

**PEMETAAN TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA  
INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH DI YOGYAKARTA**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan**

**Mencapai derajat Sarjana Teknik Industri**



**ODILIUS JENAR WIDHI SAPUTRO**

**151608635**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Tugas Akhir Berjudul

**PEMETAAN TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI KECIL  
DAN MENENGAH DI YOGYAKARTA**

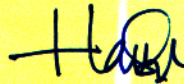
yang disusun oleh:

**Odilius Jenar Widhi Saputro**

**15 16 08635**

dinyatakan telah memenuhi syarat pada tanggal 18 Juli 2017

**Dosen Pembimbing,**



**Theodorus B. Hanandoko, S.T., M.T.**

**Tim Penguji,**

**Penguji 1,**



**Theodorus B. Hanandoko, S.T., M.T.**

**Penguji 2,**



**Ririn Diar Astanti, M.MT., Dr.Eng**

**Penguji 3**



**Deny Ratna Yuniartha, S.T., M.T.**

**Yogyakarta, 18 Juli 2017**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta,**

**Fakultas Teknologi Industri,**

**Dekan,**



**Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc.**

## PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Odilius Jenar Widhi Saputro

NPM : 15 16 08635

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya dengan judul "Pemetaan Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Industri Kecil dan Menengah" merupakan hasil penelitian saya pada Tahun Akademik 2016/1017 yang bersifat original dan tidak mengandung *plagiasi* dari karya manapun.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku termasuk untuk dicabut gelar Sarjana yang telah diberikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 18 Juli 2017

Yang menyatakan,



Odilius Jenar Widhi Saputro

HALAMAN PERSEMBAHAN

**“Segala sesuatunya tidak ada yang sepenuhnya benar ataupun salah. Jam yang tidak berfungsi pun benar dua kali dalam sehari.”**

-Odilius Jenar



Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada :

- Tuhan Yesus
- Bunda Maria
- Papi, Mami, Mas Domi, Dek Lia
- Clara Pinasthika

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat yang diberikan olehnya sehingga penulisan proposal tugas akhir yang berjudul "Pemetaan Tata Kelola Sumber Daya Manusia Industri Kecil dan Menengah di Yogyakarta" dapat diselesaikan dengan baik.

Penulisan Proposal Tugas Akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan menjadi Sarjana Teknik Industri.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penulisan proposal Tugas akhir ini. Ucapan terima kasih diberikan kepada:

1. Bapak Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Bapak V. Ariyono, S.T., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Teknik Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak Paulus Wisnu Anggoro, S.T., M.T., selaku Koordinator Program Studi Teknik Industri S1 UAJY ATMI, yang sabar dan selalu memberi motivasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
4. Bapak Theodorus. B. Hanandoko, S.T., M.T. selaku dosen pembimbing yang selalu mengarahkan, memberi motivasi dan masukkan kepada peneliti dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
5. Keluarga saya tercinta, Papi, Mami, Mas Domi, dan Dek Lia yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan doa kepada peneliti sampai Tugas Akhir ini selesai.
6. Clara Pinasthika yang selalu setia mendampingi, memberi semangat, dan selalu mendoakan sampai peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Teman – teman ATMI, satu bimbingan, satu angkatan, dan satu perjuangan dalam proses pengerjaan Tugas Akhir ini.
8. Keluarga besar Lab PP TI UAJY, Mas Budi, Accuk, Ganis, Jibon, Abet, Kakung, Johan, Lio, Angga, Cendy, Joko, Jati, Adul, Veve, Usrok, Yovita, Maria, Mesty, dan yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas bantuan dan doa yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari pembaca sekalian sangat diharapkan oleh peneliti.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi unit usaha tertentu namun banyak pihak di kemudian hari.


Yogyakarta, 18 Juli 2017

Odilius Jenar Widhi Saputro



## DAFTAR ISI

BAB	JUDUL	HAL
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGESAHAN	ii
	PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
	HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
	KATA PENGANTAR	v
	DAFTAR ISI	vii
	DAFTAR TABEL	ix
	DAFTAR GAMBAR	x
	INTISARI	xiii
1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2. Perumusan Masalah	3
	1.3. Tujuan Penelitian	3
	1.4. Batasan Masalah	3
2	TINJAUAN PUSTAKA	5
	2.1. Penelitian Terdahulu	5
	2.2. Penelitian Sekarang	6
	2.3. Dasar Teori	6
3	METODOLOGI PENELITIAN	16
	3.1. Tahapan Penelitian	16
	3.2. Diagram Alir Penelitian	20
4	DATA	22
	4.1. Data statistik Industri Kecil Menengah Indonesia 2010 – 2014	22
	4.2. Data Perancangan Kuesioner	24



