

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian KSU Padurenan Jaya

1. Nama Instansi, Alamat dan Sejarah

Nama Perusahaan : Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya
 Alamat : Jl. K. Hasyim Gg.01 No. 04 Padurenan Rt.01 R.01
 Gebog Kudus
 No. Telp : (0291) 425 7234 / 0856 4056 7838
 Email : admin@ksupadurenanjaya.com
 Web : www.ksupadurenanjaya.com¹

Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terletak sekitar 7 km dari pusat kota Kudus. Di Desa Padurenan terdapat sekitar 180 UKM pengrajin Bordir dan Konfeksi, yang bertumbuh kembang secara alami sejak belasan bahkan puluhan tahun. Dari Pengrajin tersebut dapat mampu menyerap sekitar 1500 tenaga kerja. Dari populasi usaha tersebut, sekitar 65% merupakan unit usaha konfeksi dan 35% adalah unit usaha bordir. Sebagian besar hasil produk dipasarkan di wilayah Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, dan daerah lainnya.

Dengan terpilihnya Bapak Bibit Waluyo sebagai Gubernur Provinsi Jawa Tengah, pada tahun 2008 dicetuskan suatu gerakan **Bali Ndeso Mbangun Ndeso** dengan harapan pembangunan desa di Jawa Tengah bisa dilaksanakan secara terpadu sinergis oleh semua pihak sehingga akan mampu mempercepat pemberdayaan pedesaan.²

Pada tahun 2008 adanya sebuah penelitian yang dilakukan di desa Padurenan Gebog Kudus, dimana saat itu BI dan beberapa dinas terkait melihat peluang yang besar di desa tersebut karena terdapat masyarakatnya yang memiliki usaha konveksi. Dari awal inilah, kemudian melalui pembinaan dan pelatihan dari KBI Semarang bersama

¹ Pamflet Klaster Bordir Dan Konveksi Desa Produktif Padurenan Kudus.

² <http://www.ksupadurenanjaya.com/berita/item/ksu-padurenan-jaya> diakses 17 September 2018.

dengan dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, Balai Besar Peningkatan Produktivitas (BBPP), Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Depnakertrans RI, Bank Jawa Tengah, GTZ Red dan Pemerintah Kabupaten Kudus, dikembangkan desa Padurenan sebagai Desa Produktif Klaster Bordir dan Konveksi.³

Program pengembangan tersebut dilaksanakan melalui pendekatan *Diamond Cluster* yang telah *launching* pada tanggal 5 Agustus 2009 disertai penandatanganan dokumen kesepakatan kerjasama (MoU) antara pihak tersebut diatas. Koperasi ini didirikan dengan berbadan hukum nomor 503/208/BU/21/2009 yang kemudian diberi nama Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya. Secara resmi koperasi ini berdiri pada tanggal 22 April 2009 dan diresmikan oleh Bupati Kudus pada periode itu.⁴

2. Visi, Misi Program dan Sasaran KSU Padurenan Jaya

Visi dan misi program pengembangan klaster bordir dan konveksi di desa produktif Padurenan Kudus adalah: “menjadikan desa Padurenan sebagai klaster wisata yang memiliki produktifitas serta daya saing industri yang tinggi sehingga menjadi penggerak bagi pertumbuhan ekonomi desa di sekitarnya.”

Sedangkan misi program adalah sebagai berikut:

- a. Pemberdayaan masyarakat di desa produktif Padurenan sebagai manusia religius, kreatif, produktif dan memiliki etika bisnis serta modal sosial yang tinggi.
- b. Mendorong keterlibatan aktif dari aparatur pemerintah dalam pembangunan fisik / infrastruktur serta *stakeholders* terkait dalam peningkatan daya saing industri bordir dan konveksi sehingga

³ Hasil Wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto, Selaku Sekretaris I KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

⁴ <http://www.ksupadurenanjaya.com/berita/item/ksu-padurenan-jaya> diakses 17 September 2018.

mendukung terwujudnya *Diamond Cluster* Bordir dan Konveksi di desa Produktif Padurenan Kudus.

- c. Mendorong bertumbuhnya berbagai industri pendukung serta jaringan usaha yang bersinergi untuk peningkatan daya saing *diamond cluster* bordir dan konveksi di desa Produktif Padurenan Kudus⁵

Adapun sasaran KSU Padurenan Jaya antara lain:

- a. Sasaran Jangka Pendek
Peningkatan produktivitas dan daya saing klaster UMKM di klaster bordir dan konveksi di desa Padurenan Kudus.
- b. Sasaran Jangka Menengah
Terwujudnya *diamond cluster* bordir dan konveksi di desa produktif Padurenan terpadu dengan wisata religi di Kudus dalam bentuk:
 - 1) Terdapatnya sarana dan prasarana penunjang antara lain jalan dan jembatan.
 - 2) Peta wisata (dikaitkan dengan wisata religi dan wisata kretek).
 - 3) Pusat penjualan / kios-kios (alih fungsi lahan desa) dan prasarana lain (lahan parkir, toilet).
 - 4) Pemasaran melalui internet dan *tools* lainnya.
- c. Sasaran Jangka Panjang
Terwujudnya *diamond cluster* dan konveksi di desa produktif Padurenan Kudus yang berdaya saing, antara lain dalam bentuk:
 - 1) Produk desa Padurenan *Go Nasional*
 - 2) Desa Padurenan menjadi penggerak ekonomi desa-desa sekitarnya
 - 3) Tercipta *branded* bordir khas Padurenan Kudus.⁶

3. Pelayanan dan Produk KSU Padurenan Jaya

Pelayanan dan produk KSU Padurenan Jaya terdiri dari 6 divisi, antara lain:

⁵ Pamflet Klaster Bordir Dan Konveksi Desa Produktif Padurenan Kudus .

