing pada industri kreatif berbasis saring cetak manual harus dilakukan secara bertahap, yang berarti peningkatan daya saing dimulai dengan upaya mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat didalamnya untuk memenangkan persaingan pada tingkat lokal secara berkesinambungan hingga kemudian

dikembangkan untuk kawasan wilayah persaingan yang semakin meluas, maka dari itu secara hierarkis para pelaku usaha industri kreatif berbasis cetak saring manual dapat turut mengoptimalkan daya saing secara bertahap dan alamiah.

Dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dan sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi. Sumber daya manusia konteksnya pada usaha, merupakan dynamo penggerak yang penting pada manajemen usaha yang diupayakan dapat bersinergi dan berintegrasi dengan visi misi perusahaan agar dapat terwujud dengan efektif dan efisien. Menurut Ashary (Ashary, 2020) Aset pada perusahaan yang berharga dibanding dengan aset lainya yaitu sumber daya manusia yang merupakan motor atau penggerak utama didalam sebuah organisasi pada perusahaan. Karena penting, aset perusahaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik secara berkelanjutan dan optimal, serta diberikan ekstra perhatian pada setiap masing masing divisi sumber daya manusia, selain itu perusahaan senantiasa berupaya untuk menoptimalkan kompetensi seiring dengan perkembangan jaman.

Supaya nantinya industri kreatif berbasis cetak saring manual dapat bersaing di era *new normal* ditengah tumbuhnya kompetitor di industri kreatif ini, perusahaan dituntut agar mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan produktifitas karyawan melalui optimalisasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Apabila pengembangan kompetensi sumber daya manusia dibiarkan, tentu akan memiliki dampak buruk pada pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Agar tercapainya tujuan penulisan artikel ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan atau *library research*. *Library research* adalah sebuah metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku buku referensi, diktat-diktat dan literatur-literatur dengan informasi-informasi yang berhubungan dengan penulisan artikel ini. Pada artikel kepustakaan ini, yang dilakukan bukan hanya mengumpulkan dan mencatat literatur dan buku-buku, tetapi juga memperhatikan langkah dalam mengumpulkan data, membaca dan mengolah bahan pustaka. Metode yang digunakan pada artikel ini disertai dengan referensi, modifikasi yang relevan bersama dengan penjelasan. Teknik analisis beserta prosedur data ditekankan pada artikel tujuan pustaka. Pada tahapan penelitian ini harus dinyatakan dengan jelas. (Khatibah, 2011).

HASIL PENELITIAN

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada industri kreatif berbasis cetak saring manual merupakan kegiatan penting untuk strategi inovasi dan kreasi usaha untuk bertahan di era *new normal* dengan upaya peningkatan daya saing usaha pada industri kreatif ini. Sumber daya manusia dan pengembangan kompetensinya merupakan sebuah perangkat penting yang juga merupakan investasi strategis berjangka yang memiliki dimensi yang luas terhadap segala aspek di industri kreatif berbasis sablon. Maka dari itu, langkah beserta kemauan yang terintegrasi diperlukan pimpinan sebagai penentu kebijakan dan tenaga kerja yang berperan sebagai subyek pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kompetensi pada sumber daya manusia bersifat *mental skill, soft skill, hard skill, social skill*, menjadi tuntutan yang tidak bisa dihindari bagi organisasi di era *new normal* untuk menunjang *performance* tenaga kerja maupun manajemen pada industri kreatif cetak saring manual sebagai upaya peningkatan daya saing usaha. Dengan adanya upaya ini diharapkan dapat mencapai visi misi usaha industri kreatif berbasis sablon Zee. Screenprinting dengan efektif dan efisien.

Industri Kreatif

Informasi mengenai definisi industri kreatif menurut Departemen Perdagangan Republik Indonesia (2009,h.5) yaitu, industri kreatif terdiri dari sekelompok atau sebuah industri yang berasal dari inovasi dan kreatifitas beserta bakat keterampilan yang dimiliki oleh individu sebagai upaya untuk mengoptimalkan kesejahteraan serta terbukanya

lapangan pekerjaan yang mampu menghasilkan karsa dan cipta dari hasil sekelompok atau sebuah industri.

Mayoritas industri yang berkembang di Indonesia mengandalkan inovasi dan kreatifitas dari sumber daya manusia yang terlibat pada industri tersebut, sama halnya dengan pernyataan Simatupang (Simatupang, no date). Unsur utama industri kreatif selain kreativitas adalah keahlian, talenta yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan dengan berbagai penawaran kreasi intelektual.

