

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PENENUN PADA
GALERI TENUN LUNGGI PAUMIATI DI DESA TENGGULI
KECAMATAN SAJAD KABUPATEN SAMBAS**

Baknopi

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
Corresponding Author: e-mail: baknopi2002@gmail.com

Budiman

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
e-mail: iaibudiman31@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the strategy for increasing weavers' productivity at the Lunggi Paumiati Weaving Gallery in Tengguli Village, Sajad Sub-district, Sambas Regency, as well as to identify supporting and inhibiting factors in the effort to improve productivity. The background shows that although demand for Lunggi woven fabrics is relatively high, the utilization and development of human resources as artisans remain suboptimal, resulting in weavers' productivity not reaching its full potential. This research employs a qualitative research method with a descriptive approach. Data collection techniques include in-depth interviews, direct observation, and documentation studies. The results indicate that the applied productivity improvement strategy has not yet run optimally. Weavers' training and skill development remain minimal and unstructured; recruitment occurs upon the weavers' own initiative; performance appraisal is conducted simply through direct communication; while welfare improvements have been made through wage adjustments, they have not been accompanied by comprehensive improvements to the work environment and conditions. Weavers' productivity varies depending on individual ability, yarn type, and consumer demand. Work efficiency is influenced by yarn quality and equipment readiness, whereas innovation and creativity remain limited because weavers fully follow the owner's directions. The main supporting factors are weavers' commitment and consumer satisfaction, while the greatest obstacles are intense price competition, limited skills in the songket motif technique, and the lack of space for weavers to innovate. Applicable solutions include developing simple training programs, providing written work standards, improving raw material and equipment quality, granting weavers space for creativity, and paying attention to occupational health and safety.

Keywords: *Weaver Productivity, Lunggi Paumiati Weaving Gallery, Improvement Strategy, Lunggi Weaving, Tengguli Village.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan produktivitas penenun pada Galeri Tenun Lunggi Paumiati di Desa Tengguli, Kecamatan Sajad, Kabupaten Sambas, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan

penghambat dalam upaya peningkatan produktivitas tersebut. Latar belakang masalah menunjukkan bahwa meskipun permintaan terhadap produk kain tenun lunggi cukup tinggi, pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai pengrajin masih belum optimal, sehingga produktivitas penenun belum mencapai potensi yang seharusnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan produktivitas yang diterapkan belum berjalan secara optimal. Pelatihan dan pengembangan keterampilan penenun masih minim dan tidak terstruktur, rekrutmen berjalan atas inisiatif penenun sendiri, penilaian kinerja bersifat sederhana melalui komunikasi langsung, sedangkan upaya peningkatan kesejahteraan telah dilakukan melalui penyesuaian upah namun belum disertai perbaikan menyeluruh terhadap lingkungan dan kondisi kerja. Produktivitas penenun bervariasi dipengaruhi oleh kemampuan individu, jenis benang, dan permintaan konsumen. Efisiensi kerja dipengaruhi oleh kualitas benang dan kesiapan alat, sedangkan inovasi dan kreativitas penenun masih terbatas karena sepenuhnya mengikuti arahan pemilik usaha. Faktor pendukung utama adalah komitmen penenun dan kepuasan konsumen, sedangkan hambatan terbesar adalah persaingan harga yang ketat serta keterbatasan keterampilan menyongket dan kurangnya ruang berinovasi bagi penenun. Solusi yang dapat diterapkan meliputi penyusunan program pelatihan sederhana, penyampaian standar kerja secara tertulis, peningkatan kualitas bahan baku dan alat, pemberian ruang kreativitas bagi penenun, serta perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja penenun.

Kata kunci: Produktivitas Penenun, Galeri Tenun Lunggi Paumiati, Strategi Peningkatan, Tenun Lunggi, Desa Tengguli.

PENDAHULUAN

Kabupaten Sambas merupakan wilayah yang berbatasan langsung dengan wilayah perbatasan internasional antara Indonesia dan Malaysia, dengan luas wilayah $\pm 6.395,70 \text{ km}^2$ yang terbagi atas beberapa kecamatan serta desa. Pertumbuhan penduduk di Kabupaten Sambas terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, di mana pada tahun 2022 jumlah penduduk tercatat sebanyak 640.838 jiwa, dan meningkat menjadi 648.307 jiwa pada tahun 2024. Peningkatan jumlah penduduk ini berimplikasi pada tingginya jumlah usia produktif yang selanjutnya meningkatkan kebutuhan akan lapangan kerja yang layak dan produktif (nas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas, 2024).