⁶ Pamflet klaster bordir dan konveksi desa produktif Padurenan Kudus.

a. Devisi Simpan Pinjam

KSU Padurenan Jaya berfungsi sebagai wadah untuk pengumpulan modal dari anggota yaitu berupa produk Simpanan Pokok, wajib, sukarela dan simpanan khusus. Dan selanjutnya disalurkan kredit untuk anggota KSU Padurenan Jaya. Khusus unit pinjam hanya bisa dipergunakan oleh anggota KSU Padurenan Jaya.

b. Devisi Toko (Bahan Baku dan Penolong)

KSU Padurenan Jaya juga memiliki sebuah toko penyedia bahan baku dan penolong meliputi: berbagai macam kain, benang jahit, benang bordir *double* penguin, berbagai macam resleting dan perlengkapan jahit lainnya.

c. Devisi Jasa Bordir

Dalam pengembangan usaha, KSU Padurenan Jaya juga melayani jasa bordir komputer dengan kualitas dan harga bersaing, serta pelayanan yang efektif dan efisien, serta ditunjang dengan mesin yang berkualitas serta tenaga ahli dalam bidangnya. Pelayanan jasa bordir baju koko, gamis, kebaya, tempat tisu, jaket club, kaos club, seragam kantor (*wearpack*), bordir bed sekolah, nama dan lain sebagainya.

d. Devisi Pemasaran Produk

Untuk lebih mendorong dalam pemasaran produk anggota KSU Padurenan Jaya, di kantor KSU Padurenan Jaya telah disediakan tempat *display* produk konveksi dan bordir dengan harga yang terjangkau. Seiring kemajuan teknologi, KSU Padurenan Jaya juga telah mengembangkan pemasaran produk dengan sistem online melalui web dan juga dapat dipesan melalui email.

e. Devisi *Research* dan *Development* (R&D)

Untuk mengembangkan desain produk dan kualitas, KSU Padurenan Jaya juga memfasilitasi anggota dengan berbagai pelatihan, *study banding*, diskusi antar anggota sehingga anggota KSU Padurenan Jaya mempunyai kapabilitas dan kualitas SDM yang berdaya saing.