Ditinjau dari aspek kebutuhan praktis, sebenarnya bukan merupakan persoalan yang serius. Secara umum dapat dikatakan bahwa keduanya mengandung pengertian sebagai aktivitas berbasis kreativitas yang berpengaruh terhadap perekonomian atau kesejahteraan masyarakat. Lingkup kegiatan dari ekonomi kreatif dapat mencakup banyak aspek.

Departemen Perdagangan (2008, h.4) mengidentifikasi bahwa 14 sektor termasuk dalam ekonomi kreatif, adalah sektor:

1. Arsitektur
2. Periklanan
3. Pasar Barang Seni
4. (*Handicraft*) Kerajinan
5. Desain
6. Fashion
7. Film, video, dan fotografi
8. Permainan interaktif
9. Musik
10. Seni pertunjukan
11. Penerbitan dan percetakan
12. Layanan komputer dan piranti lunak
13. Televisi dan Radio
14. Pengembangan dan Riset

Dapat dilihat bahwa ekonomi kreatif pada cakupan tersebut sebagian besar merupakan sektor ekonomi yang tidak membutuhkan skala dan skema produksi dalam skala yang luas dan besar. Bukan hanya seperti bisnis manufaktur yang memiliki orientasi pada jumlah produk, pada industri kreatif lebih bertumpu pada kualitas sumber daya manusia. Industri kreatif berpotensi lahir dari kelompok industri kecil menengah dengan kreativitas dan inovasi sebagai pelengkap karya dan produk yang dihasilkan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai individu yang produktif melalui aktifitas bekerja sebagai motor organisasi, baik didalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai aset yang dalam prosesnya membutuhkan pelatihan dan pengembangan menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Pengertian sumber daya manusia pada umumnya terdiri menjadi 2 yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif dalam sebuah wilayah dan sumber daya manusia yang berarti lebih sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia menjadi hal penting yang harus dimiliki untuk mengupayakan mencapai tujuan dalam organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi elemen utama organisasi daripada elemen elemen lainnya seperti halnya modal, teknologi, dengan pelaksanaan teknis operasional, dan yang lainnya, karena sumber daya manusia sendiri yang mengendalikan elemen elemen tersebut. (Hasibuan, Malayu S. P. 2005)

Manajemen pada sumber daya manusia yaitu proses perencanaan dengan pengorganisasian melalui pengawasan dan pengarahan secara terpadu terhadap pengembangan kegiatan pengadaan, kompensasi, pemeliharaan, pengintegrasian, dan pelepasan sumber daya manusia supaya tercipta proses pada tujuan yang efektif dan efisien baik motivasi individu, organisasi dan masyarakat. (Yulistiyono *et al.*, 2021). Yuniarsih berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, merupakan bagian dari mesin organisasi yang terdiri dari berbagai ilmu manajemen yang berfokus pada skema kegiatan organisasi. (Yuniarsih, no date). Pernyataan ike (Ike, 2008) menenai

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah sebuah upaya yang berkelanjutan yang terarah untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang berupa visi misi dengan proses yang didalamnya terdiri dari latihan, nilai, dan kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan. Bintoro dan Daryanto, dalam artikelnya memberikan *statement* tentang sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia merupakan ilmu yang berfokus pada peran yang mengatur para tenaga kerja atau masing-masing individu dan sekelompok orang yang terlibat menjalankan perusahaan agar mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien dengan optimal. (Bintoro and Daryanto, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat digambarkan sebagai serangkaian proses yang memiliki tujuan agar mendapatkan prosesi pelatihan, penilaian, dan kompensasi bagi tenaga kerja serta proses rekrutmen dan yang berhubungan dengan keadilan karyawan pada perusahaan. (Dessler, 2015). Edy dalam tulisan pada artikel yang diterbitkannya (Edy, 2009), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja yang saling bersinergi untuk mencapai tujuan visi misi perusahaan. Pernyataan Istiantara (Istiantara, 2019) pada artikelnya mengenai manajemen sumber daya manusia, dalam prosesnya manajemen sumber daya manusia memberikan hakikat dengan serangkaian kata manajemen dan kata sumber daya manusia adalah manajemen mempunyai arti skema dan seni koordinasi antar individu maupun kelompok yang terintegrasi dengan berdaulat dan tepat yang bertujuan untuk mencapai visi misi. Manajemen sumber daya manusia dalam prosesnya memberikan hakikat dengan serangkaian kata manajemen dan kata sumber daya manusia. Manajemen mempunyai arti seni dan skema koordinasi antar individu yang terintegrasi secara tepat dan berdaulat dengan tujuan untuk mencapai visi misi. Dan manajemen sumber daya manusia memiliki arti mengenai cara mengolah manajemen sumber daya manusia secara strategis agar dapat memaksimalkan potensinya guna mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal.