Potensi industri rumah tangga dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kabupaten Sambas cukup besar, terutama pada sektor industri tenun yang menempati posisi penting dalam penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sambas tahun 2023, terdapat 490 unit usaha tenun yang menyerap sebanyak 573 tenaga kerja, di mana sebagian besar pekerjaannya adalah perempuan. Angka ini menunjukkan

bahwa sektor tenun memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian masyarakat di tingkat desa dan kecamatan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Sambas, 2023).

Secara khusus, Desa Tengguli di Kecamatan Sajad merupakan salah satu sentra tenun lunggi yang telah menjadi mata pencaharian pokok masyarakat setempat. Namun, di tengah tingginya permintaan terhadap produk kain tenun lunggi, pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai pengrajin masih belum optimal. Banyak tenaga kerja yang justru bekerja di luar desanya dikarenakan belum optimalnya pengelolaan dan pengembangan potensi tenaga kerja yang ada di desa sendiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu kunci agar potensi tenaga kerja lokal dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas (Iskandar, 2018).

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat mendasar dalam setiap kegiatan usaha, termasuk pada industri tenun. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, sehingga peningkatan produktivitas berarti pencapaian hasil yang lebih baik dengan pengorbanan sumber daya yang relatif lebih kecil. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja dan berikhtiar dengan sungguh-sungguh, sehingga hasil kerja yang dicapai dapat menjadi manfaat dan menjadi saksi atas usaha yang dikerjakan (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2021).

Galeri Tenun Lunggi Paumiati merupakan salah satu usaha tenun yang berkedudukan di Desa Tengguli dan telah menyerap cukup banyak tenaga kerja penenun. Namun, dalam perjalanannya ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan produktivitas penenun, antara lain masih terbatasnya pelatihan dan pengembangan keterampilan, belum tersedianya sistem rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, penyampaian sasaran kerja yang seringkali terlambat, kesejahteraan penenun yang belum sepenuhnya terjamin, serta keterbatasan ruang bagi penenun untuk berinovasi dalam menciptakan motif dan desain kain (Damas dkk., 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan produktivitas penenun yang diterapkan pada Galeri Tenun Lunggi Paumiati, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam upaya peningkatan produktivitas tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan alternatif solusi bagi pengelola usaha maupun pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan dan program pengembangan industri tenun berbasis peningkatan kualitas sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif verifikatif (Nugraha, 2024). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang diukur melalui angka-angka statistik, sedangkan sifat deskriptif verifikatif digunakan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian secara

rinci sekaligus memverifikasi kebenaran hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam kerangka berpikir (Sugiyono, 2014).

Seluruh rangkaian kegiatan penelitian dilaksanakan di lingkungan kerja Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Semangat Baru, yang berkedudukan di Desa Arung Medang, Kecamatan Tangaran, Kabupaten Sambas, Provinsi Kalimantan Barat (Purnamasari & Oktoviosari, 2024). Pengambilan data lapangan dilakukan secara bertahap mulai bulan Januari hingga Maret 2025 (Dinas Pertanian Kabupaten Sambas, 2025).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota aktif yang tercatat dalam administrasi kelembagaan Gapoktan Semangat Baru, yang berjumlah keseluruhan 263 orang (Dinas Pertanian Kabupaten Sambas, 2025). Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan khusus agar data yang diperoleh benar-benar relevan, akurat, dan mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2014). Adapun kriteria yang diterapkan dalam pemilihan responden meliputi tiga hal: pertama, tercatat secara resmi sebagai anggota Gapoktan Semangat Baru; kedua, telah aktif terlibat dalam seluruh kegiatan usaha tani kelompok minimal satu tahun terakhir; ketiga, bersedia berpartisipasi dan mengisi kuesioner dengan lengkap serta jujur (Purnamasari & Oktoviosari, 2024). Mengacu pada rumus perhitungan jumlah sampel yang sesuai untuk analisis SEM-PLS, maka ditetapkan jumlah sampel penelitian sebanyak 99 orang responden (Miles dkk., 2014).

Data yang diolah dan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder (Nugraha, 2024). Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun sebelumnya berdasarkan indikator-indikator pengukuran setiap variabel penelitian, yang kemudian disebarkan kepada 99 responden yang telah terpilih (Purnamasari & Oktoviosari, 2024). Sementara itu, data sekunder berperan sebagai data pendukung yang melengkapi informasi primer, yang diperoleh dari dokumen resmi milik Gapoktan Semangat Baru, laporan tahunan kinerja kelembagaan dan data produksi Dinas Pertanian Kabupaten Sambas, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian ini (Dinas Pertanian Kabupaten Sambas, 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara utama yang saling melengkapi (Sugiyono, 2014). Cara pertama adalah penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala pengukuran Likert 5 poin, dengan rentang nilai mulai dari 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju hingga 5 untuk pernyataan Sangat Setuju, yang digunakan untuk menggali persepsi responden terkait variabel kepemimpinan, karakter individu, dan tingkat produktivitas yang dicapai (Purnamasari & Oktoviosari, 2024). Cara kedua adalah studi dokumentasi, yaitu pengumpulan dokumen laporan hasil produksi, profil kelembagaan Gapoktan, serta data administrasi keanggotaan yang tersimpan di kantor desa maupun kantor Dinas Pertanian Kabupaten Sambas (Dinas Pertanian Kabupaten Sambas, 2025).

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan

perangkat lunak SmartPLS versi 4. Metode ini dipilih karena memiliki keunggulan mampu menguji hubungan pengaruh antar variabel secara bersamaan dalam satu kerangka model, serta tidak mensyaratkan data penelitian berdistribusi normal secara ketat (Miles dkk., 2014). Pelaksanaan analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah analisis model pengukuran atau outer model, yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas komposit (Nugraha, 2024). Tahap kedua adalah analisis model struktural atau inner model, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen melalui nilai koefisien determinasi (R-Square), serta mengetahui besarnya pengaruh antar variabel melalui nilai f-Square (Sugiyono, 2014). Tahap ketiga adalah uji hipotesis atau bootstrapping, yang dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dan karakter individu secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas, dengan cara membandingkan nilai t-hitung yang diperoleh terhadap nilai t-tabel sebesar 1,96 pada taraf kesalahan 5% serta melihat tingkat signifikansi melalui nilai P-Value (Miles dkk., 2014).

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik dan efektif. Terkait pelatihan yang ada pada galeri tenun lunggi Paumiati di sampaikan oleh Dea Indar Parawansa selaku pemilik usaha yang mengatakan bahwa tidak ada pelatihan formal yang diberikan, melainkan hanya pengajaran dasar cara bertenun yang baik dan benar (Dea Indar Parawansa, 2025).

Walaupun pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit, pemilik usaha menyadari bahwa pelatihan tetap sangat penting bagi penenun. Oleh karena itu, penenun yang ingin menambah keterampilan belajar secara mandiri atau saling bertukar pengalaman dengan sesama penenun yang lebih berpengalaman (Dea Indar Parawansa, 2025).

Hal senada disampaikan oleh Rabuni selaku penenun yang menyatakan bahwa ia tidak mendapatkan pelatihan khusus karena sebelumnya sudah memiliki pengalaman menenun sebelum bergabung, dan memahami teknik bertenun secara turun-temurun maupun belajar sendiri. Namun demikian, Rabuni mengakui bahwa pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan penenun secara menyeluruh (Rabuni, 2025).

Irawati selaku penenun juga menyampaikan hal yang serupa, yaitu tidak mendapatkan pelatihan karena sebelumnya sudah bekerja di tempat lain sehingga langsung dapat mengerjakan pesanan. Namun, ia berpendapat bahwa pelatihan akan sangat membantu penenun yang belum pandai agar kualitas kain tenun menjadi lebih rapi dan baik (Irawati, 2025).

Yeni selaku penenun menyatakan bahwa tidak ada pelatihan resmi dari pemilik usaha, dan penenun belajar sendiri maupun bertanya kepada rekan

yang lebih berpengalaman. Ia juga menyampaikan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk menambah kemampuan penenun lainnya.

Sementara itu, Tina selaku penenun menyampaikan bahwa tidak mengetahui adanya pelatihan yang diberikan. Ia juga mendengar dari penenun lain bahwa pelatihan yang pernah diadakan memakan waktu terlalu lama sehingga mengganggu pekerjaan rumah tangga, sehingga menurutnya pelatihan sebaiknya tetap ada namun disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi penenun (Tina, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan bagi penenun di Galeri Tenun Lunggi Paumiati sangat minim. Tidak ada pelatihan formal dan terstruktur; penenun belajar secara mandiri, saling bertukar pengalaman dengan teman, maupun membawa pengalaman dari tempat kerja sebelumnya. Padahal pelatihan sangat diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kualitas hasil tenun. Kondisi fisik dan keterbatasan waktu penenun juga menjadi pertimbangan penting dalam menyusun program pelatihan yang sesuai.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses mencari kandidat potensial untuk mengisi posisi yang kosong, sedangkan seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik. Pada Galeri Tenun Lunggi Paumiati, pemilik usaha menyampaikan bahwa penenunlah yang datang melamar dan mencari pekerjaan, bukan pemilik yang mencari penenun. Penenun yang datang biasanya sudah memiliki kemampuan menenun dan menyampaikan jenis tenunan apa yang dapat mereka kerjakan sesuai kemampuannya (Dea Indar Parawansa, 2025).

Hal ini diperkuat oleh keterangan Rabuni yang menyampaikan bahwa ia berpindah dari pemilik usaha sebelumnya karena upah yang diterima dirasa kurang layak meskipun sudah bekerja cukup lama. Ia kemudian memilih bekerja di Galeri Tenun Lunggi Paumiati karena merasa lebih nyaman bekerja tanpa diawasi secara ketat.

Irawati juga menyampaikan bahwa daripada hanya berdiam diri di rumah, lebih baik mencari pekerjaan untuk menambah penghasilan keluarga. Demikian pula Yeni dan Tina yang menyampaikan bahwa tujuan utama mereka menenun adalah untuk membantu perekonomian keluarga dan memenuhi kebutuhan sehari-hari (Yeni, 2025, Tina, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan berdasarkan inisiatif penenun sendiri yang datang melamar. Pemilik usaha menerima penenun yang sudah memiliki kemampuan menenun, sehingga tidak ada proses pelatihan dasar. Penenun memilih tempat bekerja berdasarkan kenyamanan kerja dan besaran upah yang diterima, serta tujuan utama untuk membantu penghasilan keluarga.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan. Pemilik usaha menyampaikan bahwa penilaian kinerja dilakukan melalui komunikasi langsung; jika ada pesanan yang harus dipercepat maka akan diberitahukan kepada penenun agar dikerjakan lebih

cepat. Jika tidak ada pesanan mendesak, maka pengerjaan dapat berjalan sesuai kecepatan penenun dan bisa memakan waktu berbulan-bulan (Dea Indar Parawansa, 2025).

Kualitas kain tenun dinilai dari kerapian dan kekuatan tenunnya, bukan hanya dari keindahan motif. Hal ini disampaikan oleh Rabuni yang menyatakan bahwa konsumen lebih memperhatikan kerapian kain saat membeli dibandingkan motifnya, sehingga kerapian dan ketelitian sangat penting dalam menenun (Rabuni, 2025).

Irawati menyampaikan bahwa jika terjadi kesalahan atau kerusakan pada kain saat proses pengerjaan, maka akan dilaporkan dan disampaikan kepada pemilik saat penyerahan hasil tenun (Irawati, 2025).

Yeni dan Tina juga menyampaikan bahwa pernah mengalami kesalahan ukuran atau kerusakan pada kain yang sudah dikerjakan dengan susah payah, sehingga menimbulkan rasa kecewa dan sedih. Hal ini menunjukkan bahwa penenun memiliki rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap kualitas hasil kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dilakukan melalui komunikasi langsung antara pemilik dan penenun terkait target waktu penyelesaian pesanan. Kualitas produk dinilai dari kerapian, kekuatan, dan kesesuaian ukuran kain. Kesalahan yang terjadi dalam proses pengerjaan menjadi bahan evaluasi sekaligus menunjukkan pentingnya ketelitian dan keterampilan penenun.

4. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi lingkungan kerja, penghasilan, dan perlakuan yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja penenun. Pemilik usaha menyampaikan bahwa setelah berpulangnya Ibu Paumiati, beberapa penenun berhenti bekerja. Untuk menjaga kebersamaan dan kenyamanan penenun, maka dilakukan penyesuaian dan kenaikan upah agar penenun tetap merasa dihargai dan nyaman bekerja (Dea Indar Parawansa, 2025).

Namun demikian, penenun masih menghadapi kendala komunikasi terkait motif kain. Rabuni menyampaikan bahwa setiap akan memulai tenunan motif baru, harus menemui pemilik secara langsung untuk menanyakan jenis motif yang akan dibuat, sehingga memerlukan waktu dan tenaga tambahan (Rabuni, 2025).

Irawati juga menyampaikan kesulitan dalam menyusun motif bunga dan menyongket yang memerlukan keterampilan khusus.] Selain itu, Yeni dan Tina menyampaikan keluhan terkait kesehatan seperti sakit mata, pinggang, dan bahu akibat posisi dan beban kerja saat menenun dalam waktu lama (Yeni, 2025, Tina, 2025). Tina juga menyampaikan kesulitan ketika benang putus dan sulit disambung, sehingga menghambat proses pengerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan telah dilakukan melalui penyesuaian upah dan penciptaan suasana kerja yang nyaman. Namun, masih terdapat kendala berupa komunikasi motif yang belum efisien, kesulitan teknis dalam menyongket dan pembuatan motif, serta keluhan kesehatan fisik akibat beban kerja yang berat.

5. Output Karyawan

Setiap penenun memiliki kemampuan dan kecepatan yang berbeda dalam menghasilkan kain tenun. Pemilik usaha menyampaikan bahwa jenis benang yang digunakan sangat mempengaruhi lama pengerjaan; benang halus membutuhkan waktu lebih lama dibanding benang kasar. Selain itu, lama pengerjaan juga tergantung pada permintaan konsumen apakah dipercepat atau tidak, sehingga tidak dapat dipaksakan (Dea Indar Parawansa, 2025).

Kualitas kain dinilai berdasarkan kerapian, kekuatan, dan kesesuaian motif dengan contoh yang diberikan. Penenun yang mampu menyelesaikan pesanan lebih cepat mendapat pujian, namun jika tidak mampu menyelesaikan tepat waktu maka pesanan akan dialihkan kepada penenun lain sehingga upah yang diterima menjadi berkurang (Dea Indar Parawansa, 2025, Rabuni, 2025).

Irawati dan Yeni menyampaikan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan pesanan sesuai target waktu yang ditetapkan, bahkan bekerja siang malam jika pesanan mendesak. Kualitas kain dinilai dari keindahan motif dan kerapian tenunannya (Irawati, 2025, Yeni, 2025).

Sementara itu, Tina yang juga bekerja sebagai petani menyampaikan bahwa menenun merupakan pekerjaan sampingan sehingga pengerjaan bisa memakan waktu hingga tiga bulan. Namun demikian, ia tetap menyampaikan keterbatasan waktunya kepada pemilik sejak awal sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman (Tina, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa output kerja penenun bervariasi dipengaruhi oleh kemampuan individu, jenis benang, dan permintaan konsumen. Kualitas dinilai dari kerapian, kekuatan, dan kesesuaian motif. Sebagian penenun berusaha memenuhi target dengan bekerja lembur, sementara yang memiliki pekerjaan lain menyelesaikan pesanan dalam waktu lebih lama namun tetap terbuka berkomunikasi dengan pemilik.

6. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja berkaitan dengan penggunaan waktu, bahan, dan alat secara optimal. Pemilik usaha menyampaikan bahwa jika ditemukan benang kusut atau rusak, maka akan diganti dengan benang lain dari stok yang tersedia agar proses pengerjaan tidak terganggu. Alat tenun utama disediakan oleh pemilik, sedangkan perlengkapan pendukung disiapkan oleh penenun sendiri (Dea Indar Parawansa, 2025).

Rabuni dan Irawati menyampaikan bahwa kualitas benang sangat mempengaruhi kelancaran kerja. Benang yang mudah putus dan licin menyulitkan pengerjaan dan memperlambat penyelesaian kain tenun (Rabuni, 2025, Irawati, 2025). Irawati juga menyampaikan keinginan untuk berganti jenis benang agar tidak merasa bosan dan variasi produk dapat bertambah (Irawati, 2025).

Penenun juga saling membantu dan bertanya kepada rekan yang lebih berpengalaman jika menemui kesulitan dalam proses pengerjaan. Alat tenun yang digunakan sudah cukup lengkap dan penenun sudah terbiasa menggunakannya sehingga tidak menjadi kendala utama.

Dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas benang dan ketersediaan alat yang memadai. Benang yang mudah putus atau

kusut menghambat kelancaran kerja dan menambah waktu pengerjaan. Penenun saling berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk mengatasi kesulitan yang muncul, sehingga keterampilan sosial dan kerja sama turut mendukung efisiensi kerja.

7. Inovasi dan Kreativitas

Pemilik usaha menyampaikan bahwa inovasi dilakukan dengan cara memadupadankan warna dan mengubah-ubah motif kain agar menarik minat pembeli (Dea Indar Parawansa, 2025). Namun demikian, penenun menyampaikan bahwa mereka hanya mengikuti motif dan arahan dari pemilik usaha, tidak berani mengubah atau menciptakan motif sendiri karena khawatir tidak sesuai pesanan.

Yeni juga menyampaikan bahwa bagian menyongket bunga dikerjakan oleh orang yang khusus ditugaskan untuk itu, sehingga penenun lain hanya menenun bagian kain sesuai pola yang sudah ditentukan (Yeni, 2025). Tina menyampaikan bahwa yang dapat ia lakukan hanyalah menyusun dan menyambung benang dengan rapi agar kualitas kain tetap terjaga, namun belum berkreasi menciptakan desain baru (Tina, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa inovasi dan kreativitas pada Galeri Tenun Lunggi Paumiati masih terbatas pada pemilihan warna dan pengaturan motif yang ditentukan oleh pemilik usaha. Penenun belum memiliki ruang yang cukup untuk berkreasi menciptakan motif sendiri dan cenderung mengikuti arahan yang diberikan. Hal ini membatasi pengembangan variasi produk dan pengembangan keterampilan kreatifitas penenun.

8. Faktor Pendukung

Faktor pendukung utama keberhasilan usaha adalah komitmen dan keterampilan penenun serta kepuasan konsumen. Pemilik usaha menyampaikan bahwa keberhasilan produksi sangat bergantung pada ketekunan dan kemampuan penenun dalam menyelesaikan pesanan (Dea Indar Parawansa, 2025). Rabuni menyampaikan bahwa dalam keadaan normal ia mampu menyelesaikan sekitar dua kain tenun per bulan dengan ukuran bervariasi yang umumnya digunakan untuk perlengkapan pernikahan (Rabuni, 2025).

Konsumen juga memperhatikan kerapian dan keindahan kain, sehingga kerapian menjadi hal yang dijaga dengan baik oleh penenun agar pembeli merasa puas (Yeni, 2025). Selain itu, penenun juga menjaga kain dari kerusakan akibat hewan dan paparan sinar matahari agar kualitas kain tetap terjaga sebelum diserahkan kepada pemilik (Irawati, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung utama adalah kemampuan dan ketekunan penenun, kepuasan konsumen terhadap kualitas kain, serta kepedulian penenun dalam menjaga keutuhan dan kerapian kain tenun.

9. Faktor Penghambat

Tantangan terbesar yang dihadapi adalah persaingan harga. Pemilik usaha menyampaikan bahwa banyak konsumen yang lebih memilih produk dengan harga lebih murah meskipun kualitasnya belum tentu sebaik kain tenun

Galeri Paumiati. Hal ini menjadi tekanan tersendiri bagi keberlangsungan usaha (Dea Indar Parawansa, 2025). Namun demikian, produksi kain tenun tetap berjalan terus meskipun pesanan naik turun mengikuti permintaan pasar (Dea Indar Parawansa, 2025).

Kesulitan teknis yang paling dirasakan oleh sebagian besar penenun adalah dalam hal menyongket motif bunga yang memerlukan ketelitian tinggi dan kemampuan menghitung jumlah benang dengan teliti. Beberapa penenun belum mampu menyongket dengan baik meskipun sudah belajar dari yang lebih berpengalaman (Rabuni, 2025, Yeni, 2025). Selain itu, tekanan untuk menyelesaikan pesanan dalam waktu singkat seringkali memaksa penenun bekerja siang malam hingga kurang istirahat dan menimbulkan keluhan kesehatan.[^Yeni, 2025]

Dapat disimpulkan bahwa hambatan utama adalah persaingan harga di pasar, kesulitan dalam teknik menyongket yang belum dikuasai sepenuhnya oleh semua penenun, serta tekanan penyelesaian pesanan mendesak yang berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan penenun.

10. Solusi

Pemilik usaha menyampaikan bahwa saat pesanan menurun seperti pada masa pandemi, penenun tetap bekerja di rumah sehingga kain tenun dapat diselesaikan lebih cepat dalam waktu sekitar satu hingga dua minggu. Benang diberikan secukupnya sesuai kebutuhan agar tidak menumpuk dan terbuang (Dea Indar Parawansa, 2025). Selain itu, penenun berperan aktif memeriksa kualitas kain sebelum diserahkan dan melaporkan jika ada cacat atau kerusakan, sehingga pemilik dapat segera mengetahui dan menanganinya (Dea Indar Parawansa, 2025).

Penenun yang belum mampu menyongket dengan baik saling membantu dan meminta bantuan kepada rekan yang lebih pandai. Komunikasi berjalan cukup baik; jika ada kekurangan bahan, penenun cukup memberitahukan kepada pemilik dan bahan akan segera dikirimkan (Rabuni, 2025, Irawati, 2025). Meskipun demikian, penenun menyampaikan keinginan agar dapat berganti jenis benang dan mempelajari hal baru agar tidak merasa jenuh dan dapat meningkatkan keterampilan secara beragam (Irawati, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa solusi yang diterapkan meliputi menjaga kelancaran produksi meskipun pesanan berfluktuasi, pemeriksaan kualitas bersama antara penenun dan pemilik, saling membantu antar penenun dalam hal keterampilan, serta komunikasi yang baik terkait kebutuhan bahan baku. Penenun juga menyadari perlunya terus belajar dan meningkatkan keterampilan agar dapat berkembang bersama usaha.