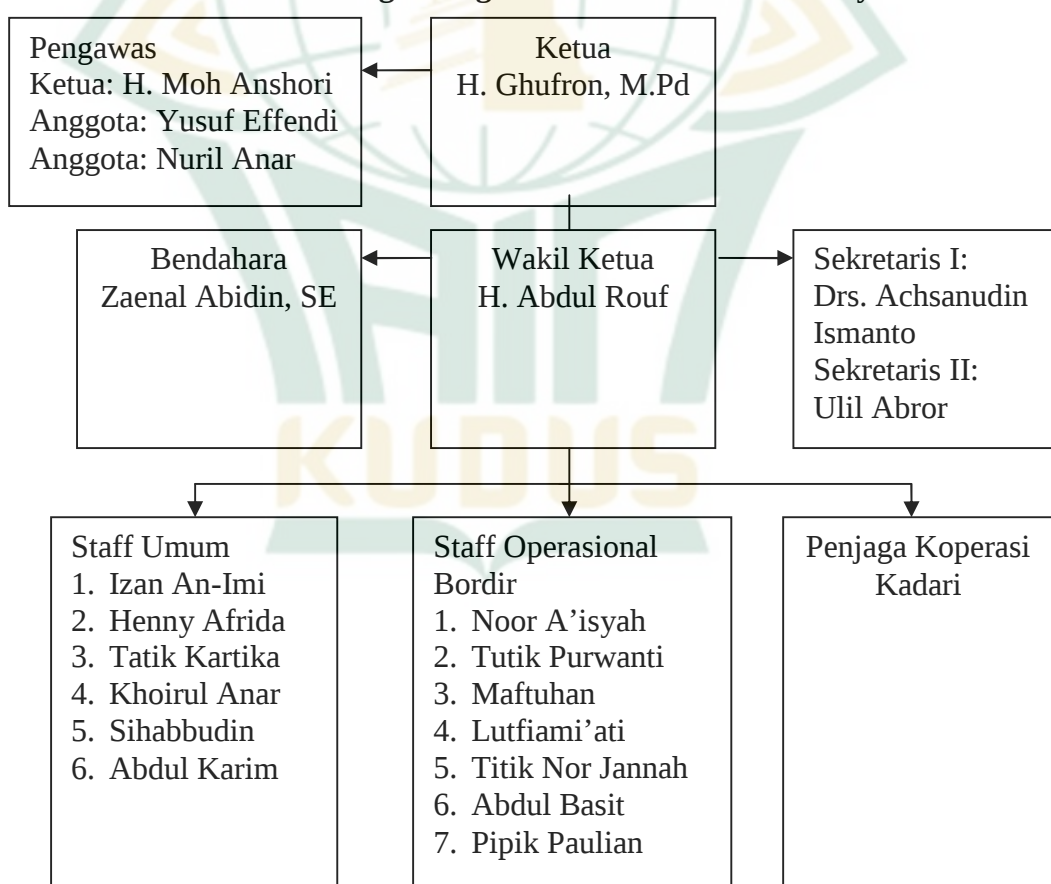
f. Devisi Washing Denim

Dalam upaya peningkatan produk kualitas *export* KSU Padurenan Jaya telah mengembangkan devisi *washing* yang meliputi pencucian kain denim, *soft* denim dll.⁷

4. Struktur Organisasi

KSU Padurenan Jaya merupakan sebuah koperasi desa yang menjadi wadah bagi anggotanya yang merupakan pelaku UMKM bordir dan konveksi dengan manajemen yang masih sederhana. Oleh sebab itu baik struktur organisasi maupun segala peraturan yang ada pada koperasi tersebut masih sederhana.

Gambar 4.1
Bagan Organisasi KSU Padurenan Jaya



Sumber: Laporan Tahunan KSU Padurenan Jaya 2017, diolah 2018.

⁷ Pamflet klaster bordir dan konveksi desa produktif Padurenan Kudus.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Etos Kerja Islami

Dari hasil wawancara dengan pengurus yang menjabat sebagai sekretaris di KSU Padurenan Jaya tentang penerapan etos kerja Islami pada kinerja karyawan, sebenarnya telah diterapkan sejak awal dikembangkan dan pendirian koperasi tersebut. Meskipun secara tidak langsung menyebutkan tentang etos kerja Islami, namun ciri-ciri sikap karyawan telah menunjukkan bahwa pada kinerja karyawan mencerminkan adanya etos kerja Islami.⁸

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di KSU Padurenan Jaya terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan tanggung jawab lebih dari satu bagian, hal ini menyebabkan kinerjanya yang kurang maksimal karena karyawan harus berfikir ekstra untuk memikirkan beberapa tanggung jawab. Namun hal lainnya, karyawan tetap bercirikan etos kerja Islami, karyawan saling bekerjasama dan menjaga komunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan, terlihat kurang maksimalnya kinerja karyawan karena mereka kurang fokus dengan adanya beberapa tanggung jawab pekerjaan.

Hal ini ditegaskan pula pada wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto sebagai sekretaris KSU Padurenan Jaya mengatakan bahwa:

“KSU Padurenan Jaya memberikan beberapa bagian pekerjaan pada satu orang, hal ini dikarenakan kami memberi kepercayaan dan yakin bahwa karyawan tersebut mampu, dengan berjalannya waktu, kami juga merekrut karyawan yang bisa bekerja shift malam, karena kami juga ada aktivitas bordir di shift malam. Kami juga bertoleransi memberikan waktu beribadah saat waktunya beribadah, selama ini belum menemukan kasus penipuan, karyawan yang jujur tidak menutup-nutupi kebohongan dan memberikan kesempatan karyawan untuk andil dalam memberikan saran-saran bagi perkembangan KSU Padurenan Jaya, sehingga menjadikan karyawan terbiasa menyampaikan ide-ide

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto, Selaku Sekretaris I KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

kreatifnya, meskipun pada akhirnya yang memberikan keputusan adalah kami sebagai pengurus”⁹

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di KSU Padurenan Jaya dengan beberapa informan telah mencatat terdapat 5 ciri karyawan yang sesuai dengan etos kerja Islami. Penerapan etos kerja Islami berdasarkan dengan salah satu misi program KSU Padurenanan yakni Pemberdayaan masyarakat di desa produktif Padurenan sebagai manusia religius. Hal tersebut diterapkan pula pada karyawan koperasi itu sendiri. Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pengurus yakni:

“Salah satu misi program KSU Padurenan Jaya ialah memberdayakan manusia yang religius, dengan begitu pastinya karyawan yang bekerja disini harus bercirikan etos kerja Islami.”¹⁰

Dalam rangka untuk menerapkan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan, KSU Padurenan Jaya mengupayakan dengan berbagai ciri-ciri sebagai berikut:

a. Kerjasama

Sifat sosial manusia yaitu saling membutuhkan, sama pada seorang karyawan pasti dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan membutuhkan kerjasama dengan karyawan yang lain. Untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan koperasi selalu menjaga komunikasi dan kerjasama untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini serupa dengan pernyataan dari seorang karyawan yang bernama Sihabbudin:

“Pastinya dalam mengerjakan tanggung jawab kami saling bekerjasama antar karyawan demi kelancaran pekerjaan kami dan menghasilkan kinerja yang maksimal”¹¹