4.3.	Data Responden	32
5	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	36
5.1.	Analisis pekerjaan	36
5.2.	Perencanaan dan Perekrutan Karyawan	42
5.3.	Tes dan Seleksi Karyawan	50
5.4.	Wawancara Kandidat	57
5.5.	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	64
5.6.	Penilaian Kinerja Karyawan	73
5.7.	Kompensasi Karyawan	79
5.8.	Bayaran Berdasarkan Kinerja dan Insentif Finansial Karyawan	85
5.9.	Tunjangan Karyawan	89
5.10.	Rangkuman Topik Pembahasan	95
6	KESIMPULAN DAN SARAN	106
6.1.	Kesimpulan	106
6.2.	Saran	107
	DAFTAR PUSTAKA	108
	LAMPIRAN	109



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Klasifikasi Industri Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja	7
Tabel 4.1. Lembar Kerja 1	24
Tabel 4.2. Lembar Kerja 2	26
Tabel 4.3. Lembar Kerja 3	29
Tabel 4.4. Lembar Kerja 4	30
Tabel 5.1. Rangkuman topik analisis pekerjaan	96
Tabel 5.2. Rangkuman topik perencanaan dan perekrutan karyawan	97
Tabel 5.3. Rangkuman topik tes karyawan	99
Tabel 5.4. Rangkuman topik wawancara karyawan	99
Tabel 5.5. Rangkuman topik pelatihan dan pengembangan karyawan	101
Tabel 5.6. Rangkuman topik penilaian kinerja	101
Tabel 5.7. Rangkuman topik kompensasi karyawan	102
Tabel 5.8. Rangkuman topik kebijakan insentif	104
Tabel 5.9. Rangkuman topik tunjangan karyawan	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Pertumbuhan jumlah unit IKM di Indonesia	22
Gambar 4.2. Pertumbuhan tenaga kerja yang dapat ditampung dalam IKM di Indonesia	22
Gambar 4.3. Pertumbuhan nilai ekspor yang dihasilkan oleh IKM di Indonesia	23
Gambar 4.4. Banyaknya industri besar dan sedang menurut kecamatan di Kota Yogyakarta tahun 2011 – 2013	23
Gambar 5.1. IKM Melakukan Analisis Pekerjaan	36
Gambar 5.2. Tujuan Melakukan Analisis Pekerjaan	37
Gambar 5.3. Cara Pengumpulan Informasi	38
Gambar 5.4. Deskripsi Pekerjaan di IKM	38
Gambar 5.5. Alasan Tidak Melakukan Analisis Pekerjaan	39
Gambar 5.6. Informasi yang Dibutuhkan Terkait Analisis Pekerjaan	40
Gambar 5.7. Hubungan jenis usaha terhadap dilakukannya analisis pekerjaan	41
Gambar 5.8. Hubungan jenis usaha terhadap adanya deskripsi pekerjaan	41
Gambar 5.9. Perencanaan Karyawan	43
Gambar 5.10. Keadaan Proses Rekrutmen di IKM	44
Gambar 5.11. Waktu Pelaksanaan Rekrutmen	44
Gambar 5.12. Asal Calon Karyawan	45
Gambar 5.13. Media yang digunakan	46
Gambar 5.14. Alasan tidak melakukan rekrutmen	47
Gambar 5.15. Informasi yang dibutuhkan	48
Gambar 5.16. Hubungan daerah usaha dengan media yang digunakan	49
Gambar 5.17. Tes dan Seleksi Karyawan	50
Gambar 5.18. Jenis Tes yang Digunakan	51
Gambar 5.19. Tujuan IKM Melakukan Tes dan Seleksi	52
Gambar 5.20. Alasan UKM Tidak Melakukan Tes Karyawan	53

