

**MODEL PENGEMBANGAN KREATIVITAS,
INOVASI, DAN MANAJEMEN PADA
USAHA RUMAH BATIK MINANG DI PANYAKALAN
KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi
Ilmu Administrasi Negara sebagai salah satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh :

**VONNY FERONIKA
TM/ NIM : 2009/ 12913**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Model Pengembangan Kreativitas, Inovasi, dan Manajemen pada
Usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok

Nama : Vonny Feronika

TM/NIM : 2009/12913

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 25 April 2013

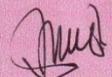
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D
NIP. 19570416 198602 1 001

Pembimbing II



Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D
NIP. 19630401 198903 1 003

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada hari Kamis, 25 April 2013 pukul 15.00 s/d 17.00 WIB

Model Pengembangan Kreativitas, Inovasi, dan Manajemen pada Usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok

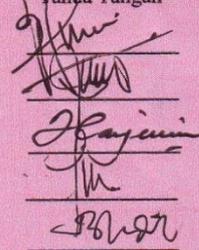
Nama : VONNY FERONIKA
TM/NIM : 2009/12913
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 25 April 2013

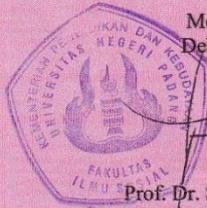
Tim Penguji :

	Nama
Ketua	: Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D
Sekretaris	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si
Anggota	: Dr. Fatmariza, M.Hum
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP, M.Si

Tanda Tangan



Mengesahkan :
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

PERSEMBAHAN



Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada
kemudahan, maka apabila kamu telah selesai
dengan suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh
sungguh pekerjaan lain, dan hanya pada Tuhanlah
hendaknya kamu berharap.

(Qs. Al-Insyirah:6-8)

Alhamdulillah, Segala Puji bagimu Yea ALLAH yang Maha Pengasih dan
Penyayang, tempat ku mengadu dan meminta pertolongan dalam menjalani
hidup. TanpaMu ya Rabb aku bukanlah apa-apa. Sujud syukur ku aturkan pada-
Mu atas nikmat dan ridho yang telah ku terima sepanjang nafas yang Engkau
berikan untukku. Sesungguhnya tiada tempat ku bersujud selain kepada-Mu
dan hanya untuk-Mu.

Dari semua tlah Kau tetapkan
Hidupku dalam tangan-Mu
Dalam takdir-Mu
Rencana indah yang tlah Kau siapkan
Bagi masa depanku yang penuh harapan
Harapan kesuksesan terpangku di pundak
Sebagai janji kepada mereka...
Papa dan Mama

Bukan pelangi namanya jika hanya ada warna merah. Bukan hari namanya
jika hanya ada siang yang panas. Semua itu adalah warna hidup yang
harus dijalani dan dinikmati. Meski terasa berat, namun manisnya hidup
justru akan terasa, apabila semuanya bisa dilalui dengan baik,

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai,
untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan,

agar hidup jauh lebih bermakna,
karena hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai. Mengalir tanpa tujuan.
Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya.

(say thank's buad tanggal cantik yang menjadikan vn seorang Sarjana
Administrasi Publik "14 Maret 2013__25 April 2013")

Vn persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat vn lemah tak berdaya, Yang selalu sabar menghadapi sikap vn, Yang selalu memanjatkan doa untuk putri tercinta dalam setiap sujudnya. Semua itu tak akan terbalas sampai kapanpun. Terima kasih yang berlimpah vn Ucapkan kepada dua malaikat berwujud manusia yang telah diciptakan penguasa "Papa Aiptu Jon Virwan dan Mama Dra.Jusminarni, M.Si" karena vn hanya baru bisa membalas dengan karya kecil ini. Vn sayang mama papa...

Kepada kakak semata wayang tercinta "Briptu Feby Colina", makasi buat semua doa dan supportnya kakak, buat pertengkaran-pertengkaran kecil yang mendekatkan kita, buat kekompakan kita yang membuat mama papa bangga memiliki dua putri seperti kita. Buat abg ipar "Briptu Ropi Arpindo" makasi juga atas dukungan dan doanya bg. Tak lupa buat peri kecil "Queenza Azeen Rofe" yang selalu menghangatkan suasana rumah dengan kelucuan dan keceriaannya, yang setiap saat mengganggu bubund beraktivitas. Bubund sayang queen...

Especially for my spirit "Briptu Satrio Sumita", makasi bg buat semua support, doa, kasih sayang, cinta, pengertian, perhatian, kesabaran yang tulus buat vn. makasi udah ada dan tetaplal selalu ada buad vn.

*"Mereka adalah orang-orang terhebat yang membuat vn kuat
dan bangga memiliki mereka"*

Makasi juga Buat semua keluarga besar vn, buat semua doa dan semangat yang diberikan sampai vn bisa membuat karya ini.

Terima kasih vn ucapkan kepada dosen pembimbing yang menjadi inspirator dan motivator vn, yang membagi ilmu dan pengetahuannya kepada vn. Bapak Prof.Drs. Dasman Lanin, M.pd. Ph.D, bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D, Bapak Drs. Karjuni Dt.Maani, M.Si, Ibu Dr. Fatmariza, M,Hum, bapak Adil Mubarak, S.IP, M.Si, serta seluruh dosen fakultas ilmu sosial UNP. Terima kasih kepada seluruh staf TU, ibuk mimi, ni sil dan indah yang ikut membantu vn dalam penyelesaian skripsi ini.

Sahabat- sahabat D'CAVAN (De2n, Cha, Abi, Ninin) yang selalu menghiasi vn dengan senyuman dan keceriaan dari awal perkuliahan sampai sekarang ini. Selamat bertitle buat kita cha kirre, akhirnya perjuangan kita mengalami pencerahan...buat inin, de2n dan abi yang semangat yaa, semoga kalian cepat menyusul. Tetaplah bersama dan tak ada yang mampu memisahkan kita.

Buat teman-teman IAN O9 (iil muntaha, ghabil, agus, ajin, ayu, nia, cipid, gina, fepy, tika, meri, rindu, nola, yuli, renci, mesa, apan, dwi, tomy, dedek, reta, cya, anggun, oji, mike, randa, iwik, siska, hengki dan semua warga yang tidak bisa disebutkan satu persatu) yang selalu menemani cerita indah perkuliahan vn. Makasi banyak temteman, sukses buat masa depan kita.

Terima kasih buat semua teman-teman, kakak-kakak, abang-abang dan seluruh pihak yang telah membantu, memberikan doa dan support sehingga nama vn memiliki title S.AP.

"Berada diantara mereka adalah anugerah terindah yang diberikan Sang Pencipta"

Vonny Feronika, S.AP

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vonny Feronika

TM/NIM : 2009/12913

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Model Pengembangan Kreativitas, Inovasi, dan Manajemen pada Usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok**” adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sesungguhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 25 April 2013

Saya yang menyatakan,


Vonny Feronika
2009/12913

ABSTRAK

VONNY FERONIKA : TM/NIM 2009/12913. MODEL PENGEMBANGAN KREATIVITAS, INOVASI, DAN MANAJEMEN PADA USAHA RUMAH BATIK MINANG DIPANYAKALAN KABUPATEN SOLOK.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya sumber daya manusia yang mampu memadukan kreasi batik Minang di bagian mencetak motif batik pada usaha Rumah Batik Minang, disamping manajemen lainnya. Hal ini menyebabkan sedikitnya jumlah produksi yang dihasilkan pada bagian ini sehingga akhirnya terjadi ketidakseimbangan antara batik yang diproduksi dengan jumlah orderan. Selama ini terindikasi bahwa model pengembangan manajemen usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok kurang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengembangan kreativitas, inovasi, dan manajemen pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok.

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok. Dengan kategorisasi penelitian yaitu model pengembangan kreativitas dan inovasi serta model pengembangan berbagai perspektif manajemen (manajemen SDM, manajemen usaha, manajemen keuangan dan manajemen bahan baku). Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai adalah model analisis interaktif (*interactive model of analysis*).