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto, Selaku Sekretaris I KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto, Selaku Sekretaris I KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Rekan Sihabbudin, Selaku Staff Umum KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

b. Dedikasi (Komitmen)

Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmennya yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras. Semua karyawan yang bergabung di KSU Padurenan Jaya memiliki komitmen yang sangat tinggi, mereka siap berkorban demi kepentingan dan kemajuan KSU Padurenan Jaya. Hal tersebut juga diungkapkan oleh karyawan yang bernama Sihabbudin bahwa:

“Bentuk rasa komitmen saya adalah dengan melakukan pekerjaan sepenuh hati melayani kebutuhan anggota demi kemajuan koperasi ini”¹²

Mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan keberanian yang tinggi, tidak mungkin melanggar janji ataupun komitmen untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kebutuhan anggota dengan tepat dan maksimal.

c. Bekerja Dengan Jujur

Semua karyawan harus berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan, hatinya terbuka dan selalu bertindak lurus dan karenanya mereka memiliki keberanian moral yang sangat kuat. Karyawan KSU Padurenan Jaya bersikap jujur, tidak ada yang ditutup-tutupi. Sesuai dengan pernyataan karyawan yang bernama Ratna, beliau mengatakan:

“Sudah menjadi kewajiban kami sebagai karyawan bekerja dengan jujur dan tidak ada kebohongan, bersikap adil dan memiliki moral yang baik demi menghasilkan kinerja yang baik pula”¹³

d. Kreatif

Kesadaran mereka terhadap berbagai hal sangat kuat karena mereka sadar bahwa lebih banyak informasi akan mendorong dirinya lebih adaptif kemampuan menyesuaikan diri dengan segala gagasan

¹² Hasil Wawancara dengan Rekan Sihabbudin, Selaku Staff Umum KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

¹³ Hasil Wawancara dengan Saudari Ratna, Admin Bordir KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

dan tantangan baru. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan yakni Sihabbudin:

“Saya ikut andil dalam gerakan *export*, dengan ikut bergabung dengan komunitas *export*, memberi dukungan anggota dalam pemasaran *online*, dan ini salah satu bentuk perubahan dengan hal-hal yang kreatif”¹⁴

Melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab dan selalu andil dalam memberikan kritik dan sarannya membuat karyawan terlatih untuk bertindak kreatif serta mempertimbangkan segala pekerjaan dengan sangat matang. Tidak semua karyawan dapat memberikan ide-ide, namun untuk keseluruhan mereka berani menyampaikan keluhan-keluhan dan ketidaknyamanan dalam bekerja, demi kemajuan dan kinerja mereka yang maksimal. Hal tersebut juga disampaikan oleh salah seorang pramuniaga toko yang bernama, mbak Henny:

“Untuk ide-ide yang kreatif mungkin tidak, saya hanya menyampaikan keluhan-keluhan dan ketidaknyamanan dalam bekerja”¹⁵

e. Ikhlas

Mereka memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan. Gaji bukan satu-satunya motivasi karyawan dalam bekerja, ada banyak hal yang mereka dapatkan ketika mereka bisa bekerja dengan maksimal, salah satunya adalah pengalaman, dengan bertemu banyak anggota, jelas merupakan hal yang sangat menyenangkan dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh pramuniaga toko, yakni mbak Henny:

“Saya bekerja lebih baik untuk bisa mendapatkan pengalaman lebih banyak”¹⁶

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Rekan Sihabbudin, Selaku Staff Umum KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Saudari Henny, Selaku Pramuniaga Toko KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Saudari Henny, Selaku Pramuniaga Toko KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

2. Tenaga Kerja

Penentuan kebutuhan karyawan adalah penentuan jumlah masing-masing jenis karyawan yang diperlukan. Mengenai jumlah karyawan yang ada di KSU Padurenan Jaya, pada awal pendiriannya hingga saat ini pengelola koperasi tidak melakukan analisa mengenai kebutuhan jumlah karyawan, secara sederhana, pengurus hanya memperhatikan layanan yang berjalan pada saat ini dan kinerja karyawan. Untuk itu perlu diperhatikan: (1) Melakukan peramalan/proyeksi terhadap kebutuhan perusahaan untuk suatu periode tertentu. (2) Melakukan analisa terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang ini untuk memenuhi kebutuhan tersebut.¹⁷

a. Meramalkan Kebutuhan Karyawan

Meramalkan kebutuhan karyawan adalah proses memperkirakan jumlah karyawan yang diperlukan, berikut keterampilan dan kompetensi yang diperlukan di masa mendatang. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat aktivitas saat ini dan proyeksinya di masa mendatang. Tentu saja, tingkat aktivitas ini ditentukan oleh rencana jumlah *item* yang diproses.¹⁸

Manajemen koperasi di KSU Padurenan Jaya ini masih sangat sederhana, pengurus belum melakukan analisis seperti hal-hal waktu untuk penyelesaian pekerjaan. Mudahnya, pengurus mengamati ketika ada layanan yang banyak dibutuhkan anggota dan karyawan belum bisa bekerja dengan maksimal, maka pengurus akan mencari tambahan karyawan. Dan ada sebagian karyawan koperasi yang bekerja borongan, hal ini kami lakukan untuk mengantisipasi kelebihan karyawan harian. Karyawan harian kami butuhkan untuk beberapa pekerjaan yang sekiranya bagian itu penting dan rutin dalam

¹⁷ Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1985, hlm. 30.

¹⁸ Bern. Hidayat, *Mengelola Karyawan Buku ajib Bagi Manajer Lini*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2010, hlm. 83.

hal kebutuhan anggota, seperti layanan toko, simpan pinjam dan juga bordir.¹⁹

b. Analisa Tenaga Kerja

Work force analysis adalah suatu proses penentuan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk dapat mempertahankan kontinuitas kegiatan perusahaan secara normal sehingga selain jumlah tenaga kerja yang telah ditentukan dengan analisis beban kerja, harus diperhitungkan absensi dan perputaran tenaga kerja. Dalam satu bulan itu ada karyawan yang tidak bekerja dengan berbagai alasan, seperti sakit, izin untuk menjenguk keluarga, meninggal dunia dan alasan lainnya. Akibatnya pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan perjanjian.²⁰

Perputaran karyawan di KSU Padurenan Jaya masih sangat minim. Untuk hal absensi masih sebatas wajar seperti izin sakit, keperluan penting dll, ada karyawan yang mengundurkan diri karena menikah dan ikut suami, karyawan pensiun dan meninggal dunia untuk saat ini belum terjadi. Mengantisipasi adanya karyawan yang izin, pengurus menambahkan karyawan pekerja borongan dan selalu menanamkan sikap untuk saling komunikasi, ketika ada yang izin, *partner* yang lain bisa membantu menangani pekerjaan karyawan yang izin tersebut.²¹ Sehingga layanan KSU Padurenan Jaya dapat berjalan dengan semestinya, kinerja karyawan bisa maksimal dan kebutuhan anggota dapat terpenuhi dengan cepat, seperti yang diungkapkan oleh salah seorang anggota KSU Padurenan Jaya yang bernama bapak Asikhin:

“Masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi, terutama memperhatikan kebutuhan anggotanya dengan cepat tanggap. Dapat melayani kebutuhan anggota dengan tercukupi dan tepat

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto, Selaku Sekretaris I KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

²⁰ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 51.

²¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Achsanudin Ismanto, Selaku Sekretaris I KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

waktu, tidak ada keterlambatan dalam memasok bahan-bahan penolong dan dapat memaksimalkan layanan yang lainnya karena sebenarnya anggota koperasi ini memiliki peluang besar untuk memajukan usahanya. Dengan adanya support dari koperasi, pastinya anggota merasa sangat diperhatikan kebutuhaannya dan menjadikan koperasi ini sebagai wadah maupun fasilitator yang tepat bagi kemajuan usaha anggota.”²²

Tabel 4.1
Data Karyawan
KSU Padurenan Jaya

Jumlah Anggota	Jumlah Karyawan	Layanan KSU Padurenan Jaya
160 Anggota	Staff Umum 1. Izan An-Imi 2. Henny Afrida 3. Tatik Kartika 4. Khoirul Anar 5. Sihabbudin 6. Abdul Karim Staff Operasional Bordir 1. Noor A’isyah 2. Tutik Purwanti 3. Maftuhan 4. Lutfiami’ati 5. Titik Nor Jannah 6. Abdul Basit 7. Pipik Paulian Penjaga Koperasi 1. Kadari	1. Devisi Simpan Pinjam 2. Devisi Toko 3. Devisi Jasa Bordir 4. Devisi Pemasaran Produk 5. Devisi <i>Research and Development</i> 6. Devisi <i>Washing Denim</i>

Sumber: Hasil wawancara dengan Rekan Sihabbudin, selaku Staff Umum KSU Padurenan Jaya, diolah 2018.

Data di atas merupakan jumlah anggota, jumlah karyawan dan jumlah devisi yang ada pada KSU Padurenan Jaya. Bila dilihat jumlah anggota yang 90% merupakan pelaku usaha konveksi dengan jumlah karyawan 14 orang, karyawan yang pas-pasan sehingga tiap karyawan

²² Hasil Wawancara dengan Bapak Asikhin, Selaku Anggota KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 17 September 2018.

harus terus-menerus terlibat pada tugas-tugas rutin sehingga tidak pernah punya waktu untuk memikirkan pengembangan diri maupun pengembangan organisasinya, pastinya kinerja karyawan kurang maksimal, sehingga berimbas pada kinerja koperasi yang lebih baik untuk melayani kebutuhan anggota melalui divisi atau layanan yang terdapat pada KSU Padurenan Jaya.

C. Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KSU Padurenan Jaya

Dari hasil penelitian di atas, dapat dianalisis bahwa etos kerja Islami adalah sikap dan tingkah laku yang mempunyai pekerjaan yang bercirikan jujur, baik, bermoral dan berkemanusiaan. Dengan diterapkannya etos kerja Islami, dapat membantu dan melatih karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan lebih menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan pada KSU Padurenan Jaya dapat dikatakan sudah baik karena dalam keseharian dalam bekerja selalu menerapkan ciri-ciri yang sesuai dengan teori-teori etos kerja Islami yang meliputi kerjasama (menjalin tali silaturahmi), dedikasi (komitmen), bekerja dengan jujur, adil dan bermoral, kreatif dan punya rasa ikhlas.

Di KSU Padurenan Jaya penulis menemukan proses etos kerja Islami yang menerapkan ciri-ciri yang mencerminkan bekerja dengan baik dan jujur, meskipun belum seluruhnya karyawan dapat mempraktikkan ciri-ciri yang menjadi bagian dalam etos kerja Islami. Hal ini dapat menunjang tentang kualitas dari karyawan dan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Dengan demikian etos kerja Islami harus benar-benar menjadi acuan bagi karyawan, mengingat bahwa salah satu misi program di KSU Padurenan Jaya adalah memberdayakan manusia yang religius, dengan adanya hal tersebut harus menjadikan lingkup KSU Padurenan Jaya dapat bercirikan dengan etos kerja Islami untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat memberikan

pelayanan terbaik sesuai dengan produk yang dimiliki oleh koperasi yang menjadi kebutuhan anggotanya.

1. Kerjasama (Menjalin Tali Silaturahmi)

Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati. Mereka yang sukses dalam bidang usaha atau menjadi pemimpin organisasi adalah mereka yang aktif dalam pergaulan sosial yang pada hakikatnya sedang menanam benih silaturahmi yang kelak akan dipetik di masa yang akan datang.²³

Dimaksudkan kerjasama disini adalah bentuk kerjasama antara karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan adanya kerjasama antar karyawan ini memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melayani kebutuhan anggota. Dengan banyaknya layanan yang dimiliki oleh KSU Padurenan Jaya, menuntut karyawannya untuk dapat saling bekerjasama, saling menjaga komunikasi demi kelancaran kinerja.

2. Dedikasi (Komitmen)

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmennya yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakannya beban berat dan menimbulkan stres.

²³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm. 131-132.

Goldman mengidentifikasi ciri-ciri orang yang berkomitmen antara lain sebagai berikut:²⁴

- a) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting
- b) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar
- c) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

Semua karyawan KSU Padurenan Jaya memiliki komitmen yang sangat tinggi, mereka mendukung penuh untuk kemajuan koperasi, mereka bekerja dengan teliti dan terus berjuang untuk mendapatkan yang terbaik sehingga memberikan kinerja yang baik bagi pelayanannya untuk memenuhi kebutuhan anggota. Karyawan juga bekerja dengan saling kerjasama demi tercapainya sasaran yang ingin dipenuhi KSU Padurenan Jaya.

3. Bekerja Dengan Jujur, Adil Dan Bermoral

Mutiara akhlak yang disebut dengan kejujuran itu akan menempatkan dirinya dalam tingkat kemuliaan atau *maqam mahmuda*. *Honest* berasal dari bahasa latin *honestus* yang didefinisikan sebagai: tidak pernah menipu, berbohong atau melawan hukum. Mereka berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan, hatinya terbuka dan selalu bertindak lurus dan karenanya mereka memiliki keberanian moral yang sangat kuat. Al-Qusairi menambahkan makna mendalam dari *shiddiq* sebagai orang yang benar dalam semua kata, perbuatan dan keadaan batinnya.²⁵

Kejujuran sangat penting diterapkan dalam diri karyawan, baik itu dengan sesama karyawan, dengan pengurus maupun dengan anggota, karena adanya kesadaran akan keberlangsungan kehidupan koperasi jangka panjang. Dalam KSU Padurenan Jaya selalu serius dalam hal

²⁴ *Ibid*, hlm. 85.

²⁵ *Ibid*, hlm. 80-81.

kejujuran, bersifat adil dan bermoral, karena yang diharapkan bukan hanya keberhasilan di dunia melainkan untuk keberhasilan di akhirat. Langkah tersebut cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Memiliki komitmen dan pengetahuan yang luas tidak akan bermanfaat bila bekerja tidak jujur. Hal ini menjadi pegangan penting bagi karyawan KSU Padurenan Jaya, mereka bertindak dengan jujur, adil dan bermoral. Pengurus KSU Padurenan Jaya mengatakan selama ini belum pernah ada kejadian yang tidak diinginkan seperti penipuan dan hal-hal buruk mengenai sifat dan karakter dari karyawan koperasi.

4. Kreatif

Pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkannya hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Kesadaran mereka terhadap berbagai hal sangat kuat karena mereka sadar bahwa lebih banyak informasi akan mendorong dirinya lebih adaptif kemampuan menyesuaikan diri dengan segala gagasan dan tantangan baru.²⁶ Kreativitas bukan sekadar berpikir untuk survival, tetapi ingin memberikan yang terbaik, ingin di atas rata-rata atau memproduksi sesuatu gagasan karena adanya tantangan tersebut.²⁷

Tidak semua karyawan KSU Padurenan Jaya memiliki kapasitas dalam memberikan ide gagasan, karena tidak semua karyawan dapat ikut andil dalam memberikan ide-idenya. Banyak dari karyawan hanya menyampaikan keluhan-keluhan yang mengganggu kinerja mereka, dan mengenai gagasan baru atau prosedur kerja hanya pengurus yang dapat memutuskan hal tersebut.

²⁶ *Ibid*, hlm. 91.

²⁷ *Ibid*, hlm. 93.

5. Punya Rasa Ikhlas

Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Mereka memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan. Dalam nilai keikhlasan, tersimpan pula suasana hati yang rela dalam pengertian bahwa apa yang dilakukannya tidak mengharapkan imbalan kecuali hanya satu pamrih yang ada dihatinya. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.²⁸

Gaji atau imbalan merupakan hal yang pasti diperoleh karyawan ketika mereka dapat menyelesaikan tanggungjawabnya, namun gaji bukan satu-satunya motivasi yang karyawan miliki. Karyawan KSU Padurenan Jaya memiliki motivasi lain, yang salah satunya adalah untuk mendapatkan pengalaman baru yang dapat memberikan semangat tersendiri bagi mereka, dapat bertemu dengan banyak anggota saat menggunakan layanan dari koperasi. karyawan melayani kebutuhan anggota dengan sepenuh hati, karena itu sudah menjadi tanggung jawab mereka sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerja koperasi.

Dari data-data yang peneliti dapatkan di lapangan, peneliti dapat menganalisis bahwa etos kerja Islami karyawan di KSU Padurenan Jaya telah dilakukan secara benar meskipun belum seluruhnya dapat diterapkan oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dari upaya KSU Padurenan Jaya kurang memberikan berbagai kesempatan karyawan dalam memberikan ide atau gagasan kreatif bagi perkembangan kinerja karyawan. Mengenai penerapan etos kerja Islami dalam analisis kualitas terhadap kinerja karyawan di KSU Padurenan Jaya, analisis etos kerja Islami digunakan untuk menilai kualitas kinerja dari karyawan dengan menilai kerjasama, komitmen, bersikap adil, jujur dan bermoral, kreatif, serta ikhlas dalam bekerja.

²⁸ *Ibid*, hlm. 78-80.

Dalam peningkatan kinerja karyawan KSU Padurenan Jaya memiliki orientasi pencapaian yang bertujuan untuk memberikan semangat dalam bekerja. Orientasi pencapaian tersebut seperti memiliki target dalam layanan jasa setiap tahunnya. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari etos kerja Islami yang selalu ditingkatkan dan ditanamkan dalam diri karyawan, agar pencapaian target setiap tahunnya dapat diraih dan dapat kemajuan yang signifikan bagi KSU Padurenan Jaya.

Dari kelima indikator etos kerja Islami yang paling berperan adalah bentuk kreativitas karyawan. Kreativitas merupakan faktor yang sangat penting karena bentuk kreativitas karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi kelangsungan kinerja karyawan di KSU Padurenan Jaya, melihat kreativitas dari karyawan terhadap koperasi dengan cara melakukan wawancara tentang hal-hal atau ide yang dilakukan karyawan untuk kemajuan KSU Padurenan Jaya.

Menurut pendapat penulis, pentingnya sebuah bentuk kreativitas dari karyawan yang ikut andil dalam memajukan koperasi, dengan terbiasanya ikut berproses dalam memberikan ide atau gagasan, dapat melatih karyawan dalam bertindak dan bekerja lebih baik serta kreatif tanpa harus menunggu putusan dari pengurus, selama hal-hal yang dilakukannya positif dan membuahkan hasil yang baik serta maksimal dalam bekerja di KSU Padurenan Jaya. Sehingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan kinerja koperasi pun dapat maksimal dalam melayani kebutuhan anggota.

D. Analisis Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KSU Padurenan Jaya

Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.²⁹ Sama

²⁹ Abdul Majid, Sumber Daya Manusia, <https://majidbsz.wordpress.com/2008/06/01/sumber-daya-manusia/> diakses 8 Oktober 2018

halnya dengan kuantitas karyawan atau tenaga kerja yang dibutuhkan pada KSU Padurenan Jaya. Kuantitas tenaga kerja yang perlu diperhatikan adalah efesiensinya. Harus mampu dijawab apakah jumlah tenaga yang ada telah sesuai tuntutan beban tugas.³⁰

Penentuan kebutuhan karyawan adalah penentuan jumlah masing-masing jenis karyawan yang diperlukan. Untuk itu perlu diperhatikan: (1) Melakukan peramalan/proyeksi terhadap kebutuhan perusahaan untuk suatu periode tertentu. (2) Melakukan analisa terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang ini untuk memenuhi kebutuhan tersebut.³¹