Gambar 5.21. Investigasi Latar Belakang	54
Gambar 5.22. Alat yang Digunakan Dalam Investigasi	55
Gambar 5.23. Informasi yang Dibutuhkan	56
Gambar 5.24. Hubungan jenis usaha terhadap tes seleksi	57
Gambar 5.25. Analisis Metode Wawancara	58
Gambar 5.26. Wawancara Dilakukan Tersruktur	59
Gambar 5.27. Jenis Tes yang Digunakan	60
Gambar 5.28. Alasan Menggunakan Metode Wawancara	61
Gambar 5.29. Alasan Tidak Melakukan Wawancara	61
Gambar 5.30. Informasi yang Dibutuhkan	62
Gambar 5.31. Hubungan antara jenis kelamin pengelola terhadap dilakukannya wawancara	63
Gambar 5.32. Hubungan antara jenis kelamin pengelola terhadap terstrukturnya wawancara	63
Gambar 5.33. Proses Orientasi Karyawan	65
Gambar 5.34. Lama Orientasi Karyawan	65
Gambar 5.35. Tujuan IKM Melakukan Tes dan Seleksi	66
Gambar 5.36. Alasan Tidak Melakukan Proses Orientasi	67
Gambar 5.37. Proses Pelatihan dan Pengembangan di IKM	68
Gambar 5.38. Tahap Pelatihan dan Pengembangan yang Dilakukan	68
Gambar 5.39. Bentuk Pelatihan yang Pernah Dilakukan	69
Gambar 5.40. Tujuan Pelatihan Karyawan	70
Gambar 5.41. Alasan Tidak Melakukan Proses Orientasi	70
Gambar 5.42. Informasi yang Dibutuhkan	71
Gambar 5.43. Hubungan jenis usaha terhadap jenis pelatihan karyawan	72
Gambar 5.44. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan	73
Gambar 5.45. Penilaian Kinerja yang Sudah Dilakukan	74

Gambar 5.46. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	75
Gambar 5.47. Pelaku Penilaian Kinerja Karyawan	76
Gambar 5.48. Alasan Tidak Melakukan Penilaian Kerja	77
Gambar 5.49. Informasi yang Dibutuhkan	77
Gambar 5.50. Hubungan jenis kelamin pemilik terhadap tujuan melakukannya penilaian kinerja	78
Gambar 5.51. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan	79
Gambar 5.52. Cara Menentukan Gaji Karyawan	80
Gambar 5.53. Gaji Karyawan IKM	81
Gambar 5.54. Informasi yang Dibutuhkan	82
Gambar 5.55. Hubungan antara jenis usaha dengan cara menentukan gaji karyawan	83
Gambar 5.56. Hubungan antara jenis usaha terhadap gaji karyawan	83
Gambar 5.57. Hubungan antara daerah usaha dengan gaji karyawan	84
Gambar 5.58. Analisis Kebijakan Bayaran Insentif Finansial	85
Gambar 5.59. Cara Menentukan Jumlah Insentif	86
Gambar 5.60. Tujuan Memberikan Insentif	87
Gambar 5.61. Alasan IKM Tidak Memberikan Insentif	88
Gambar 5.62. Informasi yang Dibutuhkan	89
Gambar 5.63. Hubungan jenis usaha terhadap adanya bayaran insentif	89
Gambar 5.64. Analisis Tunjangan Karyawan di IKM	90
Gambar 5.65. Macam-Macam Tunjangan Pada IKM	91
Gambar 5.66. Tujuan Memberikan Tunjangan	92
Gambar 5. 67. Alasan IKM Tidak Memberikan Tunjangan	93
Gambar 5.68. Hubungan antara jenis usaha terhadap adanya tunjangan	93
Gambar 5.69. Hubungan antara jenis usaha terhadap alasan tidak diberikannya tunjangan	94

## INTISARI

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian yang penting, karena merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan suatu perusahaan. Sebuah badan usaha yang jumlah karyawannya tidak mencapai 100 orang (Industri Kecil dan Menengah), belum mampu menggunakan jasa seorang spesialis SDM. Di D.I. Yogyakarta sendiri jumlah IKM terus meningkat, terhitung pada tahun 2015 terdapat 230.047 industri dan tingkat produksinya naik 5,19 persen. Usaha kecil pada umumnya memiliki permasalahan sumber daya manusia yang unik mengingat karakteristik budaya daerah yang berbeda-beda. Oleh karena itu dibutuhkan pendekatan khusus yang nantinya dapat digunakan untuk para pelaku usaha kecil. Penelitian ini berfokus pada rancangan pemetaan tentang kebutuhan tata kelola sumber daya manusia di IKM dengan menggunakan alat bantu lembar kerja. Topik – topik yang diangkat dalam penelitian ini berdasar pada buku *Human Resource Management* yang dikarang oleh Garry Dessler pada tahun 2013. Hasil desain kuesioner disebarakan pada 150 IKM di Yogyakarta secara acak. Penelitian ini menghasilkan analisis dan interpretasi data tentang penerapan tata kelola SDM sehingga diperoleh potensi penelitian lanjutan terkait pengembangan sistem informasi SDM di IKM Yogyakarta.

Kata kunci: industri kecil dan menengah, lembar kerja, tata kelola sumber daya manusia