Berdasarkan hasil temuan di lapangan peneliti menemukan bahwa: (1) Terdapatnya kekurangan karyawan pada bagian mencetak motif batik yang menyebabkan usaha ini tidak bisa memenuhi orderan dalam jumlah besar dalam waktu yang ditentukan, (2) Kurangnya kreativitas pimpinan dalam mencari orderan dan mempromosikan hasil produksi ke masyarakat, (3) Keterbatasan kreativitas menyebabkan usaha Rumah Batik Minang kurang berinovasi dalam pengembangan usaha batik. Oleh karena itu dikemukakan beberapa saran antara lain: (1) Diadakan pelatihan baik untuk karyawan maupun pimpinan terkait pengembangan kreativitas, (2) Setiap karyawan maupun pimpinan diharapkan mampu mengembangkan diri, (3) Usaha Rumah Batik Minang agar dapat merekrut karyawan terampil dalam mencetak batik yang memiliki basic senirupa, (4) Pimpinan agar dapat bekerja sama dengan pihak lain serta mencari investor agar dapat meningkatkan usaha Rumah Batik Minang.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“MODEL PENGEMBANGAN KREATIVITAS, INOVASI DAN MANAJEMEN PADA USAHA RUMAH BATIK MINANG DI PANYAKALAN KABUPATEN SOLOK”**. Salawat dan salam dimohonkan kepada-Nya untuk dipersembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana satu (S1) dengan gelar Sarjana Administrasi Publik pada jurusan Ilmu Sosial Politik Universitas Negeri Padang. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang berkenan memberikan izin penelitian ini.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si.Ph.D sebagai Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik Universitas Negeri Padang yang telah menyetujui penelitian ini.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang yang memberikan saran dan masukan dalam penelitian ini.

4. Bapak Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si sebagai pembimbing akademis yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Prof. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan dan masukan serta sebagai inspiratif bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk mendampingi, membimbing, dan memberi masukan serta motivator bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si, Ibu Dr. H. Fatmariza, M.Hum dan Bapak Adil Mubarak, S.IP, M.Si selaku penguji yang telah berkenan meluangkan waktu disela-sela kesibukan untuk memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh staf pengajar FIS UNP khususnya staf pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara FIS UNP yang telah membantu.
9. Ibu Rosa Sri Kardena Putri, SE sebagai pimpinan sekaligus pengelola Usaha Rumah Batik Minang, yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu untuk memberikan informasi.
10. Bapak dan Ibu karyawan Usaha Rumah Batik Minang yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk diwawancarai.
11. Bapak Ir.Djalinir Djamaluddin, M.Si sebagai Kepala Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UMKM Kabupaten Solok yang telah memberikan penjelasan mengenai usaha Rumah Batik Minang.

12. Bapak Musfar sebagai Wali Nagari Panyakalan yang telah memberikan informasi.
13. Bapak dan Ibu masyarakat sekitar usaha Rumah Batik Minang yang meluangkan waktunya untuk memberikan informasi.
14. Teristimewa untuk kedua orang tuaku serta seluruh keluarga. Terima kasih atas cinta, kesabaran dan ketulusan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman program studi Ilmu Administrasi Negara UNP khususnya angkatan 2009 terima kasih atas segala kebaikannya.
16. Semua teman-teman yang telah memberi dukungan moril dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyempurnakan skripsi ini, namun masih terdapat kekurangan dalam penulisan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan Khazanah Ilmu Pengetahuan yang penulis miliki.

Padang, April 2013

Vonny Feronika, S.AP

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi, Pembatasan, Rumusan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Pembatasan Masalah.....	7
3. Rumusan Masalah.....	7
C. Fokus Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian teoritis.....	10
1. Inovasi dan Kreativitas dalam Pengembangan Usaha.....	10
2. Faktor Pendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Usaha.....	14
3. Faktor Penghambat Inovasi dan Kreativitas dalam Usaha.....	16
4. Penerapan Manajemen SDM, Manajemen Usaha, Manajemen Keuangan dan Manajemen Bahan Baku.....	17
a) Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
b) Manajemen Usaha.....	23
c) Manajemen Keuangan.....	24
d) Manajemen Bahan Baku.....	26
B. Kerangka Konseptual.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30

B. Lokasi Penelitian	30
C. Kategorisasi Penelitian.....	31
D. Informan Penelitian	33
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	34
F. Jenis dan Sumber Data	36
G. Teknik Menguji Keabsahan Data	37
H. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	40
1. Keadaan Geografis Nagari Panyakalan Kabupaten Solok.....	40
2. Sejarah Usaha Rumah Batik Minang.....	40
3. Tujuan Usaha Rumah Batik Minang.....	42
4. Tugas dan Fungsi Karyawan Usaha Rumah Batik Minang.....	42
5. Struktur Organisasi.....	45
B. Temuan Khusus.....	46
1. Model Pengembangan Kreativitas dan Inovasi Batik Minang pada Usaha Rumah Batik Minang.....	46
2. Pengembangan Usaha Rumah Batik Minang Dilihat dari Berbagai Perspektif manajemen.....	58
a) Manaemen Sumber Daya Manusia.....	58
b) Manajemen Usaha.....	64
c) Manajemen Keuangan.....	66
d) Manajemen Bahan Baku.....	67
C. Pembahasan.....	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kapasitas Produksi Maksimal Setiap Bagian.....	5
Tabel 3.1 Nama-nama Informan.....	34
Tabel 4.1 Gambaran Umum SDM Usaha Rumah Batik Minang.....	57
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Produksi Usaha Rumah Batik Minang.....	61
Tabel 4.3 Data Kapasitas Produksi Maksimal Setiap Bagian.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Showroom Usaha Rumah Batik Minang.....	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.3 Motif Khusus untuk PKK Kab.Solok.....	47
Gambar 4.4 Motif Khusus PKK Kab.Solok (Ragam Hias Seni Budaya “Batik Minang”).....	48
Gambar 4.5 Event “1 Abad Kab.Solok”.....	52
Gambar 4.6 Proses Produksi Usaha Rumah Batik Minang.....	53
Gambar 4.7 Kreasi Warna Batik.....	56
Gambar 4.8 Pelatihan yang Diberikan Garuda Indonesia (Austria).....	59
Gambar 4.9 Bahan Baku.....	66
Gambar 4.10 Bagan Model Pengembangan Manajemen Usaha pada Usaha Rumah Batik Minang.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Profil Usaha Rumah Batik Minang

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 4 Macam-macam Motif pada Usaha Rumah Batik Minang

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi akan membawa perubahan besar dalam kehidupan dimasa yang akan datang. Dimana pada masa mendatang akan membawa tantangan dan kesulitan-kesulitan yang harus dihadapi oleh masyarakat dan negara membangun inovasi dan kreativitas sumber daya manusia dalam proses pembangunan. Negara Indonesia yang kaya akan sumber daya alam membuat kita harus bisa inovatif, kreatif dan mempunyai gagasan-gagasan baru untuk mengelola sumber daya alam tersebut. Inovasi dan kreativitas menjadi faktor utama dalam mengembangkan organisasi. Akan tetapi dengan adanya tantangan dan kesulitan tersebut tidak akan mempersulit pengembangan sumber daya manusia karena setiap organisasi dituntut untuk mampu mengembangkan organisasinya termasuk sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam pengembangan organisasi maupun aspek perkembangan kehidupan.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:21) kreativitas merupakan kemampuan menggabungkan ide-ide dengan cara yang unik untuk membuat hubungan yang tidak biasa diantara ide-ide. Sedangkan inovasi adalah proses mencari ide kreatif dan mengubahnya menjadi produk, jasa atau metode kerja yang bermanfaat.

Inovasi dan kreativitas sumber daya manusia sebagai hal yang berpengaruh besar dalam suatu organisasi perlu mendapatkan perhatian lebih, oleh karena itu

pengembangan sumber daya manusia juga penting demi menjaga dan meningkatkan produktivitas. Menurut Buchari (2001:17) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia.

