

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum CV. Mubarakfood Cipta Delicia

###### a. Sejarah berdirinya CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Jenang adalah sebuah panganan tradisional dari Kota Kudus. CV. Mubarakfood Cipta Delicia merupakan salah satu produsen jenang dan dodol terbesar di Jawa Tengah. CV. Mubarakfood Cipta Delicia telah berdiri sejak tahun 1910 dan telah melewati beberapa titian sejarah yang teramat panjang, bukti perjuangan dan buah dari kegigihan, keuletan dan akan dikenal sebagai kisah sukses anak bangsa. Pada awal kelahirannya jenang merupakan makanan camilan yang belum diperdagangkan. Saat ini CV. Mubarakfood Cipta Delicia dikenal sebagai ahli produsen makanan tradisional jenang Kudus yang telah melewati beberapa generasi. Mubarakfood Cipta Delicia adalah produsen jenang Kudus dengan merek terkenal seperti Mubarak, Viva, Mabur, Sinar Tiga – Tiga, Jawa Rasa, Baginda dan Semesta. Selain memproduksi Jenang Kudus, perusahaan juga terus melakukan inovasi – inovasi terbaru dengan memproduksi dodol Indonesia dengan merk Citra Persada yang diolah dengan menggunakan teknologi vacuum.<sup>1</sup>

Sejarah berdirinya Jenang Kudus Mubarak dirintis oleh Ibu Hj. Alawiyah pada tahun 1910 yang kemudian dikenal sebagai generasi pertama dari produsen Jenang Kudus. Hj. Alawiyah inilah yang merintis pembuatan jenang dan kemudian diperjual belikan. Lokasi penjualan terletak di Pasar Kudus, area yang sekarang dikenal sebagai tempat parkir para peziarah makam Sunan Kudus di Masjid Menara Kudus “Al – Aqso” atau “usaha rumahan”, yang mana pada waktu tenaga kerja yang terlibat masih bersifat kerabat, saudara dekat maupun

---

<sup>1</sup> Company Profile CV. Mubarakfood Cipta Delicia

tetangga sekitar. Domisili Hj. Alawiyah berada di Desa Kaliputu, daerah yang hingga saat ini dikenal sebagai daerah penghasil jenang.<sup>2</sup>

Produk jenang Kudus yang dibuat pada awal mulanya merupakan jenis jenang merah dengan kapasitas produksi masih kecil 35 kg per hari tanpa menggunakan merek dan kemasan. Namun karena permintaan semakin meningkat akhirnya pada tahun 1923 kegiatan produksi jenang mulai memanfaatkan tenaga kerja dari luar keluarga. Produk jenang yang dihasilkan kemudian diberi merek HMR (singkatan dari Haji Mabruhi) dan menggunakan kemasan dari daun pandan.<sup>3</sup>

Saat ibu Hj. Alawiyah meninggal dunia usaha jenang dilanjutkan oleh putranya yang bernama H. Achmad Shochib. Dengan demikian H. Achmad Shochib merupakan generasi kedua. Pada masa kepemimpinan beliau, perusahaan teh membuat berbagai langkah baru sehingga produk jenang Kudus yang dibuat menjadi market leader diantara produk sejenis di Kudus. Pada tahun 1942 bapak H. Achmad Shochib mengajukan merek “Sinar Tiga Tiga” dan dikabulkan oleh Dirjen Merek dan Paten Departmen Kehakiman dengan dikeluarkannya surat izin nomor : 188.4/1651/1946 tertanggal 9 September 1946, sampai sekarang ini terus dilakukan perpanjangan, untuk saat ini merk “Sinar Tiga Tiga” masih terdaftar di Departmen Kehakiman Republik Indonesia Direktorat Jenderal Hak Cipta, Paten dan Merek dengan nomor : D98-11702-424554. Merek tersebut merupakan merek yang paling terkenal di Kudus.

Jenang Kudus dikemas dengan anyaman daun pandan dan ditemplei kertas bertuliskan Sinar Tiga Tiga dibagian luar dan juga bagian dalam dari tebok (tampah kecil berdiameter 20 cm). Pada tahun 1960 jenang Sinar Tiga Tiga dikemas dalam plastik dan bagian luarnya kertas putih dengan desain gambar Sinar dan angka 33 berwarna coklat tua yang diambil dari nomor rumah tinggal yang beralamatkan

---

<sup>2</sup> Kaleidoskop Mubarakfood Cipta Delicia Dari Generasi ke Generasi, 2017, hal. 6.

<sup>3</sup> *Ibid*, hal. 6.

di Jalan Sunan Muria Nomor 33 Kudus. Jenang ini dikemas dengan berat 250 gram atau seperempat kilogram. Oleh sebab itu jenang ini kemudian dikenal dengan istilah “jenang prapatan”.

Pada tahun 1975, perkembangan produk jenang yang dibuat sudah mulai beraneka ragam. Untuk mengantisipasi banyaknya pesaing yang mulai bermunculan dilakukan diversifikasi produk yang menghasilkan produk jenang yang semula hanya jenang merah bertambah dengan adanya jenang halus yang mempunyai rasa dan aroma buah-buahan. Jenang hasil inovasi dan modifikasi tersebut dengan merek “Sinar Tiga Tiga Aroma Cokelat” dan “Sinar Tiga Tiga Aroma Melon”. Jenang ini dikemas dengan diisi beberapa butir jenang yang diiris kecil-kecil seberat  $\pm 20$  gram.<sup>4</sup>

Pada tahun 1978 diluncurkannya produk dengan merek baru yaitu Viva dengan aroma durian, Mabrur dengan aroma nangka dan Mubarok dengan aroma mocca. Seluruh merek produk tersebut telah didaftarkan secara resmi baik pada Departemen Kesehatan maupun Direktorat Jendral Hak Cipta, Paten dan Merek, Departemen Kehakiman Jakarta (Sekarang berubah nama menjadi Dirjen HKI). Merek – merek baru tersebut terbukti mampu menjadi *trend setter* di industry jenang, terbukti banyaknya pesaing yang meniru dari merek – merek baru tersebut, utamanya merek Mubarok.