1. Meramalkan Kebutuhan Kuantitas Sumber Daya Manusia

Meramalkan kebutuhan karyawan adalah proses memperkirakan jumlah karyawan yang diperlukan, berikut keterampilan dan kompetensi yang diperlukan di masa mendatang. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat aktivitas saat ini dan proyeksinya di masa mendatang. Tentu saja, tingkat aktivitas ini ditentukan oleh rencana jumlah *item* yang diproses.³² Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Atau proses penentuan jumlah jam kerja orang (*man hours*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu beban tertentu dalam periode waktu tertentu. Dari jumlah jam kerja tiap tenaga kerja akan menghasilkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.³³

Manajemen yang masih sederhana, belum memungkinkan untuk KSU Padurenan Jaya dapat meramalkan kebutuhan karyawan dengan memperhitungkan pekerjaan yang akan diproses serta target penyelesaian. Dengan jumlah karyawan 14 orang, ada yang bekerja harian dan ada yang

³⁰ R. Matindas, *Manajemen SDM Lewat Konsep A.K.U*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2002, hlm. 93-94.

³¹ Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1985, hlm. 30.

³² Bern. Hidayat, *Mengelola Karyawan Buku ajib Bagi Manajer Lini*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2010, hlm. 83.

³³ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 50.

bekerja dengan sistem borongan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi pekerjaan yang melebihi jumlah karyawan sehingga diperlukan karyawan tambahan yang bekerja pada shift malam.

Sesuai dengan hasil penelitian penulis, beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya karyawan, hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari pengurus bahwa koperasi masih membutuhkan tenaga tambahan untuk ditempatkan pada shift malam. Namun kurangnya pemahaman mengenai analisis meramalkan kebutuhan karyawan membuat pengurus hanya dapat memperkirakan tanpa melalui proses target penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan waktu lingkaran pekerjaan seperti waktu yang sungguh-sungguh diperlukan yang biasanya pekerjaan bersifat berulang-ulang yang disebut waktu lingkaran (*cycle time*), waktu dalam kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi disebut waktu bukan lingkaran (*non cycle time*), waktu menghilangkan kelelahan (*fatigue time*), dan waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).³⁴

2. Analisis Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*)

Work force analysis adalah suatu proses penentuan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk dapat mempertahankan kontinuitas kegiatan perusahaan secara normal sehingga selain jumlah tenaga kerja yang telah ditentukan dengan analisis beban kerja, harus diperhitungkan absensi dan perputaran tenaga kerja.³⁵

a. Tingkat Absensi

Tingkat absensi yang semakin besar, dengan kata lain makin banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai target produksi misalnya.³⁶ Tingkat absensi pada karyawan KSU Padurenan Jaya masih terbilang rendah, karyawan biasanya izin tidak bekerja dikarenakan sakit, acara penting keluarga,

³⁴ *Ibid*, hlm. 50.

³⁵ *Ibid*, hlm. 51.

³⁶ Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan, *Op.Cit*, hlm. 33.

atau urusan pribadi. Hal tersebut tidak berpengaruh besar pada kinerja karyawan yang lain, hanya saja bila ada karyawan yang izin, partner kerja yang lain menjadi lebih sibuk dikarenakan pekerjaan yang lebih banyak dikerjakan sendiri tanpa ada partner kerja.

b. Tingkat Perputaran Sumber Daya Manusia

Turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover* berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Dan hal ini akan merugikan perusahaan.³⁷ Perputaran karyawan mencakup sumber daya manusia yang diberhentikan, mengundurkan diri dan pensiun atau meninggal dunia.

Sama seperti sebelumnya pada tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan di KSU Padurenan Jaya masih terbilang rendah, dimana dari awal pendirian koperasi hingga sekarang belum ada karyawan yang diberhentikan, pensiun atau meninggal dunia, yang pernah terjadi adalah salah satu karyawan yang mengundurkan diri, dengan alasan menikah karena ikut suaminya. Perputaran karyawan yang masih rendah menjadikan koperasi dapat mempertahankan kontinuitas kegiatan pelayanan secara normal sehingga dalam hal ini, KSU Padurenan Jaya tetap melakukan analisis tenaga kerja yang dapat memberikan dampak pada periode selanjutnya, agar dapat memiliki karyawan yang tidak pas-pasan maupun hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menentukan jumlah karyawan memerlukan analisis yang tepat. Analisis yang tepat membutuhkan seseorang yang kompeten untuk melakukan analisis tersebut sehingga saat terjadi kesalahan atau ketidaktepatan maka KSU Padurenan Jaya dapat segera mencari solusi terbaik untuk menangani jumlah karyawan yang dibutuhkan KSU Padurenan Jaya.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di KSU Padurenan Jaya peneliti dapat menganalisis bahwa penyelesaian kuantitas sumber daya

³⁷ *Ibid*, hlm. 35.

manusia dengan cara meramalkan kebutuhan dan analisis tenaga kerja, sangat penting diterapkan untuk dapat mengetahui pasti jumlah karyawan yang dibutuhkan KSU Padurenan Jaya sehingga dapat memiliki karyawan yang tidak pas-pasan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menghasilkan kinerja koperasi yang maksimal serta dapat melayani kebutuhan anggota sesuai dengan layanan yang telah menjadi produk unggulan dari KSU Padurenan Jaya.