Peranan dan tantangan sumber daya manusia akan terus berkembang, semakin beraneka ragam, semakin rumit dan penting seiring dengan perkembangannya. Semakin besar suatu organisasi maka akan semakin rumit dalam pencapaian tujuannya. Disamping itu, banyaknya tekanan lingkungan global dewasa ini menuntut peran lebih banyak dari kebijakan manajemen organisasi. Jika sebuah organisasi ingin mempertahankan efektivitasnya, maka harus merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusianya untuk menggabungkan perspektif jangka panjang dengan memperhatikan prestasi organisasinya (Rivai dan Jauvani, 2009: 26). Dalam menghadapi tantangan seperti itu, diperlukan kreativitas serta inovasi dari tenaga kerja yang terampil di bidangnya dalam pengelolaan perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Menurut Siagian dalam Gomes (2003:83) perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang penting dan harus dilaksanakan dalam organisasi. Dalam perencanaan sumber daya manusia manajemen usaha, suatu organisasi mengharuskan adanya jumlah tenaga kerja yang cukup dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Pada saat ini pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari kebijaksanaan suatu organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat bekerja sama mendukung strategi organisasi. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill dan memiliki suatu kemajuan yang baik terhadap organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan berkembang secara lebih dinamis. Hal ini disebabkan karena setiap bentuk organisasi apapun bentuknya akan membutuhkan tenaga kerja dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada didalam suatu organisasi tersebut. Didalam organisasi perusahaan, kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sangat penting karena menyangkut maju mundurnya perusahaan. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2003:59). Tenaga kerja seharusnya adalah mereka yang ahli bekerja dibidang mereka sendiri sehingga bisa mengurangi kesalahan yang akan terjadi dalam suatu pekerjaan.

Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia mencakup upaya pengembangan potensi sumber daya manusia,

sehingga mencapai tujuan yang optimal. Upaya tersebut merupakan kegiatan yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada lingkup internal pendidikan formal saja. Dikaitkan dengan aparatur pemerintah, maka tujuan untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal (LAN-RI:2005).

Selain manajemen sumber daya manusia, manajemen usaha, manajemen keuangan dan manajemen bahan baku juga diperlukan untuk menunjang keberhasilan usaha dimana semua perspektif manajemen ini harus seimbang. Manajemen usaha merupakan suatu pengelolaan terhadap jalannya usaha agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan manajemen keuangan merupakan penerapan dari fungsi manajemen di bidang keuangan. Keuangan merupakan komponen yang sangat vital bagi suatu perusahaan, oleh karena itu perlu dikelola dengan baik dan efisien. Sementara itu manajemen bahan baku diperlukan untuk mengatur pengadaan bahan baku agar selalu mencukupi dalam proses produksi.

Usaha Rumah Batik Minang merupakan salah satu usaha yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting dalam pengembangan usahanya. Dalam peningkatan usahanya diperlukan model pengembangan usaha berupa inovasi dan kreativitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Adanya inovasi dan kreativitas yang diciptakan oleh sumber daya manusia pada usaha ini sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil maksimal dari usaha Rumah Batik Minang. Perkembangan usaha Rumah Batik Minang bisa dikatakan berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari banyaknya orderan terhadap hasil usahanya.

Usaha ini menciptakan kreasi batik dengan motif khas Minangkabau yang menjadikan usaha ini berbeda dengan usaha batik lainnya sehingga menarik para konsumen untuk menikmati hasil batik, baik untuk pribadi maupun untuk kelompok tertentu. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa usaha Rumah Batik Minang bisa terus berkembang dalam dunia usaha.

Usaha Rumah Batik Minang saat ini memiliki 12 orang karyawan, beberapa orang diantaranya memiliki tugas ganda karena keterbatasan karyawan. Pembagian kerja pada usaha ini antara lain :

- a) 9 orang mencanting
- b) 1 orang mencetak, mewarna dan melorot
- c) 1 orang bagian produksi
- d) 1 orang bagian keuangan dan pemasaran

Tabel 1.1
Data Kapasitas Produksi Maksimal Setiap Bagian

No	Bagian	Tenaga kerja		Kemampuan Produksi (Lembar/Hari)
		Jumlah	Pendidikan	
1.	Cetak	1 orang	SD	6 s/d 10 Lembar
2.	Canting	10 orang	SD,SMA,S1	15 s/d 20 Lembar
3.	Warna	1 orang	SD	21 s/d 30 Lembar
4.	Lorot dan Jemur	1 orang	SD	21 s/d 30 Lembar
5.	Bagian produksi	1 orang	SMP	-
6.	Pemasaran dan Keuangan	1 orang	S1	-

Sumber : Hasil Observasi 2012

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa pada Usaha Rumah Batik Minang tenaga kerja ditempatkan sesuai dengan keterampilannya

masing-masing. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan hasil produksi pada usaha ini. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa adanya kekurangan tenaga kerja pada usaha Rumah Batik Minang khususnya bagian mencetak batik. Dimana hanya ada satu orang yang mampu memadukan kreasi motif, mengakibatkan kurangnya hasil produksi yang seharusnya bisa melebihi target yang ditentukan. Kemungkinan hal ini terjadi karena kurangnya inovasi dan kreativitas yang dimiliki oleh tenaga kerja sehingga jumlah pekerja dengan bagian pekerjaan tidak seimbang. Kekurangan tenaga kerja pada bagian mencetak batik juga mengakibatkan tidak seimbangnya antara permintaan atau orderan pelanggan terhadap produksi yang dihasilkan.

Berdasarkan realita yang ada seperti di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih jauh mengenai masalah tersebut dengan judul **“Model Pengembangan Kreativitas, Inovasi, dan Manajemen pada Usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok”**.

B. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kurangnya tenaga kerja yang ahli pada bagian mencetak motif pada usaha Rumah Batik Minang.
- b. Sedikitnya jumlah produksi yang dihasilkan pada bagian mencetak batik .
- c. Kurangnya keseimbangan yang diproduksi dengan jumlah orderan.

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan dapat mempertajam objek pembahasan maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana model pengembangan kreativitas, inovasi dan manajemen yang ada pada Usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam tulisan ini adalah:

- a. Bagaimana model pengembangan kreativitas dan inovasi pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok?
- b. Bagaimana model pengembangan usaha dilihat dari berbagai perspektif manajemen pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok?

C. Fokus Penelitian

Untuk tidak mengambanginya penelitian ini, maka peneliti memfokuskan masalah pada :

- a. Model pengembangan kreativitas dan inovasi pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok.
- b. Model pengembangan usaha dilihat dari berbagai perspektif manajemen pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui model pengembangan kreativitas dan inovasi pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok.
- b. Untuk mengetahui model pengembangan usaha dilihat dari berbagai perspektif manajemen pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok.

E. Manfaat Penelitian

Setelah tujuan penelitian yang telah dirumuskan di atas sudah tercapai maka peneliti berharap skripsi ini akan memberikan beberapa manfaat, yaitu :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai salah satu alternatif dasar pemikiran bagi pejabat Pemerintah Kabupaten Solok dalam meningkatkan hasil produksi industri kecil yang ada di Kabupaten Solok agar memenuhi kebutuhan konsumen di pasaran di masa yang akan datang.
- b. Sebagai rujukan dan tambahan referensi bagi para peneliti berikutnya yang beminat untuk melakukan penelitian tentang model pengembangan

usaha batik Minang pada usaha Rumah Batik Minang dalam meningkatkan hasil produk.

- c. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Inovasi dan Kreativitas dalam Pengembangan Usaha

Inovasi dan kreativitas adalah hal penting yang ada dalam perusahaan, karena suatu perusahaan akan mengalami pengembangan yang akan menghasilkan produk-produk yang diminati oleh konsumennya. Inovasi dan kreativitas dapat dikembangkan melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Koentjaraningrat (2005:160), “inovasi adalah suatu proses pembaharuan dan penataan dari penggunaan sumber daya yang ada sehingga terbentuk suatu sistem produksi dari produk-produk baru. Dengan demikian inovasi adalah pembaruan unsur teknologi dan ekonomi dari kebudayaan”. Sedangkan Hendro (2011:119) mengatakan bahwa “inovasi adalah suatu proses yang berlandaskan atas segala sesuatu yang tidak mungkin untuk diwujudkan (*impossible*) menjadi mungkin (*possible*)”. sementara Zimmerer (2008:57) berpendapat bahwa “inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan dan untuk memperkaya kehidupan orang-orang”. Jadi dapat dikatakan bahwa inovasi merupakan suatu kemampuan menciptakan ide-ide baru untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kehidupan orang-orang.

Sebuah organisasi yang inovatif dapat mengembangkan dan menjadikan pekerjaan dalam organisasinya menjadi sebuah hasil maksimal yang dapat

digunakan dalam pengembangan organisasi kedepannya. Organisasi yang inovatif dapat memikirkan bagaimana menjadikan organisasinya berkembang pada masa yang akan datang dengan memikirkan masalah yang akan terjadi dan mencari solusi dari penyebab masalah ketidakinovatifan yang ditemuinya. Nazaruddin (2008: 169) mengatakan “pada tingkat perusahaan, inovasi bisa dilakukan dengan menghasilkan produk baru (inovasi baru) dan atau melakukan adopsi proses manufakturing yang baru (inovasi proses)”.

Menurut Devina Rahmat (2012), ada dua macam inovasi berdasarkan kecepatan proses perubahan, yaitu : (1) inovasi radikal, dilakukan dalam cakupan yang besar seperti dalam bidang manufaktur dan lembaga jasa keuangan. Inovasi radikal ini dilakukan untuk perubahan pengembangan perusahaan besar yang hanya bisa dilkakukan oleh para ahli, (2) Inovasi Inkrumental merupakan perbaikan atau perubahan yang memiliki cakupan kecil yang bisa dilakukan oleh semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan untuk memberikan hasil kreativitasnya terhadap perusahaan.

Rika Ampuh Hadiguna (2009:64) mengatakan :

Inovasi muncul dari kebutuhan akan perbaikan kualitas dalam arti luas. Dalam konteks produk, inovasi diawali dengan persoalan-persoalan yang dihadapi konsumen dengan penggunaan suatu peralatan atau barang-barang produk. Adanya kebutuhan ini mendorong para perancang melihat sebagai peluang bisnis. Wujudnya adalah penciptaan barang sesuai dengan kebutuhan pasar. Selanjutnya dilakukan penelitian dan pengembangan teknologi untuk mewujudkan ide-ide inovatif melalui proses kreativitas. Bentuk produk baru ini biasanya akan menonjolkan perubahan-perubahan dari barang-barang produk sebelumnya serta keunggulan yang dimiliki.

Inovasi yang seharusnya terjadi dalam suatu usaha adalah inovasi yang memiliki sifat inkremental dimana setiap sumber daya manusia berhak melakukan inovasi terhadap pengembangan perusahaannya.

Disamping itu, Robbins dan Coulter (2011:20-21) mengatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan dalam menggabungkan ide-ide dengan cara tertentu dengan membuat suatu hubungan yang tidak biasa dalam ide-ide yang sudah ada. Sedangkan menurut Conny Setiawan dalam Buchari (2010:68) kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, dalam artian tidak perlu seluruhnya baru tapi dapat merupakan bagian-bagian produk saja. Dengan begitu kreativitas berkaitan dengan kemampuan dalam mengupayakan penemuan sesuatu yang baru dengan cara tertentu dan tidak perlu seluruh produknya baru tetapi hanya sebagian saja.

Kreativitas merupakan hal penting yang harus ada dalam suatu organisasi agar dapat menghasilkan produk baru dan mungkin juga lowongan baru bagi individu yang membutuhkan dengan melihat ketersediaan sumber daya yang ada untuk terus berorientasi ke masa depan (Semiawan, 2010:32). Tanpa adanya kreatifitas yang diciptakan oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya maka organisasi tidak akan mengalami perkembangan. Dalam pengembangan kreativitas diharapkan perhatian khusus terhadap individu-individu yang ada untuk dapat berkreasi sehingga organisasi tidak terhenti dalam perkembangannya. Timbulnya kreativitas seseorang dapat disalurkan melalui pengetahuan bidang pekerjaannya yaitu dengan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, dengan harapan bahwa adanya minat dan bakat terhadap

pekerjaan yang akan dikerjakannya maka akan timbul kreativitas-kreativitas yang akan berdampak baik terhadap pengembangan organisasi.

Menurut John Adair dalam Totok Suharto (2012), ada beberapa sifat kreativitas yang mendasar diantaranya adalah: (1) Dengan kreativitas, kita mulai dengan apa yang sudah ada. Artinya kreativitas dapat kita kembangkan lagi berdasarkan apa yang sudah ada dengan menciptakan kembali ide-ide baru untuk pembaruan, (2) Seseorang yang mempunyai kreativitas dapat dikatakan berhasil saat ia dapat mengubah bahan yang sudah ada menjadi suatu kreasi baru yang mempunyai nilai yang tinggi, (3) Kita dapat dikatakan kreatif apabila kita mampu membuat hubungan diantara berbagai ide yang dianggap orang lain tidak mampu, (4) Kreativitas adalah bagian dari pikiran dan jiwa yang memungkinkan kita mewujudkan sesuatu yang berguna.

Kreativitas mempunyai proses dalam mencari cara terbaik untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang dimiliki seseorang. Ada lima tahapan dalam proses kreativitas menurut Hesselbein dan Johnston (2005:60-61) yaitu: (1) Persiapan, (2) Kesempatan berinovasi, (3) Perbedaan: menghasilkan pilihan, (4) Inkubasi, (5) Persetujuan. Dalam tahapan proses persiapan, kreativitas memerlukan kesiapan individu kreatif untuk dapat menghasilkan ide kreatifnya. Tahap persiapan merupakan tahap pengumpulan informasi sebagai bahan pemecahan masalah agar tercipta sesuatu ide baru. Sementara itu dalam tahapan proses kesempatan berinovasi, keahlian yang dimiliki harus diaplikasikan pada kenyataan seperti pada saat konsumen memiliki permintaan yang harus cepat ditanggapi. Pada tahapan proses ketiga yaitu perbedaan. Perbedaan yang

dimaksud disini adalah perbedaan yang ada pada individu yang ada didalam organisasi atau usaha yang ada. Dimana perbedaan pengalaman, pendidikan, budaya dan yang lainnya akan mempengaruhi pilihan solusi kreatif yang akan diambil. Sehingga dibutuhkan peran manajer dan kerjasama sumber daya manusia yang ada untuk menuju hasil akhir yang disetujui bersama. Selanjutnya tahapan proses Inkubasi. Inkubasi merupakan tahap dimana individu seakan melepaskan diri dari masalah yang dihadapi dalam waktu tertentu. Terakhir adalah persetujuan. Dalam tahapan ini seorang manajer yang berpengalaman agar dapat menemukan titik tengah dari masalah-masalah solusi kreatif diantara perbedaan pilihan dan bagaimana menetapkan pilihan agar organisasi atau usaha yang dipimpinnya tidak terhenti begitu saja.

Inovasi dan kreativitas merupakan kunci utama dalam memenangkan persaingan usaha. Dengan penciptaan produk baru maka suatu usaha akan memiliki nilai lebih dari usaha lainnya. Meningkatnya inovasi dan kreativitas perusahaan akan membawa dampak yang besar terhadap hasil produksi yang berkualitas baik dipasaran.

2. Faktor Pendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Usaha

Inovasi terjadi dengan adanya faktor-faktor pendorong bagi individu untuk memotivasi dirinya dalam menciptakan ide-ide baru. Menurut Koentjaraningrat (2009:212) faktor pendorong tersebut yaitu : (a) Kesadaran para individu akan kekurangan dalam kebudayaan. Dalam tiap-tiap masyarakat tentu ada individu-individu yang sadar akan adanya berbagai kekurangan dalam kebudayaan mereka.

Individu yang sadar akan kekurangan dalam kebudayaannya tidak akan membiarkan organisasinya mengalami krisis, ia secara sadar akan menciptakan suatu inovasi baru untuk pengembangan organisasinya, (b) Mutu dari keahlian dalam suatu kebudayaan. Keinginan untuk mencapai mutu yang tinggi menyebabkan bahwa seorang pengusaha harus selalu mencoba memperbaiki hasil karyanya, dan dalam usaha itu sering tercapai hasil yang belum pernah dicapai oleh orang lain. Dengan demikian telah timbul suatu inovasi baru, (c) Sistem perangsang bagi individu yang akan menciptakan inovasi. Usaha untuk mencari dan menciptakan penemuan baru sering dilatarbelakangi oleh adanya suatu hal yang ingin dicapai yang ada dalam tenaga kerja maupun pengusaha tersebut dimana orang-orang yang menciptakan penemuan baru misalnya akan diberi penghargaan berupa kehormatan, kedudukan yang lebih tinggi, harta benda dan sebagainya. Dengan adanya penghargaan yang diberikan seseorang akan memotivasi dirinya untuk mendapatkan hal tersebut.

Menurut James Brian Quinn dalam Hendro (2011:122), faktor-faktor pendukung untuk tercapainya keberhasilan penerapan kemampuan inovatif adalah sebagai berikut : (a) Harus berorientasi pasar, individu yang berinovasi harus memikirkan bagaimana agar produk yang dihasilkan dapat bersaing dipasaran bukan hanya sekedar dapat mencari solusi kreatif suatu usaha, (b) Mampu meningkatkan nilai tambah perusahaan. Disini individu yang inovatif dituntut untuk mampu menciptakan nilai plus bagi pengembangan usahanya agar dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, (c) Punya unsur efisiensi dan efektivitas. Tanpa efisiensi dan efektivitas sebuah inovasi hanya akan

menghasilkan ide-ide yang cemerlang tetapi tidak akan berdampak baik terhadap kemajuan usaha, (d) Harus sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Timbulnya sebuah inovasi jika tidak diiringi dengan visi dan misi perusahaan akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan, (e) Harus bisa ditingkatkan lagi. Maksudnya disini adalah keberhasilan inovasi bukan hanya terpaku pada satu kali penciptaan ide saja tetapi kelanjutan ide-ide lain yang menjadikan pertumbuhan usaha yang lebih baik dan lebih berkembang.

3. Faktor Penghambat Inovasi dan Kreativitas dalam Usaha

Bagas Van Irawan (2011) mengatakan bahwa ada lima faktor penghambat kreativitas, yaitu: (1) Hambatan psikologis, (2) Hambatan budaya, (3) Hambatan lingkungan sosial, (4) Hambatan bahasa berpikir, (5) Hambatan keterpakuan fungsional.

Hambatan psikologis terjadi karena proses pendidikan yang kita ikuti menekankan kita pada satu jawaban yang benar sehingga sulit bagi kita untuk dapat berpikir dengan kemampuan yang sebenarnya melebihi dari jawaban itu. Sementara itu, hambatan budaya terjadi karena budaya menyebabkan adanya keseragaman berpikir rasional dan pemecahan masalah yang terlalu memberikan penekanan terhadap budaya sehingga dapat menghambat kreativitas. Sedangkan hambatan lingkungan sosial maupun fisik terjadi karena lingkungan sosial yang teratur dan lingkungan fisik yang selalu begitu saja sehingga menghambat pertumbuhan kreativitas. Hambatan selanjutnya yaitu hambatan bahasa berpikir. Bahasa yang berbeda menyebabkan sering terjadinya *miscommunication* sehingga

terjadi kesulitan dalam pemecahan masalah. Hambatan yang terakhir yaitu hambatan keterpakuan fungsional, hal ini dikarenakan pada kebiasaan untuk memfungsikan sesuatu hanya dengan terpaku pada apa yang dipelajari saja.

Sedangkan faktor penghambat dari inovasi menurut Matnuh (2012) berhubungan dengan aspek-aspek berikut: (a) Aspek perilaku, dalam aspek perilaku perusahaan perlu belajar untuk menghargai kegagalan yang ada, untuk itu perusahaan harus selalu berpikiran positif terhadap karyawannya agar karyawan juga dapat berkreaitivitas sehingga tercipta inovasi baru, (b) Aspek manajemen, ketidaksempurnaan manajemen usaha dalam sebuah perusahaan akan menghambat inovasi bagi usaha, maka diperlukan manajemen yang baik dalam mengaturnya, (c) Aspek situasional, situasi ekonomi politik dan sosial yang selalu berubah saat ini sangat mempengaruhi inovasi perusahaan, karena itu perusahaan seharusnya bisa memikirkan tantangan pengembangan usaha kedepannya.

4. Penerapan Manajemen SDM, Manajemen Usaha, Manajemen Keuangan dan Manajemen Bahan

Menurut Gomes (2003:1), “manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris) yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola”. Sedangkan menurut Manullang (2006:5) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Sementara itu Robbins dan Coulter (2010:7) mengatakan bahwa “manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan

koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Dengan begitu penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

a) Manajemen Sumber Daya manusia

Sumber Daya Manusia merupakan orang yang melakukan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dibutuhkan oleh setiap organisasi karena melalui sumber daya manusia kegiatan atau proses organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut Malayu (2009: 10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Gomes (2003:2) “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik”. Selain itu Edi Sutrisno (2012:6) mengatakan “manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Pendapat-pendapat seperti diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Pandji Anoraga (2009:115-119) terdiri dari: (1) Perencanaan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan direncanakan dan apa yang menjadi tujuan organisasi, (2) Pengorganisasian dengan pembagian kerja serta menetapkan struktur organisasi, (3) Pengarahan yaitu dengan mengarahkan semua karyawan agar bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, (4) Pengendalian, dapat dilakukan dengan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan rencana, (5) *Staffing*, organisasi dapat menyeleksi, menempatkan dan melatih karyawannya sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu hal yang harus ada dan terjadi di dalam suatu organisasi. Namun dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan. Notoatmodjo (2009: 12-14) membagi faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor tersebut antara lain: (1) Visi yaitu suatu harapan yang akan diraih oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu, (2) Misi adalah cara yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi untuk

mewujudkan visi organisasinya, (3) Tujuan merupakan apa yang ingin dicapai oleh organisasi, (4) Strategi pencapaian tujuan, organisasi harus mempunyai strategi tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya dan strategi-strategi itu harus memperhitungkan dampak yang akan terjadi, (5) Sifat dan jenis kegiatan yang harus ditentukan oleh organisasi agar terjadi kesalahan pekerjaan dalam organisasi, (6) Jenis teknologi yang digunakan. Jenis teknologi akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia maupun perkembangan organisasi, untuk itu organisasi harus memikirkan jenis teknologi yang akan dipakai untuk kelangsungan organisasinya.

b. Faktor eksternal

Agar organisasi dapat melaksanakan faktor internalnya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor eksternal dari organisasi itu. Faktor eksternal tersebut antara lain: (1) Kebijakan pemerintah akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, (2) Sosial budaya masyarakat yang berbeda dalam sebuah organisasi akan berpengaruh besar terhadap pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi perbedaan tersebut perlu dipelajari agar tidak memiliki dampak terhadap organisasi, (3) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia suatu organisasi diharapkan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang, sehingga organisasi memiliki perkembangan yang terus meningkat.

Tenaga kerja yang ada dalam suatu usaha sangat berpengaruh terhadap mutu proses produksi yang akan dihasilkan oleh usaha tersebut (Edellius, 1999:267).

Dengan mutu yang dibutuhkan dalam pencapaian hasil produksi tersebut diperlukan perekrutan tenaga kerja yang juga mempunyai mutu yang baik sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya. Untuk itu para manajer diharapkan mampu melihat sejauh mana pekerjanya terampil dalam melaksanakan tugas. Seorang tenaga kerja yang terampil akan mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan hasil produksi yang diharapkan.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah usaha sebaiknya pihak rumah usaha terus menerus meningkatkan skill seorang karyawan sesuai dengan pekerjaannya, salah satunya dengan mengupayakan berbagai pelatihan-pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia bukan hanya untuk kepentingan masing-masing karyawan namun juga untuk kepentingan dalam jangka waktu yang panjang bagi pengembangan usaha. Pelatihan dan pengalaman bekerja berdampak positif terhadap kinerja suatu usaha. Artinya semakin banyak pelatihan yang diikuti, maka kinerja dalam suatu usaha juga semakin baik.

Sementara itu Mangkuprawira (2009) menjelaskan upaya-upaya mengatasi kendala sumber daya manusia, diantaranya : (a) Memikirkan dan menyelesaikan hal-hal yang menjadi penyebab karyawan yang bermasalah seperti karyawan yang tidak disiplin, karyawan yang tidak produktif, dan berbagai jenis masalah pada karyawan, (b) Melakukan pengenalan atau sosialisasi terhadap visi dan misi, tujuan, fungsi, peraturan serta segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan agar karyawan mengerti akan mutu perusahaannya dan tidak melakukan kesalahan. Jika kesalahan tetap terjadi maka karyawan akan dikenakan sanksi seperti yang telah ada dalam aturan perusahaan, (c) Melakukan pelatihan

dan pengembangan karyawan terkait dengan bidang keahliannya, (d) Memberikan reward yang sesuai dengan tingkat prestasi karyawan serta memberikan hukuman berupa sanksi yang tegas terhadap karyawan yang kinerjanya menurun, (e) Membuat suatu tim kerja yang bisa bekerjasama dengan kepemimpinan seorang manajer agar dapat melakukan pengembangan perusahaan, (f) Mengembangkan perusahaan dengan menjaga kestabilan kinerja perusahaan dengan hubungan baik antara manajer dan karyawan baik dalam situasi formal maupun informal.

Casson (1992:31) mengatakan bahwa:

Masalah dalam organisasi berasal dari karyawan yang tidak terampil yang nantinya hanya akan menghasilkan keuntungan kecil. Seorang pengusaha harus memikirkan bagaimana usahanya terus berkembang, salah satunya dengan terus memberikan pelatihan agar setiap karyawan memiliki pengembangan keterampilan sehingga usahanya terus mengalami peningkatan.

Masalah karyawan dan karyawan yang bermasalah merupakan hal yang pasti terjadi dalam suatu organisasi. Masalah yang terjadi dimulai dari masalah yang paling ringan hingga masalah yang susah untuk dipecahkan. Jika terjadi suatu masalah didalam organisasi, sebaiknya langsung dicari jalan keluarnya sehingga tidak perlu menunggu sampai masalah itu semakin besar. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin atau manajer yang bisa mengatasi dan mencari pemecahan masalah yang dihadapi oleh karyawannya baik melalui pendekatan secara personal maupun dalam kelompok.

Pelatihan menurut Rivai dan Jauvani (2009:212) adalah “proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar

berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan Notoatmodjo (2009:19) mengatakan “pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi sehingga menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai”. Dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan proses yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kemampuan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan karyawan menjadikan pribadi yang lebih terampil, kreatif dan inovatif meskipun membutuhkan waktu dalam pelaksanaannya. Pelatihan terkadang dianggap sebagai suatu hiburan karena telah bosan menghadapi pekerjaan, padahal sebenarnya melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan skill yang dimilikinya untuk kemudian diimplementasikan pada pekerjaan yang dihadapi demi perkembangan sumber daya manusia dan organisasinya. Selain itu pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan meningkatkan pengalaman kerja yang terbatas serta memperbaiki kepuasan kerja karyawan.

b) Manajemen Usaha

Perusahaan yang efektif pasti memiliki manajemen usaha yang terarah yang bisa menciptakan perkembangan terhadap usaha yang dimilikinya. Sadono Sukirno (2006:93) mengatakan :

Kesuksesan setiap perusahaan akan bergantung pada manajemen yang efektif. Untuk menjalankan manajemen usaha dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tantangan yang perlu ditangani secara profesional. Berbagai jenis keahlian diperlukan untuk dapat mengurus usaha dengan efisien dan menguntungkan.

Manajemen usaha dapat diartikan sebagai pengelolaan yang dilakukan oleh wirausaha dalam mencapai keberhasilan produk terhadap hasil usahanya. Pengelolaan manajemen usaha dibutuhkan agar perusahaan memiliki arah dan tujuan dalam menjalankan usahanya. Manajemen usaha akan menjadi keutamaan jalannya usaha terutama dalam menjalankan usaha baru yang harus memiliki tingkat inovasi dan kreativitas yang tinggi.

Menurut Lina (2012) ada tiga manfaat yang diperoleh dari manajemen usaha, yaitu: (a) memilih usaha yang jelas dalam pengembangannya. Dalam hal ini seorang pengusaha harus memikirkan bagaimana usaha yang dimilikinya dapat berkembang dipasaran untuk mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi, (b) Memiliki usaha yang berbadan hukum jelas. Suatu usaha yang akan dikembangkan seharusnya memiliki izin usaha dan hukum yang jelas sehingga tidak melanggar aturan hukum yang ada, (c) Memiliki manajemen keuangan berupa laporan-laporan keuangan untuk kelangsungan usaha. Adanya manajemen keuangan akan mempermudah pengusaha dalam melihat perkembangan usahanya.

c) Manajemen Keuangan

Selama suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki persediaan dana yang memadai maka manajemen keuangan memerlukan perhatian khusus karena setiap kegiatan bisnis dalam suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan modal untuk memulai, mengelola, memelihara serta mengembangkan organisasinya. Menurut Lukman Syamsuddin (2004:3) “manajemen keuangan merupakan penerapan prinsip-prinsip ekonomi dalam mengelola keputusan-

keputusan yang menyangkut masalah keuangan perusahaan”. Sedangkan Suad Husnan mengatakan dalam Anoraga (2009:245) yang dimaksud dengan manajemen keuangan adalah “manajemen terhadap fungsi-fungsi keuangan yaitu mendapatkan, mengelola dan penggunaan dana yang merupakan kegiatan utama yang harus dilakukan oleh manajer keuangan”. Pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen keuangan adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan, mengelola dan menggunakan keuangan secara efisien.

Manajemen keuangan berkepentingan dengan bagaimana cara menciptakan dan menjaga nilai ekonomis atau kekayaan suatu usaha ... Manajemen keuangan bertujuan untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham usaha dengan cara memaksimalkan harga saham usaha tersebut ... Suatu manajemen keuangan usaha harus dibuat berdasarkan tujuan perusahaan yang dinyatakan secara nyata dan jelas sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaannya (Arthur Dkk, 2008:4).

Menurut Thomas (2008:17-18) pada umumnya bisnis kecil akan teliti terhadap keuangan pada awal usahanya, kemudian pada saat keuangan terus meningkat tingkat ketelitian mulai kurang sehingga timbul masalah pada keuangan usaha dan berdampak pada pengurangan tenaga kerja. Untuk menghindari masalah seperti ini diperlukan manajemen keuangan yang efektif dan efisien dalam menjaga kestabilan keuangan perusahaan. Kestabilan keuangan perusahaan dapat dilakukan dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu mengendalikan serta meminimalisir pengeluaran yang akan dilakukan

oleh perusahaan. Dengan begitu perusahaan tidak akan mengalami kerugian dan tetap bisa meningkatkan hasil produksinya.

d) Manajemen Bahan Baku

Memproduksi barang atau jasa merupakan kegiatan perusahaan paling penting. Dalam kegiatan memproduksi barang, kegiatan yang terpenting adalah memproses barang berupa bahan baku menjadi barang setengah jadi dan barang jadi. Sadono Sukirno (2006:117) mengatakan “dalam kegiatan memproduksi, perlu diperhatikan kegiatan yang menyangkut dengan memproses barang secara efisien, tidak terbatas kepada pengolahan bahan baku saja seperti dengan memastikan pembelian bahan baku yang sesuai, menyediakan bahan baku tepat waktu, dan pengelolaan terhadap hasil akhir dari produk yang akan didapatkan”.

Bahan baku merupakan bahan yang membentuk hasil dari produk jadi. Tanpa bahan baku suatu usaha industri tidak akan dapat memperoleh hasil produksinya. Masalah yang sering dihadapi adalah ketersediaan bahan baku baik dalam jumlah maupun kualitasnya. Menurut Lukman Syamsuddin (2004: 281) :

Bahan mentah adalah merupakan persediaan yang dibeli oleh perusahaan untuk diproses menjadi barang setengah jadi dan akhirnya barang jadi atau produk akhir dari perusahaan. Semua perusahaan industri mempunyai persediaan bahan karena hal tersebut mutlak diperlukan dalam produksi yang dilakukan.

Rika Ampuh Hadiguna (2009:143) mengatakan :

Suatu usaha merupakan kumpulan dari berbagai sumber daya seperti adanya pekerja (sumber daya manusia), mesin (alat), bahan baku dan lain-lain yang dikelola untuk menghasilkan sebuah produk jadi. Semua kumpulan sumber daya ini saling berpengaruh satu sama lain. Bagian penting dari keberadaan sebuah produk adalah bahan baku dan mesin atau alat yang digunakan untuk produksi. Pada saat

perancangan produk, jumlah bahan baku dan kebutuhan proses produksi telah ditetapkan untuk memperkirakan jumlah bahan baku yang akan dibutuhkan untuk memenuhi jumlah permintaan konsumen.

Disini dapat dilihat bahwa kebutuhan akan bahan baku memerlukan suatu manajemen atau pengelolaan agar kebutuhan dapat terpenuhi. Manajemen bahan baku bertujuan agar persediaan bahan baku usaha cukup, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit sehingga biaya bahan baku lebih ekonomis. Selain itu, adanya manajemen bahan baku membantu pengembangan usaha agar dapat memenuhi permintaan konsumen dengan adanya pengelolaan manajemen bahan baku.

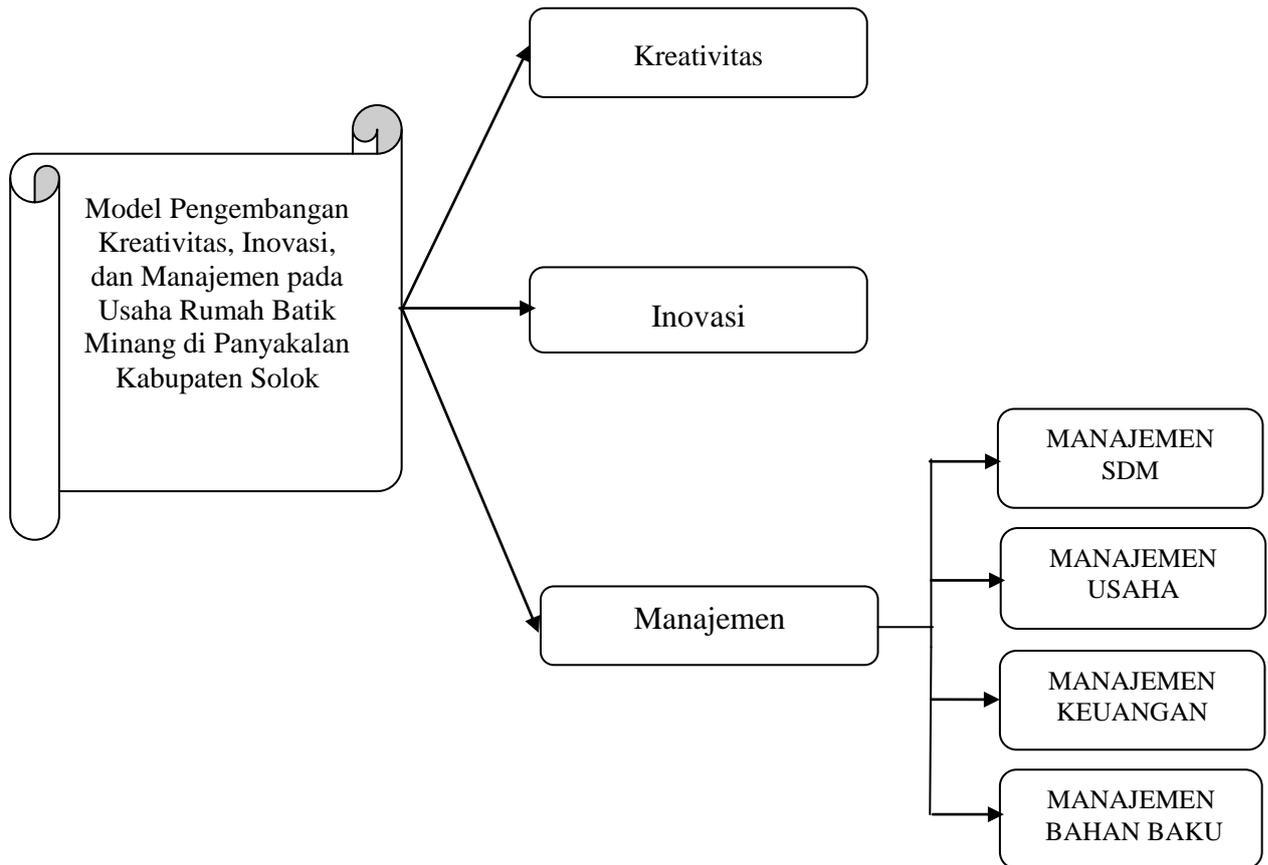
Bahan baku merupakan suatu sumber daya yang harus ada dalam sebuah usaha karena dibutuhkan dalam proses produksinya. Menurut Lukman Syamsuddin (2004:281-282) bahan mentah yang harus dipertahankan oleh perusahaan akan sangat tergantung pada lima hal, yaitu: (1) *Lead time* atau waktu yang dibutuhkan sejak saat pemesanan sampai bahan diterima. *Lead time* harus diperhitungkan karena mengingat pemesanan memerlukan tenggang waktu sampai barang yang dibutuhkan tersedia dan sampai di tempat usaha, (2) Jumlah pemakaian. Perhitungan jumlah pemakaian bahan baku yang dibutuhkan harus diperhitungkan karena semakin banyak bahan baku digunakan maka jumlah persediaan bahan baku tersebut juga semakin banyak, (3) Jumlah investasi dalam persediaan. Untuk bahan baku yang berharga mahal diperlukan jumlah modal yang besar, (4) Karakteristik fisik dari bahan mentah yang dibutuhkan. Bahan baku juga memerlukan ciri-ciri khusus agar sesuai dengan tujuan hasil produksi yang diinginkan, dalam artian bahan baku dalam kondisi yang baik untuk dapat diproses misalnya ukuran bahan atau keadaan bahan yang dalam kondisi baik.

Batik terus berevolusi mengikuti perkembangan zaman, sementara itu motif dan warnanya terus berkembang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Berbagai jenis bahan baku digunakan untuk mencukupi hasil produksi batik agar produksi batik bisa terus berkembang dipasaran. Untuk itu diperlukan manajemen yang baik guna mengelola keperluan bahan baku agar produksi tetap berjalan lancar dan tidak kekurangan bahan baku.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir dalam menggambarkan hubungan konsep yang akan diteliti. Berangkat dari latar belakang masalah dan kajian teoritis, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut:

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menyampaikan beberapa kesimpulan mengenai model pengembangan kreativitas, inovasi, dan manajemen pada usaha Rumah Batik Minang di Panyakalan Kabupaten Solok. Adapun kesimpulan itu adalah sebagai berikut:

- 1) Model pengembangan kreativitas dan inovasi pada usaha Rumah Batik Minang dilakukan dengan menciptakan ide-ide baru melalui proses kreativitas sehingga memberikan perkembangan terhadap usaha Rumah Batik Minang. Proses kreativitas yang dilakukan pada usaha Rumah Batik Minang melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan telah dapat memunculkan ide-ide kreatif. Pelatihan tersebut memberikan peningkatan terhadap kreativitas karyawan usaha Rumah Batik Minang walaupun hal itu terjadi secara perlahan. Hal ini disebabkan oleh terkendala dalam pemaduan warna pada batik yang akan dihasilkan karena terbukti proses yang dilakukan masih manual, walaupun bahan baku yang tersedia selalu cukup sehingga kurang bisa mengikuti permintaan konsumen. Keterlambatan dari munculnya kreativitas itu disebabkan pada masih kurangnya kreativitas pimpinan dalam mempromosikan dan memasarkan hasil produksinya agar lebih diminati oleh masyarakat. Banyaknya masyarakat yang membeli maka akan terbuka pasar,

dengan begitu usaha Rumah Batik Minang dituntut untuk melahirkan kreativitas-kreativitas baru.