Pada tahun 1992, H. Achmad Shochib telah lanjut usia, pengelolaan diserahkan kepada anak-anaknya di bawah kepemimpinan H. Muhammad Hilmy, SE sebagai direktur utama dan H. Mochlas sebagai direktur operasional, nama perusahaan pun mengalami perubahan menjadi CV. Mubarokfood Cipta Delicia sampai sekarang. CV. Mubarokfood Cipta Delicia dibawah kepemimpinan H. Muhammad Hilmy, SE yang merupakan generasi ketiga produsen jenang Kudus, mulai menerapkan berbagai system manajemen modern sebagaimana layaknya perusahaan – perusahaan besar lainnya. Sebagai

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 8.

generasi ketiga H. Muhammad Hilmy, SE mempunyai cita – cita dan harapan yang mulia terhadap keberadaan makanan tradisional, khususnya jenang Kudus bahwasanya beliau selalu berupaya untuk terus menerus memacu dan memperjuangkan makanan khas tradisional menjadi ikon makanan khas daerah dan dapat menjadi *branding* Kota Kudus selain Kudus yang dikenal sebagai Kota Kretek.

Masa kepemimpinan H. Muhammad Hilmy, SE tidak hanya terjadi peningkatan dari sisi penjualan dan peningkatan asset perusahaan, tetapi juga adanya pengakuan dari pihak – pihak luar dengan diperolehnya berbagai penghargaan, diantaranya Upakarti 2007 Kategori IKM Modern dari Presiden RI, UKM Pangan Award 2008 dari Menteri Perdagangan RI, dan juga perolehan penghargaan Top 250 Indonesia Original Brand 2009 dari Majalah Bisnis Nasional SWA (Edisi Mei 2009). Selain itu Mubarokfood juga telah memperoleh sertifikat Sistem Manajemen Mutu Internasional ISO 9001 : 2000 dan Sertifikat Halal dari LPPOM MUI. Mubarokfood juga mengikuti pameran – pameran baik di dalam maupun luar negeri (Jepang, Abu Dhabi, Malaysia, Singapura, Jeddah, Filipina, dll).<sup>5</sup>

Pada perkembangannya, CV. Mubarokfood Cipta Delicia memproduksi berbagai jenis jenang yaitu jenang halus dengan berbagai macam rasa seperti : Original, rasa durian, rasa nangka, rasa mocca, rasa coklat, rasa susu, rasa strawberry susu, rasa anggur susu, rasa melon susu, rasa nanas susu, rasa cappuccino dan lainnya. Semasa perkembangan CV. Mubarokfood Cipta Delicia memiliki satu resmi outlet di Kudus. Namun pemasaran produk ini meluas hingga luar kota dan luar negeri misalnya Saudi Arabia, Abu Dhabi, dan Negara Timur Tengah lainnya. Produk – produk yang dijual di outlet tersebut adalah jenang produksi CV. Mubarokfood Cipta Delicia. Perkembangan selanjutnya CV. Mubarokfood Cipta Delicia menjadi salah satu tujuan

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 17.

wisata di Kota Kudus dalam hal penyediaan makanan khas tradisi Kudus.

CV. Mubarokfood Cipta Delicia mengalami kenaikan pesat baik manajemen maupun proses pengolahan produk serta penerapan teknologi. CV. Mubarokfood Cipta Delicia telah dilengkapi teknologi mesin sejak tahun 1996, untuk proses pembuatan adonan berupa mekanisasi pembuatan tepung beras ketan, pembuatan santan kelapa serta cara pengadukan (*mixing*) adonan jenang, sedangkan pengemasan masih dilakukan secara manual dengan pengawasan yang baik. Untuk uji mutu bahan baku dan produk, pada tahun 2000 telah dibangun sebuah Laboratorium Kimia dan Fisika. Laboratorium ini berfungsi sebagai sarana pendukung program penelitian dan pengembangan produk (R & D). Langkah pembangunan laboratorium ini merupakan langkah maju untuk ukuran perusahaan skala menengah kecil (UMKM).<sup>6</sup>

#### **b. Profil Perusahaan CV. Mubarokfood Cipta Delicia**

##### **Biodata Pemilik**

Nama : Muhammad Hilmy, SE  
Tempat Tanggal Lahir : 05 Februari 1963  
Jabatan di Perusahaan : Direktur Utama / *Owner*  
Alamat Rumah : Desa Glantengan Kecamatan Kota  
Kabupaten Kudus 59313  
Pendidikan Terakhir : Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Universitas  
Islam Indonesia

##### **Biodata Perusahaan**

Nama Perusahaan : CV. Mubarokfood Cipta Delicia  
Badan Usaha : CV (*Comanditaire Venotschap* / Persekutuan  
Komanditer )  
Bidang Usaha : Produsen Jenang dan Dodol

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hal. 21

Alamat Perusahaan : Jl. Sunan Muria No.33 , Glantengan, Kota  
Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah  
59313

No Telepon : (0291) 432633

Fax : -

Instagram : mymubarokfood

Facebook : mymubarokfood

Twitter : @mymubarokfood

E-mail : info@mubarokfood.co.id /  
info@dodoljenangmubarok.com

Website : www.mubarokfood.co.id /  
[www.dodoljenangmubarok.com](http://www.dodoljenangmubarok.com)

**c. Visi, Misi dan Tujuan CV. