



Strategi Pengembangan Profesionalisme Pengrajin Tenun sebagai Upaya Pelestarian Budaya dan Peningkatan Daya Saing UMKM

¹Salbila Dwi Anggira*, ¹Adinda Ayu Rizqi, ¹Muhammad Ilham, ¹Maria Trimiyantri Paso, Angga Hergastyasmawan¹, Ratna Wulan Ningrum¹

¹Politeknik Negeri Samarinda

E-mail : anggrianaofc@gmail.com¹, aadindaayurizqi0507@gmail.com¹, Mhmdilhamtgr07@gmail.com¹, mariatimiyanti@gmail.com¹, anggahegas@polnes.ac.id¹, ratna@polnes.ac.id¹

*Corresponding author: Salbila Dwi Anggira

Abstrak

Tenun Samarinda merupakan bagian dari kekayaan budaya daerah yang memiliki nilai sejarah, simbolik, dan identitas bagi masyarakat. Ciri khas motif serta teknik pembuatannya menunjukkan adanya pengetahuan tradisional yang perlu dijaga keberlanjutannya. Di tengah perkembangan industri modern, keberadaan tenun ini menghadapi berbagai tantangan, terutama persaingan dengan produk tekstil pabrikan dan menurunnya minat generasi muda untuk terlibat sebagai pengrajin. Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dilakukan untuk mendukung upaya penguatan profesionalisme pengrajin Tenun Samarinda melalui peningkatan kemampuan teknis, pengembangan kreativitas desain, serta pemahaman dasar mengenai kebutuhan pasar. Kegiatan ini diharapkan mampu mendorong pengrajin menghasilkan produk yang lebih berkualitas dan tetap mencerminkan nilai budaya lokal. Dengan penguatan tersebut, Tenun Samarinda diharapkan dapat terus berkembang sebagai produk kreatif daerah yang memiliki daya saing.

Kata kunci: Tenun Samarinda, budaya lokal, profesionalisme pengrajin, pengabdian masyarakat, produk kreatif.

Abstract

Samarinda Weaving is a regional cultural heritage that reflects historical value, symbolism, and local identity. Its distinctive motifs and traditional techniques represent knowledge that needs to be preserved across generations. However, the craft faces challenges due to competition with mass-produced textiles and the declining interest of younger generations in becoming artisans. This Community Service activity aims to strengthen the professionalism of Samarinda Weaving artisans by improving technical abilities, encouraging creative design development, and introducing basic market-oriented understanding. These efforts are expected to help artisans produce higher-quality woven products that maintain cultural value. With such improvements, Samarinda Weaving may continue to grow as a competitive creative product of the region.

Keywords: Samarinda weaving, local culture, artisan professionalism, community service, creative product.

1. PENDAHULUAN

Tenun Samarinda merupakan salah satu bentuk karya budaya yang memiliki nilai historis dan simbolik bagi masyarakat Samarinda (Norhidayat, 2023). Keberadaan tenun ini tidak hanya dipandang sebagai produk kerajinan, tetapi juga sebagai wujud identitas lokal yang mencerminkan warisan leluhur (Semuel et al., 2022). Motif, teknik pembuatan, serta proses pewarnaan yang digunakan dalam tenun Samarinda menunjukkan keterampilan dan pengetahuan tradisional yang diwariskan secara turun-temurun. Oleh sebab itu, keberlanjutan kerajinan tenun memiliki arti penting dalam pelestarian budaya daerah sekaligus memperkuat jati diri lokal di tengah perkembangan zaman.

Namun, pengrajin tenun di Samarinda menghadapi sejumlah tantangan. Arus modernisasi dan industrialisasi membuat produk tekstil pabrik yang diproduksi secara massal hadir dengan harga yang lebih murah dan desain yang beragam (Wirawan, 2025). Hal ini menyebabkan minat masyarakat terhadap produk tradisional menurun. Selain itu, regenerasi pengrajin juga menjadi persoalan karena banyak generasi muda kurang tertarik untuk menekuni profesi pengrajin tenun yang dianggap memerlukan waktu

panjang dan keterampilan khusus. Tantangan tersebut berdampak pada semakin berkurangnya jumlah pengrajin aktif dan menurunnya tingkat produksi tenun tradisional.

Dalam konteks tersebut, profesionalisme pengrajin menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Profesionalisme bukan hanya terkait keterampilan teknis dalam menenun, tetapi juga mencakup kemampuan dalam mengelola usaha, memahami kebutuhan pasar, melakukan inovasi desain, serta memanfaatkan teknologi pemasaran digital. Pengembangan profesionalisme pengrajin dapat membantu meningkatkan kualitas dan nilai jual tenun Samarinda sehingga mampu bersaing di pasar yang lebih luas. Dengan demikian, profesionalisme berperan strategis dalam menjaga keberlanjutan usaha tenun sekaligus mendukung pelestarian budaya lokal.

Hubungan antara profesionalisme pengrajin, pelestarian budaya, dan peningkatan daya saing UMKM saling berkaitan. Pengrajin yang profesional mampu menghasilkan produk yang berkualitas serta memiliki keunikan sebagai nilai budaya. Keunikan inilah yang menjadi daya tarik pasar, baik domestik maupun internasional. Apabila profesionalisme pengrajin dapat ditingkatkan melalui strategi yang tepat, maka tenun Samarinda tidak hanya akan tetap lestari sebagai warisan budaya, tetapi juga dapat berkembang sebagai produk ekonomi kreatif yang berdaya saing.

Selain itu, dukungan dari berbagai pihak seperti pemerintah daerah, komunitas budaya, lembaga UMKM, dan pelaku industri kreatif juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Kolaborasi ini dapat mendorong terciptanya ekosistem yang kondusif bagi pengembangan kerajinan tenun, misalnya melalui pelatihan peningkatan kapasitas, fasilitasi pemasaran, penyediaan akses permodalan, hingga program pelestarian budaya yang berkelanjutan. Tanpa adanya dukungan dan strategi pengembangan yang terarah, pengrajin tenun akan kesulitan untuk bertahan di tengah perubahan tren industri kreatif yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian yang mampu merumuskan strategi pengembangan profesionalisme pengrajin tenun Samarinda sebagai upaya menjaga keberlanjutan budaya sekaligus meningkatkan daya saing UMKM di sektor kerajinan tradisional.

Untuk itu, pengabdian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi aktual pengrajin tenun Samarinda dan kebutuhan pengembangan yang harus diprioritaskan. Dengan memahami berbagai aspek yang memengaruhi profesionalisme, baik dari sisi kompetensi, manajemen usaha, maupun dukungan ekosistem, diharapkan hasil kajian ini mampu menjadi dasar bagi penyusunan strategi yang lebih tepat sasaran. Strategi tersebut nantinya tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kapasitas pengrajin.

2. TINJUAN PUSTAKA

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Fachrurazi et al., 2022). MSDM berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi (Samsudin et al., 2024).

2.1 Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat dipahami sebagai unsur sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang memiliki kesiapan mental dan fisik, kemampuan, serta kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset penting yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dikelola dan dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi (Semuel et al., 2022).

2.2 Definisi Profesionalisme

Profesionalisme bisa dilihat sebagai suatu pembicaraan sosial (*sociological discourse*), yaitu cara kelompok profesional mendefinisikan dan menginternalisasi identitas profesional mereka, serta bagaimana profesionalisme digunakan untuk mengontrol praktik pekerjaan dalam organisasi atau kelompok pekerjaan. Profesionalisme bukan hanya soal keahlian, tapi juga bagaimana profesi dibicarakan dan diatur oleh norma sosial (Goldstein et al., 2006).

Defining and Measuring Professionalism in Profession, Khan dan rekannya menjabarkan lima faktor profesionalisme: organisasi sebagai referensi utama, kepercayaan pada pelayanan publik (*public service*), regulasi diri (*self-regulation*), rasa panggilan (*calling*) dalam profesi, dan otonomi. Profesionalisme diukur

dari sikap dan atribut psikologis, organisasi (Lesmana & SH, 2025). Profesionalisme adalah perangkat atribut yang diperlukan agar seseorang bisa menjalankan tugas dengan standar kerja yang diinginkan. Profesionalisme mencakup atribut (kompetensi, moral, tanggung jawab) agar pekerjaan dilakukan sesuai standar tertentu (Bellini & Maestriperi, 2023).

Secara keseluruhan, profesionalisme dapat dipahami sebagai wujud sikap dan perilaku kerja yang menunjukkan kompetensi, tanggung jawab, serta integritas seseorang dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme tidak hanya terlihat dari kemampuan teknis yang dimiliki, tetapi juga dari komitmen untuk bekerja demi kepentingan bersama dan memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat. Di dalamnya terkandung nilai-nilai moral, norma, dan standar etika yang menjadi pedoman bagi setiap individu agar mampu menjaga mutu pekerjaan dan membangun kepercayaan publik. Dengan demikian, profesionalisme menjadi fondasi penting bagi terciptanya kualitas kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dan berdampak positif bagi lingkungan sekitar.

2.3 Tujuan Profesionalisme

Tujuan profesionalisme adalah untuk meningkatkan kualitas layanan dan menjaga kehormatan profesi melalui peningkatan standar kompetensi, kemandirian dalam bekerja, serta pengakuan terhadap tanggung jawab sosial. Profesionalisme juga diharapkan dapat meningkatkan status sosial dan kepercayaan masyarakat terhadap profesi tersebut. Menurut (Ferawati et al., 2020) menegaskan bahwa seseorang yang profesional tidak hanya fokus pada kepentingan pribadi, tetapi juga harus memperhatikan pengabdian terhadap masyarakat. Dengan demikian, profesionalisme menjadi jembatan antara kompetensi teknis dan tanggung jawab sosial, agar profesi memiliki nilai manfaat yang luas.

2.4 Manfaat Profesionalisme

a. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Etika profesional mendorong individu untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, serta menggunakan sarana dan prasarana kerja secara efektif dan efisien. Dengan penerapan etika kerja yang baik, pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi tetapi juga berkontribusi terhadap pemanfaatan prasarana organisasi secara optimal, sehingga produktivitas keseluruhan meningkat (Nst et al., 2022).

b. Menumbuhkan Kepercayaan dan Reputasi Profesional

Penerapan etika profesional membantu membangun kepercayaan dan citra positif baik bagi individu maupun organisasi. Ketika pegawai mematuhi nilai etis dalam bekerja, penggunaan sarana dan prasarana organisasi juga menjadi lebih transparan dan bertanggung jawab. Hal ini memperkuat reputasi profesional, karena publik menilai organisasi tidak hanya dari hasil kerjanya, tetapi juga dari bagaimana sumber daya dan prasarana dikelola secara etis (Surajiyo, 2023).

2.5 Strategi Meningkatkan Profesionalisme

Profesionalisme merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi, etika, dan tanggung jawab profesinya. Dalam berbagai bidang pekerjaan baik pendidikan, kesehatan, maupun bisnis profesionalisme menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kinerja dan kepercayaan publik. Profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap, komitmen moral, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkannya (Saerang et al., 2023). Evaluasi dan Pemberian Insentif Profesionalisme pengukuran tingkat profesionalisme secara berkala perlu dilakukan agar perkembangan dapat dipantau. Menjelaskan bahwa evaluasi dan insentif yang bermakna dapat mendorong individu mempertahankan perilaku profesional. Dengan adanya sistem penghargaan yang adil, para ahli lebih termotivasi untuk menjaga kualitas kerja dan etika profesi (Leighninger, 1978). Menyatakan bahwa profesionalisme meningkat apabila organisasi menyediakan Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) yang berkelanjutan, Sertifikasi keahlian dan program peningkatan keterampilan khusus, Disiplin waktu, sikap, dan kinerja adalah kunci utama profesionalisme, *Reward and punishment* harus diterapkan secara adil (Dessler & Varrkey, 2005).

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa profesionalisme bukanlah kualitas yang muncul secara tiba-tiba, melainkan hasil dari proses pembinaan, evaluasi, dan pengembangan yang berkelanjutan, yang melibatkan sinergi antara individu, organisasi, dan sistem manajemen. Melalui strategi yang terencana dan dukungan lingkungan kerja yang positif, setiap individu dapat tumbuh menjadi profesional sejati yang

kompeten, beretika, adaptif, serta berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

3. METODE PELAKSANAAN

Bagian ini menjelaskan lokasi serta waktu pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data dan observasi terhadap proses produksi tenun Samarinda. Penjelasan ini penting untuk memberikan gambaran mengenai konteks tempat dan waktu penelitian berlangsung.

3.1 Lokasi Kunjungan

Kegiatan penelitian dilaksanakan di Sentra Tenun Samarinda, yang berlokasi di Kecamatan Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Kawasan ini merupakan pusat utama aktivitas para pengrajin tenun tradisional yang menggunakan alat tenun mesin (ATBN).



Gambar 1. Foto bersama salah satu kepala UMKM tenun samarinda

Lokasi ini dipilih karena menjadi tempat berkembangnya berbagai motif khas Samarinda, seperti motif kotak-kotak, pakis, dan mengikuti tren terkini yang memiliki nilai estetika serta makna yang budaya tinggi. Selain itu, daerah ini juga dikenal sebagai tempat para pengrajin yang telah mewarisi keahlian menenun secara turun-temurun dari generasi sebelumnya.

3.2 Waktu Kunjungan

Kunjungan penelitian dilakukan pada hari Kamis, tanggal 06 November 2025, mulai pukul 10.00 hingga 11.00 WITA. Waktu tersebut dipilih karena merupakan jam aktif para pengrajin dalam menjalankan proses menenun.

3.3 Deskripsi Kegiatan Observasi dan Wawancara

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar pengrajin tenun yang aktif adalah lansia, berusia antara 50 hingga 70 tahun. Mereka merupakan generasi lama yang masih memiliki keterampilan dan ketelatenan tinggi dalam menenun. Sementara itu, generasi muda hanya berperan sebagai pembantu, misalnya membantu menyiapkan benang, mengangkat bahan, atau melakukan proses akhir seperti melipat dan mengemas kain. Keterlibatan generasi muda masih terbatas karena kurangnya minat untuk menekuni profesi sebagai penenun, serta adanya pandangan bahwa pekerjaan ini kurang menjanjikan secara ekonomi.



Gambar 2. Foto wawancara bersama kepala tenun samarinda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan, para pengrajin di Kampung Tenun Samarinda umumnya masih bekerja secara tradisional dan turun-temurun tanpa penerapan prinsip manajemen modern. Proses produksi dilakukan berdasarkan kebiasaan lama tanpa perencanaan waktu yang terukur, pembagian tugas yang jelas, maupun pengendalian mutu hasil tenun. Dari hasil observasi awal dan wawancara singkat,

ditemukan bahwa sebagian besar pengrajin belum memahami pentingnya profesionalisme dalam bekerja, seperti disiplin waktu, tanggung jawab terhadap pesanan, serta standar mutu produk. Selain itu, pengetahuan mengenai manajemen operasional dan pengelolaan usaha, seperti pencatatan keuangan sederhana, pengelolaan bahan baku, dan strategi pemasaran digital, juga masih sangat terbatas. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya produktivitas dan daya saing tenun Samarinda di pasar modern. Padahal, tenun Samarinda memiliki nilai estetika dan budaya yang tinggi, yang seharusnya dapat menjadi keunggulan kompetitif bila dikelola secara profesional.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui beberapa tahap, yaitu sosialisasi, diskusi kelompok, dan edukasi. Pada tahap awal, tim pengabdian melakukan observasi dan pendekatan dengan masyarakat pengrajin untuk mengenali permasalahan utama yang mereka hadapi. Sosialisasi ini juga menjadi wadah untuk membangun kepercayaan antara tim akademisi dan pengrajin. Selanjutnya dengan fokus peningkatan profesionalisme dan manajemen sumber daya manusia. Materi yang diberikan mencakup etika kerja, disiplin dan tanggung jawab profesional, manajemen waktu, pengendalian mutu hasil tenun, pengembangan motif dan inovasi desain, serta strategi pemasaran berbasis UMKM. Kegiatan pelatihan dikombinasikan dengan diskusi kelompok terarah untuk menampung ide-ide dan masukan dari para pengrajin.



Gambar 4. Foto bersama hasil produk

Setelah kegiatan dilanjutkan dengan mengedukasi langsung di lapangan. Pendampingan ini mencakup penerapan prinsip manajemen waktu, pengawasan mutu hasil tenun, serta pencatatan sederhana terkait bahan baku dan hasil produksi. Melalui proses tersebut, pengrajin didorong untuk membangun kebiasaan kerja yang lebih teratur dan berorientasi pada hasil.

Kegiatan pengabdian ini memberikan sejumlah perubahan positif bagi para pengrajin. Salah satunya adalah meningkatnya pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya profesionalisme dalam bekerja. Memahami betapa pentingnya menerapkan disiplin waktu dan tanggung jawab terhadap pesanan, serta berupaya menjaga kualitas hasil tenun agar sesuai dengan standar yang diharapkan pembeli. Selain itu, mereka menyadari betapa pentingnya peningkatan efisiensi dalam proses produksi. Melalui penerapan manajemen waktu dan pengawasan mutu, waktu tunggu antar-tahap produksi dapat dikurangi dan hasil tenun menjadi lebih konsisten.



(a)



(b)

Gambar 5. (a) alat tenun mesin (ATBN) (b) alat tenun mesin (ATBN)

Kegiatan ini juga menumbuhkan semangat inovasi di kalangan pengrajin. Beberapa di antara mereka mulai bereksperimen menciptakan variasi motif baru tanpa meninggalkan ciri khas tenun Samarinda. Muncul pula inisiatif untuk memperbaiki tata letak ruang kerja agar proses menenun lebih efisien. Perubahan lain yang tampak adalah adanya pergeseran pola pikir dari pengrajin yang semula hanya

berorientasi pada keterampilan teknis, kini mulai berpikir sebagai pelaku usaha kecil yang harus mampu mengelola waktu, kualitas, dan pemasaran.

Dampak kegiatan ini juga terlihat dari meningkatnya kesadaran pengrajin terhadap peran mereka dalam pelestarian budaya. Mereka memahami bahwa profesionalisme bukan berarti meninggalkan nilai tradisional, melainkan menjadikannya kekuatan untuk menjaga kelangsungan tenun Samarinda agar tetap relevan di era modern. Beberapa pengrajin bahkan mulai aktif mengikuti pameran dan memasarkan produk mereka secara daring, yang menunjukkan peningkatan daya saing produk tenun di pasar lokal maupun regional. Selain itu, muncul komunitas pengrajin yang saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung.

Secara teoritis, hasil kegiatan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi dan profesionalisme sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas (Dessler, 2015). Penerapan prinsip profesionalisme membantu pengrajin untuk bekerja lebih efisien dan menghasilkan produk dengan mutu yang lebih baik. Selain itu, temuan ini juga mendukung konsep manajemen berbasis budaya lokal, di mana nilai-nilai tradisional seperti ketekunan, kebersamaan, dan estetika menjadi fondasi dalam membangun praktik kerja profesional. Dengan demikian, pelestarian budaya tidak hanya dilakukan melalui pelestarian motif, tetapi juga melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di balik proses kreatif tersebut.

Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme pengrajin merupakan strategi penting dalam menjaga keberlanjutan warisan budaya sekaligus meningkatkan daya saing UMKM. Pengrajin yang profesional tidak hanya mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pasar modern, tetapi juga menjadi pelaku utama dalam melestarikan nilai-nilai budaya lokal yang terkandung dalam setiap helai tenun Samarinda.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Profesionalisme pengrajin tenun Samarinda terbukti menjadi faktor utama dalam menjaga keberlanjutan budaya sekaligus meningkatkan daya saing UMKM berbasis kearifan lokal. Kondisi awal menunjukkan bahwa sebagian besar pengrajin masih bekerja secara tradisional, mengandalkan kebiasaan turun-temurun tanpa standar mutu yang jelas, pencatatan usaha, maupun strategi pemasaran yang memadai. Situasi tersebut berdampak pada rendahnya konsistensi kualitas, terbatasnya akses pasar, serta lemahnya posisi produk tenun dibandingkan tekstil pabrikaan. Peningkatan pemahaman mengenai etika kerja, disiplin, pengelolaan usaha, inovasi motif, dan pentingnya pemasaran modern mendorong perubahan signifikan pada cara pengrajin bekerja. Pengrajin mulai menunjukkan sikap yang lebih profesional, lebih berorientasi pada kualitas, serta berani mengembangkan desain baru tanpa meninggalkan identitas budaya. Kesadaran terhadap nilai budaya juga meningkat seiring pemahaman bahwa keberlanjutan tradisi sangat bergantung pada kemampuan pengrajin beradaptasi dengan kebutuhan pasar masa kini.

Diperlukan upaya berkelanjutan untuk memperluas penerapan manajemen usaha yang sederhana namun efektif pada seluruh sentra tenun, tidak hanya di satu lokasi saja. Regenerasi pengrajin perlu digiatkan melalui keterlibatan generasi muda agar keberlanjutan budaya tetap terjaga dalam jangka panjang. Penguatan literasi digital, pemanfaatan media sosial, serta peningkatan kemampuan branding perlu terus didorong untuk memperluas jangkauan pasar dan memperkenalkan identitas tenun Samarinda secara lebih luas. Selain itu, pemerintah daerah, akademisi, dan pelaku industri kreatif diharapkan dapat menjalin kolaborasi untuk menciptakan ekosistem pendukung yang kuat, seperti penyediaan akses permodalan, fasilitas pemasaran, dan peluang mengikuti pameran. Penelitian lebih mendalam mengenai model bisnis, potensi diversifikasi produk, serta penggunaan teknologi produksi yang relevan juga penting dilakukan agar UMKM tenun Samarinda mampu meningkatkan efisiensi, menjaga kualitas, dan bersaing di tengah berkembangnya industri tekstil modern.

REFERENSI

- Bellini, A., & Maestripiieri, L. (2023). Introduction: Within, Between, Beyond—A Multi-dimensional Approach to the Study of Professionalism and Social Change. In *Professionalism and Social Change: Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions* (pp. 1–35). Springer.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.

- Fachrurazi, H., MM, S. A., Cahyadi, N., ST, S., Fitriadi, H., Hanis, R., Alamsyah, S. R., Sy, M. E., Harahap, R. D., & Ak, M. (2022). *Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Goldstein, E. A., Maestas, R. R., Fryer-Edwards, K., Wenrich, M. D., Oelschlager, A.-M. A., Baernstein, A., & Kimball, H. R. (2006). Professionalism in medical education: an institutional challenge. *Academic Medicine*, 81(10), 871–876.
- Leighninger, L. (1978). Professionalism and social work education: Substance and structure. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 5, 188.
- Lesmana, H. S. J., & SH, M. H. (2025). *Etika profesi*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Norhidayat, N. (2023). Analisis Sejarah dan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Masyarakat Tepian Mahakam (Samarinda) Dalam Penggunaan kain Tenun Samarinda. *Danadyaksa Historica*, 3(1), 67–76.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213.
- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Sumual, S. D. M., & Tuerah, R. M. S. (2023). Strategi pengembangan profesionalisme guru di era digital: Tantangan dan peluang. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 65–75.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Semuel, H., Mangoting, Y., & Hatane, S. E. (2022a). Makna kualitas dan kinerja tenun tradisional Indonesia kolaborasi budaya nasional dan budaya organisasi. In *Makna Kualitas dan Kinerja Tenun Tradisional Indonesia Kolaborasi Budaya Nasional dan Budaya Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Semuel, H., Mangoting, Y., & Hatane, S. E. (2022b). Makna kualitas dan kinerja tenun tradisional Indonesia kolaborasi budaya nasional dan budaya organisasi. In *Makna Kualitas dan Kinerja Tenun Tradisional Indonesia Kolaborasi Budaya Nasional dan Budaya Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Surajiyo, S. (2023). Teori-teori etika dan prinsip etika bisnis. *SENADA (Seminar Nasional Manajemen, Desain Dan Aplikasi Bisnis Teknologi)*, 6, 259–265.
- Wirawan, A. N. (2025, March 26). *Mengenal Sarung Tenun Samarinda, Kearifan Lokal Tepi Sungai Mahakam*.