- 2) Pengembangan usaha pada usaha Rumah Batik Minang telah di *manage* dari berbagai aspek manajemen yaitu telah melakukan pengelolaan dalam bentuk manajemen sumber daya manusia, manajemen usaha, manajemen keuangan dan manajemen bahan baku.

- a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada usaha Rumah Batik Minang telah *manage* sumber daya manusianya melalui perencanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan *staffing* yang dikelola oleh pimpinan usaha Rumah Batik Minang dibantu oleh karyawan bagian produksi. Namun terdapat kendala pada jumlah karyawan yang ada tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, seperti karyawan pada bagian mencetak batik yang hanya satu orang, sehingga sedikitnya jumlah produksi yang dihasilkan pada bagian ini. Disamping itu juga terjadi ketidakseimbangan produksi dalam memenuhi jumlah orderan. Walaupun usaha Rumah Batik Minang telah berusaha merekrut karyawan yang ahli dibidang mencetak batik namun sampai saat ini masih belum menemukan sumber daya manusia yang ahli dalam mencetak batik.

- b) Manajemen Usaha

Dalam manajemen usaha pada usaha Rumah Batik Minang, pengelolaan dilakukan oleh pimpinan usaha Rumah Batik Minang

dibantu oleh karyawan pada bagian produksi. Hanya saja memiliki kendala dalam perjalanannya seperti kendala pada pimpinan yang kurang memahami bagaimana cara mempromosikan hasil produksinya sehingga orderan pada usaha ini kurang maksimal dipasarkan serta belum memiliki izin usaha.

c) Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan yang ada pada usaha Rumah Batik Minang saat ini berjalan lancar karena setiap urusan keuangan sudah dikelola dengan baik oleh bagian keuangan dan tidak mengalami kerugian. Akan tetapi pada saat awal perkembangan usaha terjadi ketidakteelitian pengelolaan keuangan sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pengeluaran dengan pendapatan yang diperoleh sehingga usaha Rumah Batik Minang mengurangi produksinya untuk menstabilkan kembali keuangan usaha sampai berjalan normal seperti biasa.

d) Manajemen Bahan Baku

Manajemen bahan baku pada usaha Rumah Batik Minang, dikelola oleh karyawan pada bagian produksi. Pada usaha Rumah Batik Minang bahan baku selalu tersedia sesuai dengan kebutuhan karena bagian produksi selalu mengontrol pemenuhan kebutuhan bahan bakunya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti, antara lain adalah:

- 1) Saran bagi usaha Rumah Batik Minang
 - a) Agar model pengembangan kreativitas dan inovasi pada Usaha Rumah Batik Minang berjalan lebih efektif maka perlu diadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kreativitas seluruh karyawan. Pelatihan juga diberikan kepada pimpinan agar lebih terampil dalam mencari orderan untuk usahanya, sehingga pada masa datang selalu akan memperoleh orderan dalam jumlah besar. Selain itu setiap karyawan dan pimpinan diharapkan mampu mengembangkan diri sesuai dengan tujuan perusahaan agar dapat menciptakan inovasi untuk kemajuan usaha Rumah Batik Minang.
 - b) Usaha Rumah Batik Minang agar dapat merekrut karyawan yang terampil dalam mencetak batik yang *berbasic* senirupa sehingga berapapun besarnya orderan dapat dipenuhi. Selain itu setiap individu pada usaha Rumah Batik Minang diharapkan hanya mengerjakan satu bagian pekerjaan saja sehingga memperoleh hasil yang maksimal.
 - c) Pimpinan usaha Rumah Batik Minang dapat mengembangkan diri bekerja sama dengan pihak lain serta mencari Pimpinan usaha Rumah Batik Minang dapat mencari investor sebanyak mungkin untuk meningkatkan keuangan yang ada dalam rangka meningkatkan penjualan hasil produksi dan merekrut karyawan yang terampil dalam bidang pemasaran.
 - d) Usaha Rumah Batik Minang agar dapat memperjelas badan hukum usaha yang dimilikinya, karena saat sekarang ini setiap usaha harus memiliki izin usaha yang jelas.

2) Saran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Solok

Disarankan agar pemerintah Kabupaten Solok untuk bisa menjadi investor bagi perkembangan usaha Rumah Batik Minang.

3) Saran bagi peneliti berikutnya

Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk bisa agar dapat meneliti dan mencari motif-motif yang merupakan simbol daerah atau modern sehingga hasil produksi bisa diminati oleh konsumen. Dengan begitu karyawan usaha Rumah Batik Minang termotivasi untuk meningkatkan kreativitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Acuan dari Buku

- Arthur J,Keowin DKK. 2008. Manajemen Keuangan. Jakarta: PT. Indeks.
- Buchari Alma. 2010. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Buchari Zainun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Casson, Herbert N. 1992. *Bagaimana Memenangkan Persaingan*. Jakarta: PT.Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- Conny.R. Semiawan. 2010. *Kreativitas Keberbakatan*. Jakarta: PT.Indeks.
- Edellius. 1999. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Frances Hesselbein dan Rob Johnson. 2005. *Tentang Kreativitas, Inovasi dan Pembaharuan*. Jakarta: Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hendro. 2011. *Dasar-dasar Kewirausahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Keowin, Arthur J. dkk. 2008. Prinsip dan Penerapan Manajemen Keuangan. Jakarta: PT.Indeks
- Koentjaraningrat. 2005. *Pengantar antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2009. Pengantar Ilmu Antropologi. Jakarta: Rineka Cipta.
- LAN-RI. 2005. Modul *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lukman Syamsuddin. 2004. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Semarang : Gudang Buku.
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Moleong, Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nazaruddin. 2008. *Manajemen Teknologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pandji Anoraga. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pemerintah Nagari Panyakalan. 2012. Laporan Pertanggungjawaban Wali Nagri Panyakalan tahun 2012. Laporan Pertanggungjawaban. Tidak Dipublikasikan.
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sadono Sukirno. 2006. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2010. *Manajemen jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usaha Rumah Batik Minang. 2010. *Ragam Hias Seni Budaya "Batik Minang"*. Motif Batik Minang. Tidak Dipublikasikan.
- Veithzal Rivai dan Ella Jaulani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zimmerer, Thomas W. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.

Acuan dari Website

Bagas van Irawan. 2011. *Kreativitas Tanpa Henti*.

<http://bagasvanirawan.wordpress.com/2011/10/06/kewirausahaan-kreativitas-wirausaha-kreativitas-tanpa-henti/>. Diakses 23 Januari 2013.

Devina Rahmat. 2012. *Inovasi dan Kreativitas*.

http://ilerning.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2859:inovasi-dan-kreativitas-edit-mar&catid=44:dasar-dasar-kewirausahaan&Itemid=69. Diakses 25 Januari 2013.

Lina Nur Hidayati. 2012. Manajemen Usaha.

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/lina-nur-hidayati-se-mm/ppmmanajemen-usaha.pdf>. Diakses 23 Januari 2013.

Mangkuprawira Sjafri. 2009. Mengatasi Masalah Karyawan dan Karyawan Bermasalah.

<http://ronawajah.wordpress.com/2009/04/05/mengatasi-masalah-karyawan-dan-karyawan-bermasalah/> . Diakses 28 Desember 2012.

Matnuh. 2012. *Pentingnya Inovasi dalam Perusahaan*.

<http://id.shvoong.com/business-management/management/2293846-pentingnya-inovasi-dalam-perusahaan/#ixzz2LLtQp0q8>. Diakses 23 Januari 2013.

Totok Suharto. 2012. *Kreativitas dan inovasi dalam pembangunan*.

<http://totoksuharto.blogspot.com/2012/02/kreativitas-dan-inovasi-aparatur-dalam.html>. Diakses 23 Januari 2013.