Daya Saing

Pada proses pengembangan lingkungan usaha yang kondusif, bagi pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mengupayakan peningkatan daya saing UMKM dengan menciptakan peluang usaha sebanyak banyaknya, serta dapat memberikan jaminan dengan adanya mekanisme pasar yang sehat. Sebagai upaya menumbuhkan lingkungan usaha kondusif yang produktifitasnya baik pada UMKM, maka memerlukan serangkaian proses kebijakan ekonomi makro, kebijakan sektoral dan kebijakan pembangunan daerah saling terintegrasi, terpadu dan selaras dalam bersinergi memberdayakan UMKM.

Hasil dari world economic forum, mengartikan daya saing adalah kombinasi dari institusi, kebijakan, dan factor yang dapat menentukan tingkat produktivitas pada sebuah negara. Produktivitas sebagai dasar indicator untuk menentukan tingkat kemakmuran yang dicapai pada suatu obyek perekonomian. Pada tingkat produktivitas, tingkat pengembalian investasi juga dapat ditentukan dalam perekonomian, yang nantinya dapat menjadi pendorong fundamental dalam pertumbuhan ekonomi. Negara yang memiliki daya saing mempunyai kecenderungan memiliki pertumbuhan perekonomian yang lebih cepat (World Economic Forum, 2016). Daya saing sangatlah bergantung pada produktivitas, pada suatu negara dikatakan mendapa manfaat apabila memiliki perdangan antar negara dengan memiliki spesialisasi produksi dan mengeksport barang yang memiliki keunggulan mutlak (absolute advantage) tersebut dan sebaliknya. Porter pada bukunya (Porter : 1990) menyajikan bahasan bahwa sebuah negara yang makmur karena diciptakan bukan diwariskan. Porter menjelaskan bahwa daya saing sebuah bangsa tergantung akan kapasitas inovasi dan kreasi sebuah industry. Termasuk andil pemerintah juga turut meningkatkan daya saing dengan mendorong fungsi pemerintah sebagai katalis dengan tujuan untuk mempromosikan dan mendorong perusahaan agar dapat meningkatkan aspirasi perusahaan agar dapat bergerak maju ke jenjang yang lebih tinggi. Pemerintah tidak dapat menciptakan daya saing negara, karena daya saing dari sebuah negara diciptakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di negara tersebut. Perusahaan yang memiliki daya saing menurut Porter dapat dicapai dengan mengupayakan pembaharuan pembaharuan

dengan adanya inovasi, mampu melihat persaingan dengan cara seksama sebagai motivasi, berupaya untuk membangun system peringatan dini, menyambut persaingan domestic, dan globalisasi, serta mampu menemukan sumber untuk mendukung keunggulan kompetitif pada usaha.

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 sebagai upaya peningkatan daya saing, diharapkan dapat mencapai visi misi usaha industri kreatif cetak saring manual dengan efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih dihaturkan pada pihak Zee Screenprinting sebagai pelaku usaha industri kreatif berbasis cetak saring manual yang telah memberikan izin serta membantu dalam observasi pra penelitian. Selain itu disampaikan terimakasih kepada pihak Direktorat Riset Pengabdian Masyarakat dan Publikasi (DRPMP) Universitas Tunas Pembangunan Surakarta beserta pihak pimpinan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan Surakarta dan pihak pihak yang telah mendukung dan banyak membantu sehingga penelitian dapat berlangsung dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashary, L. (2020) 'STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDUSTRI KULINER DI KABUPATEN JEMBER' *GROWTH*, 17(2), pp. 32–51.
- Bintoro, D. and Daryanto, D. (2017) 'Manajemen penilaian kinerja karyawan', *Yogyakarta: Gava Media*.
- Dessler, G. (2015) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14', *Jakarta: Salemba Empat*.
- Edy, S. (2009) 'Manajemen sumber daya manusia', *Jakarta: Kencana*, 221, p. 11.
- Ike, R. (2008) 'Manajemen sumber daya manusia', *Yogyakarta: Andi*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. *Jakarta: PT Bumi Aksara*,
- 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).
- Khatibah, K. (2011) 'Penelitian kepustakaan', *Iqra': Jurnal Perpustakaan dan Informasi*, 5(01), pp. 36–39.
- Langestu, M. E. (no date) 'Pengembangan ekonomi kreatif indonesia 2025'.
- Porter, M. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. *Harvard Business Review*, November-December: 77-90
- Purnomo, R. A. (2016) *Ekonomi Kreatif Pilar Pembangunan Indonesia*. Ziyad Visi Media.
- Sari, A. P. et al. (2020) *Ekonomi Kreatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Simatupang, T. M. (no date) 'Perkembangan Industri Kreatif'.
- Yulistiyono, A. et al. (2021) *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.