PEMBAHASAN

1. Strategi Peningkatan Produktivitas Penenun

Pelatihan dan Pengembangan Pelatihan formal di Galeri Tenun Lunggi Paumiati belum berjalan secara terstruktur. Penenun belajar secara mandiri, saling bertukar pengalaman, dan membawa kemampuan dari tempat kerja sebelumnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia seharusnya direncanakan secara

sistematis agar kemampuan karyawan meningkat secara berkelanjutan. Kurangnya pelatihan terstruktur menyebabkan variasi keterampilan dan kualitas hasil tenun (Sutrisno, 2021) Oleh karena itu, penyusunan program pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan penenun sangat diperlukan agar keterampilan dan kualitas produk dapat meningkat secara merata.

Rekrutmen dan Seleksi, Proses rekrutmen berjalan atas inisiatif penenun yang datang melamar, sehingga pemilik menerima penenun yang sudah memiliki kemampuan dasar menenun. Hal ini sesuai dengan konsep Samsudin bahwa sumber daya manusia adalah aset yang membawa keterampilan dan pengalaman ke dalam organisasi. Namun, proses yang tidak terstandar ini berpotensi menimbulkan perbedaan kemampuan antar penenun yang belum terpetakan dengan baik (Samsudin, 2010.)

Penilaian Kinerja dilakukan melalui komunikasi langsung terkait waktu penyelesaian dan kualitas kain. Hal ini menunjukkan bahwa umpan balik yang tepat waktu sangat penting agar penenun memahami harapan dan standar kualitas yang ditetapkan. Kerapian dan ketelitian menjadi tolok ukur utama kualitas produk, sejalan dengan teori produktivitas yang menekankan kualitas dan efisiensi kerja (Siagian, 2014).

Kesejahteraan Karyawan Upaya peningkatan kesejahteraan melalui penyesuaian upah dan penciptaan suasana kerja yang nyaman telah dilakukan. Namun, keluhan kesehatan dan kendala komunikasi motif menunjukkan bahwa aspek keselamatan kerja dan efisiensi komunikasi belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa kesejahteraan mencakup aspek materiil maupun kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2009).

Output Karyawan, Hasil kerja penenun bervariasi dipengaruhi kemampuan individu, jenis benang, dan permintaan konsumen. Hal ini sesuai dengan teori produktivitas yang menyatakan bahwa output dipengaruhi oleh kemampuan, sarana kerja, dan standar waktu yang ditetapkan (Simanjuntak, 2003). Penenun yang bekerja siang malam menunjukkan adanya motivasi namun juga adanya tekanan yang perlu dikelola agar tidak berdampak buruk pada kesejahteraan.

Efisiensi Kerja, Kualitas benang dan kelancaran penyediaan bahan baku sangat mempengaruhi efisiensi kerja. Benang yang mudah putus dan kusut menambah waktu kerja dan menurunkan efisiensi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinungan bahwa efisiensi kerja sangat dipengaruhi ketersediaan dan kualitas sarana serta bahan baku yang digunakan (Sinungan, 2009).

Inovasi dan Kreativitas, Inovasi masih terbatas pada pemilihan warna dan motif yang ditentukan pemilik. Penenun belum diberi ruang berkreasi sehingga potensi kreativitas belum berkembang. Padahal menurut Siagian, inovasi dan pengembangan produk merupakan salah satu cara meningkatkan nilai tambah dan daya saing usaha (Siagian, 2014).

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung, Kemampuan dan ketekunan penenun serta kepuasan konsumen menjadi kunci keberhasilan. Hal ini sejalan dengan teori bahwa

sumber daya manusia yang berkompeten dan berkomitmen merupakan aset terpenting usaha (Mathis & Jackson, 2006). Kerapian dan kualitas kain yang dijaga dengan baik turut menjaga kepercayaan konsumen.

Faktor Penghambat, Persaingan harga menjadi tantangan terbesar di mana konsumen cenderung memilih produk murah meskipun kualitasnya lebih rendah. Hal ini sesuai dengan konsep hambatan eksternal dalam manajemen sumber daya manusia yang dipengaruhi kondisi pasar dan persaingan (Dessler, 2016). Selain itu, kesulitan teknis menyongket dan tekanan waktu penyelesaian pesanan menjadi hambatan internal yang perlu diatasi melalui pelatihan dan pembagian kerja yang lebih merata.

