

“Bela Beli Kulonprogo” dan Implikasinya Bagi Karyawan di Industri Batik Sinar Abadi Desa Ngentakrejo

Wafa Insanul Musfiroh

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email: wafainsanul19@gmail.com

Abstract

“Bela Beli Kulonprogo” policy has have come a spirit for entrepreneurship of home industry in Ngentakrejo Village particularly by industry of Batik Sinar Abadi. This spirit is considering for researcher to proved what has used criteria to improved quality of product. For that, this article aims to increase quality of human resources by Sinar Abadi Batik of industry. We conducted a case study approach, the data in this research was collected through interview and field observation process. This context has occurred by Batik Sinar Abadi that implemented new role of the quality product of increase it. Before production of promoted in the market, Sinar Abadi Batik of industry has conducted employment criteria to accepted. After that, an employee was given to supporting work harder until synchronous productivity with the company vision. For achievers employment, they are giving reward in the form of money who is supported workers harder by labor. One side, the author was founded new role based on before and after improving human resources. On the other side, the quality of improving those human resources has have given positive impact and increasingly to promotion for region until it shall be branding of village.

Keywords: “bela beli kulonprogo” policy; improvement of the quality; human resources.

Abstrak

Kebijakan “Beli Beli Kulonprogo” menjadi spirit para pengelola home industri, terutama industri Batik Sinar Abadi Desa Ngentakrejo. Spirit ini menyita perhatian peneliti untuk membuktikan kriteria apa saja yang digunakan untuk meningkatkan kualitas produksi tersebut. Untuk itu, paper ini membahas tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia oleh Industri Sinar Abadi Batik. Dengan menerapkan *case study approach*, data-data dalam riset ini dikumpulkan melalui proses wawancara dan observasi lapangan. Oleh karena corak penelitian bersifat narasi deskriptif, peneliti menemukan kebaruan pada paper ini. Konteks semacam ini terjadi karena industri Batik Sinar Abadi di Desa Ngentakrejo menerapkan pola baru dalam meningkatkan kualitas produknya. Sebelum hasil produksi dipasarkan, industri Sinar Abadi Batik melakukan kegiatan seleksi karyawan. Setelah itu, karyawan yang diterima



dilatih (*training*) sesuai dengan *job descriptions*. Jika sudah mahir, karyawan diberikan *support* lain untuk terus bekerja lebih giat, sehingga sesuai dengan harapan perusahaan. Bagi karyawan yang berprestasi, mereka diberikan *reward* berupa uang lembur yang mendorong pembatik lebih baik dalam bekerja. Di satu sisi, penulis menemukan pola perubahan berdasarkan *pra* dan *pasca* adanya peningkatan sumber daya manusia. Di sisi lain, peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi positif dan promosi daerah sehingga menjadi *branding* desa.

Kata Kunci: kebijakan bela beli kulonprogo; peningkatan kualitas; sumber daya manusia.

Pendahuluan

Batik merupakan salah satu produk lokal yang telah ditetapkan oleh UNESCO (*United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization*) sebagai peninggalan budaya dunia. Hal ini menjadi manifestasi dari akomodasi budaya lokal yang mendunia. Dampaknya tidak hanya pada penguatan identitas bangsa maupun daerah sebagai produsen batik. Namun juga berpotensi menjadi salah satu *income* secara ekonomi; meningkatkan devisa negara, meningkatkan pendapatan daerah, dan berpotensi dapat menyerap tenaga kerja profesional.¹

Atas dasar inilah, batik tumbuh dan berkembang di Indonesia melalui seleksi bertahap di berbagai kota di Pulau Jawa seperti Surakarta, Yogyakarta, Pekalongan dan Cirebon.² Kota-kota di Pulau Jawa memang menjadi destinasi utama para pengrajin batik. Selain alat produksi yang mudah didapat juga secara kualitas sumber daya manusia cukup berlimpah. Hal ini menjadi *ruh* pengrajin bahkan produksi batik yang berkualitas mampu diekspor hingga ke Mancanegara. Di antara kota-kota yang disebutkan, yang paling terkenal adalah batik produksi dari Pekalongan. Walaupun begitu, tidak menutup kemungkinan kota-kota lain di Pulau Jawa mampu bersaing untuk menghasilkan produksi batik yang dapat diakui dunia.

¹ Oki Rahadianto Sutopo, "Faktor Struktural dan Kultural Penyebab Kesenjangan Sosial: Kasus Industri Batik Pamekasan Madura," *Komunitas: International Journal of Indonesian Society and Culture* 5, no. 2 (2013): 230–39, <https://doi.org/10.15294/komunitas.v5i2.2741>.

² Baroto Tavip Indrojarwo, *Development of Indonesia New Batik Design by Exploration and Exploitation of Recent Context* (Surabaya: Jurusan Desain Produk Industri ITS, 2008).

Kota yang dimaksud mampu memproduksi batik berkualitas adalah Yogyakarta. Yogyakarta terkenal sebagai kota pelajar namun ada banyak wilayah di kota ini penghasil kerajinan batik. Hasil kerajinan batik yang diproduksi oleh warga lokal mampu bersaing bahkan sudah diekspor hingga Mancanegara. Batik yang laku dipasaran karena motifnya beragam pilihan dan cukup banyak, mulai dari motif klasik hingga modern, seperti parang, geometri, banji, tumbuhan menjalar, motif tumbuhan air, bunga, satwa, dan lain-lain. Warna batik Yogyakarta umumnya juga memiliki warna dasar putih dengan perpaduan warna hitam dan cokelat.³

Salah satu kawasan Yogyakarta penghasil batik adalah Kulonprogo. Terdapat beberapa desa yang cukup terkenal sebagai sentra industri batik, salah satu diantaranya Desa Ngentakrejo. Mayoritas penduduk di desa ini menjadi pengrajin dan berwirausaha sebagai pengusaha batik. Desa ini memiliki sejarah yang panjang sebelum menjadi desa sentra industri batik.⁴ Awal mulanya di tahun 90-an, eksistensi batik sempat redup akibat kurang diminati oleh masyarakat karena cenderung dianggap kurang modern dan kuno. Kondisi ini membuat banyak masyarakat yang bekerja sebagai pengrajin secara mandiri harus beralih menjadi buruh batik di kota Yogyakarta.⁵

Pengembaraan masyarakat yang menjadi buruh di kota, akhirnya ada nafas segar untuk kembali ke kampung halaman. Hal ini terjadi karena ada kebijaksanaan pemerintah Kulonprogo untuk mendorong masyarakat kembali membatik. Kebijakan ini cukup populer dengan nama “Bela Beli Kulonprogo”. Melalui tangan dingin Bupati, tahun 2008 adalah tonggak awal untuk mendorong masyarakat agar kembali menjadi pengrajin batik. Citra sebagai kawasan pengrajin batik, Desa Ngentakrejo akhirnya kembali menjadi daerah pengrajin batik yang sempat “mati suri” sejak 1990-an. Segenap jajaran birokrat Kulonprogo turun tangan dengan memberikan pelatihan dan pemberdayaan kepada masyarakat Desa Ngentakrejo. Tentu

³ Indrojarwo, hal. 4.

⁴ Surya Adi Teteg, “Pengaruh Biaya Iklan Terhadap Volume Penjualan Pada Sinar Abadi Batik Kulon Progo” (Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

⁵ Teteg, hal. 32.

saja mengembalikan kejayaan dan mengikis pekerjaan masyarakat sebagai buruh batik harus ditepis melalui kebijakan tersebut.⁶

Di sisi lain, Desa Ngentakrejo memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan kebijakan tersebut. Sumber daya ini secara langsung dapat meningkatkan produksi industri batik. Peningkatan produksi dapat didorong oleh keterampilan sumber daya manusia yang cakap dan terampil. Dalam catatan, masyarakat Desa Ngentakrejo sudah memiliki dasar kuat sebagai pengrajin batik. Maka dari itu, program pemerintah tentang peningkatan kualitas produk batik di Desa Ngentakrejo tentu tidak terlalu sulit untuk dijalankan. Namun butuh sentuhan baru yang lebih segar, yaitu intervensi pemerintah untuk mendorong masyarakat agar kembali menjalankan rutinitas membatik. Salah satu intervensi pemerintah adalah dengan mewajibkan masyarakat menggunakan batik “Geblek Renteng” di kalangan pelajar dan pegawai pemerintahan Kulonprogo. Dengan demikian, geliat produksi batik terus meningkat. Termasuk juga produksi batik yang dikelola oleh masyarakat dapat meningkat secara pendapatan ekonomi. Kondisi ini lambat-laun dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang menganggur.

Di sisi lain, indikator keberhasilan industri batik dapat pula didorong melalui kreativitas tinggi untuk menciptakan produk batik yang dapat diterima oleh pasar. Hal ini tidak mungkin berjalan jika tidak ada pelatihan bagi pengrajin batik. Pelatihan menjadi unsur penting untuk terus dijalankan kepada pengrajin agar mereka dapat menginisiasi kebutuhan corak batik yang diminati oleh konsumen. Pelatihan ini harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Ini penting dilakukan agar pengrajin semakin mahir mengelola sentra industri batik yang lebih peka dengan kebutuhan konsumen.⁷

Kebutuhan konsumen tidak mudah ditebak. Apalagi di era disrupsi, pilihan-pilihancorakbatikyangsesuaiselempembelicukupberagamdipasaran.

⁶ Teteg, hal. 34.

⁷ Riswanto, “Penyaluran Dari Tunai Ke Non Tunai: Studi Peran Pendamping dalam Mengawal Konversi PKH di Dlingo,” *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan* 2, no. 1 (2018): 41-62, <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.021-03>

Untuk itulah, pengrajin perlu menyesuaikan ketika akan membuat. Kondisi semacam ini juga menuntut para pengrajin batik di Sinar Abadi Batik Desa Ngentakrejo harus melakukan evaluasi atas pekerjaan yang sudah dikerjakan.⁸ Untuk itu, industri Sinar Abadi Batik merespon kondisi pasar yang tidak menentu tersebut. Salah satu yang dilakukan oleh manajemen industri Sinar Abadi Batik dengan merekrut karyawan yang terampil dan cakap dalam bekerja. Ada tiga syarat utama yang harus dimiliki calon karyawan di industri Sinar Abadi Batik, yaitu harus bisa membuat, berkarakter (mau bekerja dalam tim), dan memiliki produktivitas kerja. Ketiga hal tersebut wajib dimiliki secara personal oleh para pengrajin batik.

Kondisi ini sesuai dengan analisis yang dilakukan oleh Triyono. Menurutnya, peningkatan produktivitas tenaga kerja, secara tidak langsung dapat memberikan nilai positif terhadap kompetensi sumber daya manusia. Hal tersebut dilihat dari manusia yang memiliki potensi secara personal untuk diberdayakan. Selain itu, potensi manusia yang sudah dapat diberdayakan dapat berdampak pada kualitas pekerjaan. Semakin baik kualitas pekerjaan maka secara langsung dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Optimalisasi kinerja dapat menjadi tolak ukur sebuah perusahaan meningkat atau tidaknya secara pendapatan.⁹

Konteks semacam ini sesuai pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi karyawan atau pegawai. Menurut Tita, kompetensi setiap individu mengacu pada ilmu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan individu (*ability*). Penilaian kompetensi tersebut mampu menilai kinerja individu dalam rangka mengembangkan kompetensi yang sudah dimiliki.¹⁰ Dengan begitu, aspek penting perusahaan Batik Sinar Abadi di Desa

⁸ Derry Ahmad Rizal, “Pemberdayaan Berbasis Kemitraan Antara Pemerintah dengan Kelompok Tani Tri Tunggal Wonorejo,” *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan* 1, no. 2 (2017): 343, <https://doi.org/10.14421/jpm.2017.012-07>.

⁹ Triyono, “Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan,” *Value Added* 5, no. 2 (2009): 13–21.

¹⁰ Tita Meirina Djuwita, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai,” *Manajerial* 10, no. 2 (2011): 15–21, <https://doi.org/10.17509/manajerial.V10I2.2161>.

Ngentakrejo adalah memiliki pekerja yang terampil dan cekatan dalam mengolah produksi batik. Selain itu, sumber daya manusia yang berdaya saing juga merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan serius untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal inilah yang menjadi kunci pengembangan usaha industri batik yang saling menguntungkan antara pemilik perusahaan dengan pekerjanya.

Namun demikian, sebuah organisasi terutama industri batik tidak hanya modal kompetensi, keahlian, maupun kemampuan (*skill*) pekerjanya. Sisi lain yang perlu diperhatikan para pengusaha dan pengrajin menyoal tentang motivasi kerja. Motivasi menjadi modal utama para pekerja untuk tetap konsisten dalam bekerja. Untuk menjelaskan secara *concern*, peneliti menggunakan teori motivasi kerja yang digagas oleh Busro. Menurutnya, memotivasi karyawan menjadi *point* penting untuk membangkitkan gairah bekerja. Hal ini sudah menjadi prinsip untuk mengembangkan usaha. Misalnya, prinsip partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberi perhatian.¹¹ Peneliti menggunakan teori tersebut dalam rangka menjelaskan masalah kualitas kerja SDM dalam pekerjaan secara *gradual*. Bukan untuk menjustifikasi benar atau salah praktik pekerjaan yang dilakukan oleh pengrajin. Namun lebih menjelaskan makna-makna simbolik data lapangan untuk diinterpretasikan secara naratif.

Berkaitan dengan motivasi kerja, sebuah industri akan tetap berjalan dan terus berinovasi apabila didukung oleh kreatifitas. Hal ini berhubungan erat dengan pengembangan ekonomi kreatif yang dapat menjadi penopang perekonomian secara nasional. Ide dan kreatifitas pengembangan ekonomi harus bermuara kepada produk yang berdaya saing tinggi dan bertumpu pada cadangan sumber daya terbaru. Sumber daya terbaru yang ditawarkan, yaitu ide, gagasan, bakat, talenta, dan kreativitas. Ekonomi kreatif juga tidak dapat lepas dari industri kreatif dengan definisi pemanfaatan kreativitas, keterampilan, serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan.

¹¹ Muhammad Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), hal. 49-50.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat teori yang menjelaskan ekonomi kreatif. Setidaknya, dalam tulisan ini peneliti membaginya menjadi tiga peran industri kreatif. Pertama, Industri kreatif adalah sumber utama ide-ide inovatif yang berkontribusi terhadap perkembangan produk barang dan jasa. Kedua, industri kreatif menawarkan jasa yang dapat digunakan sebagai aktivitas inovatif perusahaan dan organisasi yang berada di lingkungan industri maupun luar industri. Ketiga, industri kreatif harus menggunakan teknologi secara kreatif sehingga mendorong inovasi dalam bidang teknologi.¹²

Berdasarkan ide-ide segar di atas, maka peneliti mengajukan beberapa pernyataan yang perlu dijawab dalam artikel ini. Pertama, bagaimana model peningkatan kualitas sumber daya manusia di industri batik Sinar Abadi Desa Ngentakrejo setelah adanya kebijakan “Bela Beli Kulonprogo”? Kedua, setelah adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, apakah memiliki *output* atau hasil signifikan bagi pemilik, karyawan, dan masyarakat khususnya para konsumen? Inilah dua masalah yang peneliti ajukan. Namun demikian, kajian ini bukan sebuah *blue print* perubahan kebijakan tapi hanya menjelaskan fenomena sosial sebagai diskursus baru yang patut mendapat kritik dari berbagai pihak. Konteks semacam ini berhubungan langsung dengan arah pengembangan ilmu pengetahuan yang *skup* kajiannya tentang pemberdayaan dan ekonomi kreatif.

Latar belakang yang sudah dijelaskan menjadi spirit bagi peneliti untuk melakukan pengamatan secara mendalam. Hal ini penting peneliti lakukan karena artikel yang ditulis berangkat dari ringkasan tugas akhir strata satu program sarjana. Oleh karenanya, peneliti merasa perlu untuk kembali melakukan observasi lanjutan sebagai penguat data yang hendak diinterpretasikan ulang. Melalui terjun langsung dengan melihat, mengamati serta mengkaji apa yang ditemukan peneliti, maka artikel ini ditulis melalui pendekatan metode kualitatif. Pada proses pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk

¹² Danuar Tri Dani, “Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Semarang” (Universitas Diponegoro, 2013), hal. 19-20.

menganalisis data.¹³ Setelah melalui analisis data, langkah selanjutnya memeriksa keabsahan data dengan membandingkan, mengecek ulang kebenaran informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda—disebut triangulasi.¹⁴ Menurut peneliti, kegiatan ini penting dilakukan agar keabsahan data dapat dipertanggungjawabkan.

Peningkatan Kualitas SDM di Industri Sinar Abadi Batik

Industri batik yang dijelaskan di atas sudah diakui menjadi salah satu warisan budaya Nusantara. Batik yang diakui menyebabkan banyak masyarakat mulai berminat untuk menggunakan batik. Batik sendiri merupakan rangkaian kata *mbat* dan *tik*. *Mbat* dalam bahasa Jawa diartikan sebagai *ngembat* atau melempar berkali-kali. Sedangkan *tik* berasal dari kata titik. Jadi, membatik berarti melempar titik berkali-kali pada kain. Menurut Soemardjo sebagaimana dikutip oleh Irfa'ina Rohana menjelaskan bahwa, batik berhubungan erat dengan kaidah estetika. Estetika sendiri merupakan kajian filsafat tentang nilai keindahan, baik yang terdapat di alam maupun aneka seni buatan manusia. Untuk itu, desain batik merupakan karya seni rupa yang berwujud, bisa dilihat dan disentuh. Ini berarti karya seni sebagai sebuah benda.¹⁵

Sebagai karya seni, batik tidak mungkin dapat diminati pasar jika tidak ada sentuhan lain untuk meningkatkan kualitas dan corak yang imajiner. Salah satu ringkasan mutakhir untuk meningkatkan kualitas batik harus dianalisis terlebih dahulu mekanisme pasar. Konteks ini tidak terlepas dari indikator apa saja yang dapat mendorong kegiatan membatik mampu berdaya saing. Untuk itu, peneliti membuat skema dalam proses peningkatan

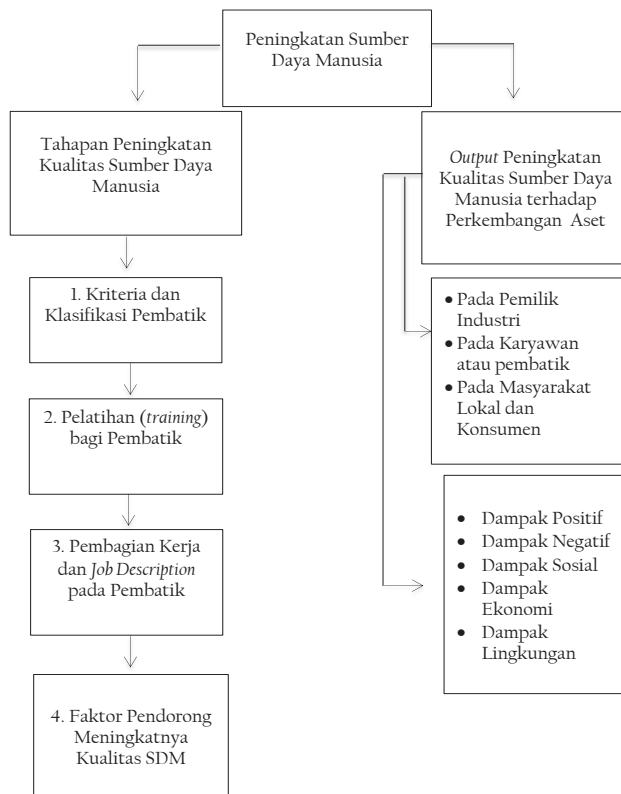
¹³ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 375.; Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

¹⁴ S. Bachri Bachtiar, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif," *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010): 46-62; Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013).

¹⁵ Noor Sulistyobudi, "Batik Gringsing dan Ceplok Kembang Kates Bantul," *Dinamika Kerajinan dan Batik* 34, no. 2 (2017): 93-102, <https://doi.org/10.22322/dkb.v34i2.2861>.

sumber daya manusia di industri batik Sinar Abadi Desa Ngentakrejo. Peneliti mengambil istilah penting dari Isna tentang pengelompokan indikator keberhasilan suatu industri. Indikator tersebut antara lain; pertama, *Direct Effect* yang meliputi penjualan, kesempatan kerja, pendapatan pajak, dan tingkat pendapatan. Kedua, *Inderect Effect* meliputi perubahan tingkat harga, perubahan mutu dan jumlah barang maupun jasa, perubahan dalam penyediaan properti dan variasi pajak, perubahan sosial dan lingkungan. Ketiga, *Induced Effect*, yaitu pengeluaran rumah tangga dan peningkatan pendapatan.¹⁶ Berdasarkan penjelasan ini peneliti dapat membuat bagan untuk menjelaskan secara ringkas persoalan yang dibahas sebagai berikut.

Gambar 1. Bagan Peningkatan Sumber Daya Manusia di Industri Sinar Abadi Batik



¹⁶ Fitria Agustina Isna & Octaviani Ricka, “Analisis Dampak Sosial dan Ekonomi Kebijakan Pengembangan Kawasan Mix Use di Kecamatan Jabon,” *JKPM* 4, no. 2 (2016): 117-234.

Kriteria dan Klasifikasi Pembatik

Kriteria memiliki arti ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu.¹⁷ Sedangkan klasifikasi memiliki arti penggolongan (menurut jenis) atau penggolongan bagian dan berdasarkan golongan-golongan.¹⁸ Proses perekrutan memiliki beberapa syarat yang harus terpenuhi baik dalam hal kerja sama tim, kejujuran, kerja keras, maupun komitmen. Melalui persyaratan yang sudah ditentukan membuat calon karyawan maupun pegawai yang akan terpilih memiliki kualitas yang sebanding dengan kebutuhan industri tersebut. Seperti halnya pada Industri Sinar Abadi Batik memiliki kriteria dan klasifikasi tertentu dalam merekrut calon pegawai maupun karyawan untuk bekerjasama dalam memproduksi kain batik di kalangan pelajar, dinas, dan masyarakat umum. Kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan di Industri Sinar Abadi Batik diantaranya harus jujur, telaten atau ulet, memiliki keterampilan, dan usia produktif.

Melalui sistem *management* kekeluargaan yang dimiliki oleh Industri Sinar Abadi Batik dapat dilihat bahwa kejujuran, telaten (ulet), memiliki keterampilan dan usia produktif dibutuhkan untuk memenuhi persyaratan sebagai calon pegawai di Industri Sinar Abadi Batik. Kemudian, jika dilihat melalui sistem kekeluargaan dapat dikategorikan bahwa industri batik mampu menerapkan sistem kerja yang bersifat modern. Hal ini terjadi pada umumnya di industri-industri lain yang bergerak di bidang tekstil. Kondisi tersebut menjadi salah satu tujuan yang diutamakan ketika memutuskan diterima atau tidanya calon karyawan atau pegawai. Pasalnya, setiap karyawan atau pegawai wajib memiliki kemampuan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan berhubungan baik dengan karyawan lain.

Dalam sistem perekrutan, industri Sinar Abadi Batik belum menerapkan seutuhnya syarat-syarat perekrutan secara formal. Persoalannya, karena sistem *management* masih bersifat kekeluargaan dan lebih mengutamakan

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 762.

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, hal. 732.

sikap dan mental dari karyawan tersebut hanya berbasis kolegal. Sistem kekeluargaan yang diterapkan juga memiliki tujuan agar mampu menjalin hubungan kerja yang *humanis*. Meskipun menerapkan sistem demikian, tetap ada target-target yang sudah ditetapkan kepada para karyawan atau pembatik.

Pada sistem klasifikasi calon karyawan, industri Sinar Abadi Batik dapat digolongkan menjadi dua tipe, yaitu melalui pelatihan atau *training* dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan dua tipe yang sudah ditetapkan oleh Industri Sinar Abadi Batik menjadi tolok ukur seleksi calon karyawan baru. Dengan adanya sistem kriteria dan klasifikasi dalam perekrutan calon karyawan di Industri Sinar Abadi Batik, capaiannya memiliki kualitas karyawan yang sesuai dengan syarat dari kebutuhan industri. Melalui sistem yang demikian, perlu adanya pelatihan (*training*) untuk meningkatkan keterampilan baik yang masih atau belum mahir hingga karyawan lebih terampil.

Pelatihan Pengrajin Batik

Pelatihan memiliki arti proses, cara, perbuatan melatih.¹⁹ Pelatihan yang diterapkan oleh Industri Sinar Abadi Batik berupa pelatihan berbasis keterampilan dan karakter, khususnya bagi pembatik. Pelatihan ini diperlukan untuk memperlihatkan potensi yang dimiliki oleh para pembatik. Selain itu, adanya pelatihan diharapkan mampu membuat pembatik semakin terampil dan dapat menciptakan suasana yang nyaman, damai, dan harmonis yang bersifat kekeluargaan antar karyawan.

Adanya pelatihan yang diberikan melalui dinas-dinas terkait dan lembaga tertentu seperti halnya pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja, pelatihan dari perusahaan batik di Wilayah Yogyakarta dan lain sebagainya bagi karyawan mampu meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Adapun karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut disesuaikan dengan kompetensi

¹⁹ Departemen Pendidikan Nasional, hal. 823.

dan keahlian masing-masing individu. Pada gilirannya tidak semua karyawan ikut berpartisipasi, namun hanya beberapa saja yang berperan sebagai perwakilan dari Industri Sinar Abadi Batik. Waktu yang diperlukan dalam proses pelatihan tersebut tidak menentu. Ada yang hanya sekitar dua hari dan ada yang sampai hampir satu minggu.

Bentuk pelatihan ini dilaksanakan melalui program kerjasama dengan pihak luar seperti dari PT Permodalan yang memberikan pelatihan mengenai *packing*, *branding* dan *labelling* bagi pembatik di Industri Sinar Abadi Batik. Pelaksanaan pelatihan selama satu hari, 29 Oktober 2016 dan diikuti oleh satu orang perwakilan dari industri Sinar Abadi Batik.

Pelatihan yang sudah diberikan melalui lembaga terkait menunjukkan bahwa proses pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dari karyawan maupun pembatik yang bekerja di Industri Sinar Abadi Batik. Pelaksanaannya, proses pelatihan khusus untuk karyawan baru. Sedangkan karyawan lama fokus pada kompetensi yang sudah mereka kuasai. Jadi, karyawan yang sudah terampil langsung menempatkan diri pada bidang yang dikuasai. Sementara bagi karyawan baru harus melalui tahap masa percobaan atau yang disebut dengan pelatihan (*training*). Selain itu, pelatihan bagi karyawan baru bertujuan untuk melihat bakat dan keterampilan yang dimilikinya. Sedangkan *training* karakter ditujukan hanya untuk karyawan-karyawan atau pembatik yang sudah terampil dan terlatih. Hampir semua dari karyawan di Industri Sinar Abadi Batik sudah terampil, namun masih ada beberapa yang perlu mengikuti pelatihan. Hal tersebut bertujuan untuk melihat bakat yang ditonjolkan dari karyawan tersebut. Adanya pelatihan dan *training* bagi karyawan, dalam suatu industri sangat diperlukan. Hal ini bertali erat dengan pembagian kerja dan *job description* (deskripsi kerja) bagi para karyawan untuk menyesuaikan dengan keterampilan, kompetensi, dan keahlian dari masing-masing karyawan.

Sistem Pembagian Kerja Pengrajin Batik

Industri batik membutuhkan keterampilan dan keahlian untuk mampu memproduksi kain batik yang berkualitas. Salah satu hal yang mendukung berhasilnya usaha tersebut adalah pembagian kerja. Hal tersebut menjadi pokok bagian dalam pembagian kerja sehingga diperlukan untuk mengetahui kompetensi maupun kemampuan dari setiap karyawan. Secara umum, pembagian kerja bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, agar karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman. Adapun pembagian kerja bagi karyawan pada Industri Sinar Abadi Batik meliputi, manager produksi, bagian pembatikan batik tulis maupun batik cap, dan bagian pewarnaan. Sedangkan bidang yang memerlukan penanganan lebih rumit harus dikerjakan bersama dengan karyawan yang lain agar semua berjalan sesuai kondisi yang semestinya.

Pada aspek pembagian kerja ada *job description*, para karyawan sudah memiliki porsi di setiap bidangnya. Pada bidang pengecapan minimal satu orang harus menyelesaikan dua puluh potong kain dalam sekali produksi. Jadi, tiga orang rata-rata mampu menyelesaikan pengecapan sebanyak enam puluh potong. Sedangkan, pada batik tulis/canting rata-rata dalam proses produksinya satu kain dipegang oleh satu orang dengan menyelesaikan pencantingan selama tiga hari. Kemudian pada pewarnaan hampir sama seperti pengecapan, yaitu enam puluh potong kain melalui proses pewarnaan setelah melalui tahap pengecapan. Pada bagian pola, satu orang rata-rata menyelesaikan enam lembar kain dalam satu hari.

Perlunya pembagian kerja sangat berpengaruh kepada tanggung jawab dari masing-masing *job description* yang dikerjakan oleh karyawan. Tanggung jawab tersebut bermaksud untuk melihat kesungguhan dari karyawan. Posisi ini dapat dilihat bahwa karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh atau hanya sekedar menyelesaikan tugas sebagai karyawan di Industri Sinar Abadi Batik. Terdapat dua hal yang diperhatikan dalam pembagian kerja, yaitu efektivitas kerja karyawan dan pertanggungjawaban karyawan dari masing-masing *job desk* yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut juga

memudahkan pemilik dalam memberikan pengupahan. Pasalnya, keahlian dan keterampilan yang dimiliki berbeda-beda sesuai bidang yang dikerjakan. Dalam pemberian gaji/upah juga dipertimbangkan melalui tingkat kesulitan dari masing-masing bidang tersebut.

Selain itu, *job description* (deskripsi kerja) dan pembagian kerja yang sudah dirancang sedemikian rupa membuat karyawan yang bekerja di Industri Sinar Abadi Batik semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja ini memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Salah satu hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja, yaitu memberikan tambahan bonus setelah melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mendapatkan upah ekstra. Di sisi lain, suasana kerja yang kondusif dan nyaman juga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sistem Pembagian kerja yang diterapkan di Industri Sinar Abadi Batik yaitu melihat kemampuan, keahlian, dan keterampilan dari karyawan tersebut. Karyawan yang berkaitan dapat menyesuaikan dengan bagian-bagian yang sudah ditentukan sesuai *skill*/keterampilan yang dimiliki. Adapun sistem pembagian kerja membutuhkan suasana yang nyaman dan sikap kekeluargaan. Hal ini dapat menciptakan produktivitas kerja. Produktivitas ini meliputi efektivitas kerja dan tambahan upah/gaji bagi karyawan karena bidang yang dikerjakan berbeda-beda. Maka dari itu, untuk mengapresiasi karyawan dalam pembagian upah/gaji karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan bonus atau tambahan setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor Pendorong Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia di Industri Sinar Abadi Batik

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan faktor pendukung yang sejalan dengan visi-misi perusahaan. Adanya faktor yang mendukung tersebut sepatutnya memberikan motivasi bagi karyawan di masing-masing bidang yang dikerjakan. Menurut pemilik industri, faktor

pendorong produktivitas kerja adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Selain itu, perlu juga pemilik perusahaan memberikan bonus-bonus tertentu untuk mengapresiasi maupun menghargai karyawan yang sudah bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Selanjutnya, menurut pembatik bagian administrasi, faktor pendukung meliputi kerjasama dan kekompakan antar karyawan sehingga menciptakan motivasi maupun semangat kerja. Selain hal itu, faktor pendukung yang lain dapat di lihat dari suasana lingkungan. Misalnya, lingkungan teman-temannya yang dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja.

Faktor pendukung lain terkait promosi yang dilakukan dari kabupaten dengan *icon* batik Geblek Renteng. Kemudian dari bupati juga mempromosikan melalui suatu kebijakan dengan memakai batik. Dengan melihat potensi yang dulunya ada industri batik, serta masyarakat sekitar bekerja sebagai buruh di Yogyakarta. Hal ini senada dengan adanya kebijakan yang sudah ditetapkan—dikenal dengan “Bela Beli Kulonprogo”. Maka dari itu, ada inisiatif dari beberapa masyarakat untuk mendirikan industri batik sendiri. Promosi batik dilakukan secara terus-menerus sehingga industri batik di Wilayah Lendah khususnya di Ngentakrejo, Gulurejo dan Sidorejo telah menjadi sentra batik Kulonprogo.

Di sisi lain, batik yang dibuat industri batik khususnya di Industri Sinar Abadi Batik, lebih memerhatikan aspek *originalitas* dan *hand madenya* dari batik tersebut. Mengenai teknologi yang digunakan Industri Sinar Abadi Batik sudah menggunakan teknologi modern seperti pemanas dan pemasaran juga sudah melakukan iklan atau *reklame*. Untuk proses produksi Industri Sinar Abadi Batik masih mempertahankan *originalitas* dari nilai seni batik. Jika dalam produktivitasnya menggunakan teknologi modern atau robotik maka akan meninggalkan *originalitasnya* dan dikatakan bukan batik lagi. Sedangkan, batik itu yang dinilai bukan produknya, namun pada proses pembuatannya, serta nilai-nilai *hand madenya* yang dihargai. Hasil batik yang dibuat bukan hanya sekedar kain yang dijual tetapi lebih kepada *originalitas*,

nilai-nilai, *hand madenya*, dan proses pembuatannya.

Output Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Industri Sinar Abadi Batik

Output peningkatan kualitas SDM di industri Sinar Abadi Batik, Desa Ngentakrejo, dibagi menjadi tiga kelompok, yakni bagi pemilik, karyawan, dan masyarakat atau konsumen. Berikut penjelasan tentang *output* peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh Sinar Abadi Batik.

Bagi Pemilik

Peningkatan kualitas produk menghasilkan aspek positif bagi pengembangan usaha batik. Hal ini dapat dilihat dari aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan yang ditimbulkan. Secara ekonomi, dapat dilihat pada pemilik sebagai penanggung jawab, dengan penghasilan ekonomi dari batik maka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu juga menjadi penghasilan pokok bagi pemilik. Dari sisi omset, setiap tahun selalu menunjukkan peningkatan dari segi pemasukan pendapatan. Dalam hal aset pemilik memiliki empat *showroom* (ruang pajangan) batik meliputi di Wilayah Wates, Pasar Baru (Sentolo), Pandak (Bantul) dan Wilayah Lendah.

Pada aspek sosial dapat dirasakan oleh masyarakat Desa Ngentakrejo. Adanya industri batik tersebut, Desa Ngentakrejo memiliki satu nilai yang ditonjolkan untuk masyarakat luar. Selain itu, bentuk peran yang dilakukan oleh Industri Sinar Abadi Batik dengan memberikan *sponsorship* dalam kegiatan yang ada di masyarakat. Seperti halnya *sponsorship* pada kegiatan jalan sehat, pengajian, dan lain sebagainya. Sementara aspek lingkungan, memengaruhi kehidupan masyarakat Desa Ngentakrejo khususnya setelah adanya Industri Sinar Abadi Batik dengan upaya melestarikan peninggalan nenek moyang mereka.

Bagi Karyawan atau Pembatik

Aura positif juga dirasakan oleh karyawan atau pembatik dengan rasa nyaman, sikap *fair* (adil) antar karyawan, tanggung jawab, dan keterbukaan. Jadi, output peningkatan kualitas SDM bagi pembatik dirasakan oleh manager produksi yang lebih egaliter antar karyawan. Karyawan yang bekerja di Industri Sinar Abadi Batik memiliki kesempatan untuk saling *sharing* (berbagai perasaan yang menyenangkan) dan terbuka. Khususnya antar karyawan sehingga hubungan kerja dan kekerabatan terjalin dengan baik dan harmonis

Aspek lain juga dirasakan ketika bekerja lebih *enjoy* dan mendapat teman kerja. Jika ada pekerjaan diruang produksi belum selesai, karyawan dapat membawa pekerjaannya ke rumah. Namun konsekuensinya adalah tidak mendapatkan jaringan komunikasi yang baik seperti di tempat kerja. Maka dari itu, dengan bekerja menjadi karyawan di Industri Sinar Abadi Batik selain mendapat teman juga memiliki motivasi atau semangat bekerja. Kondisi ini juga terjadi karena adanya rasa kekeluargaan antar karyawan atau pembatik yang sudah lama bekerja dengan karyawan lama. Meskipun ada karyawan atau pembatik yang berasal dari luar kabupaten namun rasa kekeluargaan tetap terjalin erat.

Secara ekonomi, output tersebut dapat dilihat dengan upah/gaji yang didapat selama bekerja di Industri Sinar Abadi Batik. Dari segi upah saja dapat dikategorikan karyawan yang bekerja di industri tersebut memiliki penghasilan yang lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja di industri batik yang lain. Kualitas produk batiknya saja beda sebab batik produksi Industri Sinar Abadi Batik merupakan produk yang lebih mahal jika dibandingkan dengan produk-produk yang ada di luar. Dari segi pewarnaan dan kainnya memiliki kualitas yang berbeda dari yang lainnya.

Namun demikian, limbah industri batik masih menjadi persoalan yang harus segera diatasi oleh para karyawan dan pemilik industri batik. Hal tersebut harus dicari solusi-solusi jitu untuk menyelesaikan masalah

limbah yang dihasilkan. Limbah yang dihasilkan oleh pabrik dikelola dengan melibatkan pihak lain yang ahli di bidangnya. Pengelolaan itu diwujudkan dengan pemberian bantuan pengolahan limbah produksi batik. Bantuan yang sudah diberikan sudah berjalan namun kurang maksimal. Kondisi ini disebabkan oleh kapasitas produksi batik yang sangat banyak, sehingga tempat pengolahan limbah tidak memenuhi kebutuhan. Selain itu, terdapat bantuan dari UGM (Universitas Gadjah Mada) dengan memberikan alat untuk meminimalisir limbah yang dihasilkan. Pemberian bantuan ini berupa alat untuk mengolah cairan limbah batik. Kegiatan ini sudah berjalan sekitar lima tahun dan mengalami pembaharuan alat satu tahun yang berlalu.

Selanjutnya, terdapat aspek negatif lain yang dirasakan oleh karyawan atau pembatik mengenai beban pikiran masing-masing personal. Selain itu, terdapat masalah bahkan konflik yang dialami sehingga membuat tidak nyaman dalam bekerja. Untuk menanggulangi kendala tersebut, jika karyawan menghadapi konflik maka karyawan diizinkan untuk libur dahulu sekitar satu sampai dua hari untuk menenangkan pikiran.

Bagi Masyarakat Lokal dan Konsumen

Terdapat dampak yang dirasakan lingkungan masyarakat sekitar industri dan konsumen karena adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri Sinar Abadi Batik. Adanya dampak tersebut direspon dan ditanggapi bermacam-macam sesuai dari karakter masyarakat dan konsumen yang bersangkutan.

Dampak positif tersebut dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Industri Sinar Abadi Batik adalah mampu menyerap tenaga kerja dan menambah penghasilan, terutama bagi warga masyarakat Desa Ngentakrejo. Hal tersebut berpengaruh pada peningkatan ekonomi dan tenaga kerja di Desa Ngentakrejo. Di sisi lain, pihak luar juga mengenal Desa Ngentakrejo sebagai salah satu sentra batik.

Selain itu, terdapat dampak yang berpengaruh pada lingkungan.

Dampak ini terjadi karena limbah hasil pengolahan batiknya. Pada awalnya, belum dikelola dengan baik namun sekarang sudah dikelola secara profesional. Alhasil, limbah lambat laun mulai berkurang. Ada juga dampak yang terjadi pada pekerja yang menjadi perhatian, salah satunya mengenai keselamatan pekerjaan. Hal tersebut perlu diperhatikan karena karyawan sering berhubungan langsung dengan bahan-bahan kimia sehingga perlu memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai penggunaan bahan kimia.

Terdapat juga dampak sosial dan ekonomi yang memengaruhi peningkatan sumber daya manusia di industri batik tersebut.²⁰ Berdasarkan penjelasan tersebut, adanya Industri Sinar Abadi Batik memberikan dampak sosial yang dirasakan masyarakat Desa Ngentakrejo menjadi dikenal sebagai sentra batik. Hal ini mampu mendatangkan pengunjung dari daerah lain untuk membeli batik dan lebih mengenal mengenai Desa Ngentakrejo.²¹

Dampak sosial yang dirasakan lainnya adalah mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja keras dalam memproduksi batik. Adanya peningkatan motivasi kerja tersebut tentu berdampak signifikan pada peningkatan ekonomi masyarakat. Salah satunya menjadi tambahan penghasilan bagi masyarakat sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup warga Desa Ngentakrejo. Selain itu, dampak ekonomi yang terjadi di masyarakat mengangkat potensi-potensi di Desa Ngentakrejo. Selain batik yang dikenal oleh masyarakat luar terdapat juga makanan khas, misalnya emping garut sebagai makanan tradisional dapat dikenalkan ke masyarakat luar. Hal itu mampu membantu ekonomi masyarakat selain dari batik sendiri sebagai komoditi terbesar. Dari makanan khas masyarakat Desa Ngentakrejo khususnya di Dusun Nglatiyan 1, Nglatiyan 2, Kasihan 1, Kasihan 2 dan Mirisewu kebanyakan menjadi pekerja di industri batik.

Kualitas dari produk batik di Industri Sinar Abadi Batik mempunyai pengaruh bagi konsumen yang membeli dan menggunakan. Sebagai konsumen

²⁰ Tri Tugiatna, Wawancara, 30 November 2018.

²¹ Ngatiran, Wawancara, 21 Desember 2018.

memiliki cara tersendiri untuk menilai batik yang dibeli misalnya dari bahan, warna kain, motif/corak, dan harga.²² Kualitas batik dari Industri Sinar Abadi Batik dapat dikatakan bagus.

Mengenai harga batik yang diproduksi cenderung bervariasi tergantung dari kualitas batiknya. Harga batik di Industri Sinar Abadi memiliki harga yang standar dengan batik pada umumnya. Harga mulai dari tingkat sedang, menengah, dan atas. Pada tingkat atas memiliki kualitas yang bagus karena batik yang diproduksi menggunakan canting atau dibuat dengan menggunakan teknik batik tulis. Sedangkan, keawetan batik dapat dijaga menggunakan perawatan yang sesuai dengan pola rawat batik. Jika perawatan batik dilakukan dengan baik maka kualitas bahan, warna, dan motif akan tahan lama.²³

Penutup

Pada studi ini peneliti menemukan bahwa peningkatan sumber daya manusia oleh Industri Sinar Abadi Batik terdapat empat tahapan yang diterapkan. Tahapan tersebut meliputi kriteria dan klasifikasi, pelatihan (*training*), pembagian kerja dan *job description* (deskripsi kerja), dan faktor-faktor pendukung serta penghambat. Dengan adanya tahapan di Industri Sinar Abadi Batik maka karyawan atau pembatik yang semula belum memiliki kompetensi yang memadai, maka setelah mengikuti pelatihan karyawan akan memiliki kompetensi yang baik. Selain itu, produktivitas kerja juga mengalami peningkatan setelah adanya pelatihan baik dari dalam maupun luar industri. Pada proses produksi batik yang dikerjakan sebelumnya masih dibantu dari pihak luar. Setelah adanya pelatihan maka produksi batik sepenuhnya dapat dikerjakan oleh pembatik sendiri.

Pada peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap perkembangan aset di Industri Sinar Abadi Batik dibagi menjadi tiga dampak

²² Siti, Wawancara, 15 Desember 2018

²³ Mila, Wawancara, 21 Desember 2018

yang dialami. Dampak tersebut meliputi bagi pemilik industri, karyawan atau pembatik, serta masyarakat lokal dan konsumen. Bagi pemilik industri (sosial, ekonomi dan lingkungan) yaitu memberikan lapangan pekerjaan, meningkatkan pemasukan ekonomi, dan meningkatkan aset sehingga memiliki empat *showroom* (ruang pajangan) diantaranya, di wilayah Wates, Pasar Baru Sentolo, Pandak Bantul, dan wilayah Lendah. Selain itu, dampak positif (sosial, ekonomi dan lingkungan) bagi karyawan atau pembatik adalah terciptanya rasa keterbukaan antar karyawan, menambah teman kerja, dan meningkatkan pendapatan bagi karyawan. Aspek lain yang belum terselesaikan adalah masalah limbah, salah satunya limbah air yang belum bisa dikelola dengan baik sejak awal berdirinya industri batik. Namun upaya untuk mengendalikan masalah tersebut sudah terlaksana, yaitu dengan mengelola limbah dengan alat bantuan dari BI dan UGM.

Terakhir, aspek positif bagi masyarakat lokal dan konsumen (sosial, ekonomi, dan lingkungan) yaitu menambah penghasilan masyarakat khususnya warga Desa Ngentakrejo, serta mengangkat nama Desa Ngentakrejo yang semakin dikenal masyarakat luar. Hal ini menjadikan desa banyak dikunjungi dari berbagai tempat yang ingin mempelajari mengenai seluk-beluk batik. Selain produk batik yang menjadi unggulan, terdapat makanan khas Desa Ngentakrejo yang diperkenalkan pada masyarakat luar misalnya emping garut. Kondisi ini dirasakan konsumen yang cenderung memperhatikan kualitas produk batik dan kebijakan pemerintah dengan branding “Bela Beli Kulonprogo” sebagai salah satu dampak terbesar pada industri batik di Desa Ngentakrejo.

Daftar Pustaka

- Ahmad Rizal, Derry. “Pemberdayaan Berbasis Kemitraan Antara Pemerintah Dengan Kelompok Tani Tri Tunggal Wonorejo.” *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan* 1, no. 2 (January 16, 2018): 343. <https://doi.org/10.14421/jpm.2017.012-07>.
- Bachtiar, S. Bachri. “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10, no. 1 (2010): 46–62.

- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Dani, Danuar Tri. “Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Semarang.” Universitas Diponegoro, 2013.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Djuwita, Tita Meirina. “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai.” *Manajerial* 10, no. 2 (May 7, 2011): 15–21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.V10I2.2161>.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Indrojarwo, Baroto Tavip. *Development of Indonesia New Batik Design by Exploration and Exploitation of Recent Context*. Surabaya: Jurusan Desain Produk Industri ITS, 2008.
- Isna, Fitria Agustina, and Octaviani Ricka. “Analisis Dampak Sosial dan Ekonomi Kebijakan Pengembangan Kawasan Mix Use di Kecamatan Jabon.” *JKPM* 4, no. 2 (2016): 117–234.
- Patilima, Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Riswanto. “Penyaluran Dari Tunai Ke Non Tunai: Studi Peran Pendamping dalam Mengawal Konversi PKH di Dlingo.” *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan* 2, no. 1 (June 18, 2019): 41–62. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.021-03>.
- Sugiono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sulistiyobudi, Noor. “Batik Gringsing dan Ceplok Kembang Kates Bantul.” *Dinamika Kerajinan dan Batik* 34, no. 2 (2017): 93–102. <https://doi.org/10.22322/dkb.v34i2.2861>.
- Sutopo, Oki Rahadianto. “Faktor Struktural dan Kultural Penyebab Kesenjangan Sosial: Kasus Industri Batik Pamekasan Madura.” *Komunitas: International Journal of Indonesian Society and Culture* 5, no. 2 (2013): 230–39. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v5i2.2741>.
- Teteg, Surya Adi. “Pengaruh Biaya Iklan Terhadap Volume Penjualan Pada Sinar Abadi Batik Kulon Progo.” Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Triyono. “Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Value Added* 5, no. 2 (2009): 13–21.