- Yuniarsih, T. (no date) 'Suwatno,(2008),³⁰ Manajemen sumber Daya Manusia', *Bandung: Alfabeta*.
- World Economic Forum. (2014). *The Global Competitiveness Report*. Oxford University Press, New York

● **23% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 23% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Sri Wijiastuti, Zandra Dwanita Widodo, Mrih Rahayu, Muhad Fatoni, Ris...	3%
	Crossref	
2	Faisol Hamid, M Zain Lasksono Arbi. "Survei Kesulitan Belajar Peserta ...	3%
	Crossref	
3	Supiani Supiani, Nurdin Nurdin, Ahmad Syahid, Hatta Fakhrurrozi. "Man...	2%
	Crossref	
4	Evi Fitriana, M. Khoiri Ridlwan. "Pengembangan Ekowisata Berbasis In...	2%
	Crossref	
5	Darmadi Darmadi. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ...	1%
	Crossref	
6	ERI SUSAN. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA", Adaara: Jurnal ...	1%
	Crossref	
7	Alvien Septian Haerisma. "Pengembangan Ekonomi Kreatif Bidang Fas...	<1%
	Crossref	
8	Sumar'in Sumar'in, Andiono Andiono, Yuliansyah Yuliansyah. "Pengem...	<1%
	Crossref	
9	R Setyorini, K Saddhono, Ermanto, M Wildan, S Kirom. "The Effort of I...	<1%
	Crossref	

- 10

"The Wiley-Blackwell Companion to Economic Geography", Wiley, 2012

Crossref

<1%
- 11

Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA ...

Crossref

<1%
- 12

Dwiarko Nugrohoseno, Aldi Martua Hasibuan. "Pengaruh Budaya organ...

Crossref

<1%
- 13

Ernawati Ernawati. "Indonesian tourism infrastructure competitiveness...

Crossref

<1%
- 14

Intan Pratiwi. "STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI UNTUK ME...

Crossref

<1%
- 15

Tiara Aulia, Yulinartati Yulinartati, Norita Citra Yuliarti. "Perlakuan Akun...

Crossref

<1%
- 16

Retno Purnamasari, Arwin Sanjaya, Tuti Wediawati. "Pengaruh Kepuas...

Crossref

<1%
- 17

Cindy Andarista Juvianti Eka Putri, Elisabeth Endang Prokosawati. "An...

Crossref

<1%
- 18

Widiya Dewi Anjaningrum, Yudistira Arya Sapoetra. "PENGARUH ENTR...

Crossref

<1%
- 19

Dhanar Intan Surya Saputra, Kwat Indartono, Sitaresmi Wahyu Handani,...

Crossref

<1%
- 20

Rani Aprilian, Kiagus Andi, Yunia Amelia. "THE EFFECT OF PROFITABIL...

Crossref

<1%
- 21

Wisnu Nur Rochman, Nurhasanah Nurhasanah, Mambang Mambang. "...

Crossref

<1%

- 22 Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVAS... <1%
Crossref
-
- 23 Edisa Oktonika. "Kontribusi Bimbingan dan Konseling dalam Mengemb... <1%
Crossref
-
- 24 Ni Wayan Rena Mariani, Firlie Lanovia, Ni Komang Nariani, Nyoman Sur... <1%
Crossref
-
- 25 Nur Wanita. "Perkembangan Mikro Kecil dan Menengah di Pasar Mano... <1%
Crossref
-
- 26 Tumpal Manik dan Firmansyah Kusasi. "KUALITAS LAPORAN KEUANG... <1%
Crossref
-
- 27 Yudi Setiawan. "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALA... <1%
Crossref
-
- 28 Andri Asoka Sidantara Rosadi, Yudiyanto Joko Purnomo. "Pengaruh Si... <1%
Crossref
-
- 29 Dedik Tri Istiantara. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusi... <1%
Crossref
-
- 30 Arjunaita Arjunaita, Happy Fitria, Rohana Rohana. "Peran Kepala Sekol... <1%
Crossref