Solusi, Menjaga kelancaran produksi meskipun pesanan berfluktuasi, pemeriksaan kualitas bersama, saling membantu antar penenun, dan komunikasi yang baik terkait kebutuhan bahan baku merupakan langkah yang telah diambil. Hal ini menunjukkan adanya upaya penyesuaian dan pemecahan masalah secara partisipatif yang sejalan dengan prinsip manajemen partisipatif dan kerja sama tim (Sutrisno, 2021).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi peningkatan produktivitas penenun pada Galeri Tenun Lunggi Paumiati di Desa Tengguli, Kecamatan Sajad, Kabupaten Sambas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, strategi peningkatan produktivitas penenun yang diterapkan belum berjalan secara optimal. Pelatihan dan pengembangan keterampilan penenun masih sangat terbatas dan tidak terstruktur; penenun belajar secara mandiri, saling bertukar pengalaman, maupun membawa kemampuan dari tempat kerja sebelumnya. Rekrutmen dan seleksi berjalan atas inisiatif penenun yang datang melamar, sehingga belum ada standar kemampuan yang jelas. Penilaian kinerja dilakukan melalui komunikasi langsung terkait waktu penyelesaian pesanan dan kerapian hasil tenun, namun belum didasarkan pada standar tertulis. Kesejahteraan penenun telah ditingkatkan melalui penyesuaian upah, namun masih terdapat kendala komunikasi motif, kesulitan teknis menyongket, serta keluhan kesehatan fisik akibat beban kerja. Inovasi dan kreativitas penenun masih terbatas karena sepenuhnya mengikuti arahan pemilik usaha, sehingga ruang penenun untuk menciptakan motif sendiri belum terbuka.

Kedua, produktivitas penenun bervariasi dipengaruhi oleh kemampuan individu, jenis benang yang digunakan, serta tenggat waktu yang diberikan. Kualitas kain dinilai dari kerapian, kekuatan tenunan, dan kesesuaian motif. Efisiensi kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas benang dan kesiapan alat; benang yang mudah putus atau kusut menghambat kelancaran produksi. Faktor pendukung utama keberhasilan adalah komitmen dan ketekunan penenun serta kepuasan konsumen terhadap kualitas kain. Sebaliknya, hambatan terbesar yang dihadapi adalah persaingan harga di mana konsumen cenderung memilih produk yang lebih murah meskipun kualitasnya lebih rendah, serta keterbatasan keterampilan penenun dalam teknik menyongket dan kurangnya inovasi dari pihak penenun. Solusi yang telah diterapkan

meliputi penyesuaian upah, pemeriksaan kualitas bersama, saling membantu antar penenun, serta menjaga kelancaran komunikasi terkait kebutuhan bahan baku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Aditya, E., Haikal, M., & Putra, R. D. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen SDM di Era Global. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 4(2), 151–159. <https://journal.universitaspancabudi.ac.id/index.php/jmsdm/article/view/2147>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sambas. (2023). *Jumlah Unit Usaha Informal dan Tenaga Kerja di Kabupaten Sambas Tahun 2023*. <https://sambaskab.bps.go.id>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. Houndmills, UK: Palgrave Macmillan. <https://www.palgrave.com/gp/book/9781403902263>
- Damas, E., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan SDM*, 3(1), 238–245. <https://journal.upb.ac.id/index.php/jpsdm/article/view/456>
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh, Jilid 2)*. Jakarta: Penerbit Indeks. <https://www.gramedia.com/manajemen-sumber-daya-manusia-edisi-10-jilid-2-gary-dessler.html>
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas. (2024). *Data Penduduk Kabupaten Sambas Tahun 2022–2024*. <https://sambaskab.go.id>
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. <https://www.bumiaksara.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-hasibuan/>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://jurnal.asiainstitute.or.id/index.php/jibe/article/view/123>
- Kantor Desa Tengguli. (2024). *Profil Desa Tengguli dan Data Penduduk Tahun 2024*. Desa Tengguli: Kantor Balai Desa.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2021). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. <https://quran.kemenag.go.id>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Tenth Edition)*. South-Western College Pub. <https://www.cengage.com/c/human-resource-management-10e-mathis-jackson/9780324315219>

- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. <https://www.pustakasetia.com/buku/manajemen-sumber-daya-manusia-sadili-samsudin>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. <https://www.bumiaksara.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-sondang-p-siagian/>
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma. <https://www.jurnalprisma.or.id/index.php/prisma/article/view/45>
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. <https://www.bumiaksara.co.id/produk/produktivitas-apa-dan-bagaimana/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://www.penerbitalfabeta.com/buku/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd>
- Sutrisno, E. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. <https://www.kencana.co.id/produk/meningkatkan-kinerja-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Syarif, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7(1), 45–58.
- Tawakkal, G. T. I., & Subekti, T. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. Surabaya: Media Sahabat Cendika.
- Tresnowati, M. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Cahya Mulia Persada Nusa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 89–97.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Efektivitas Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.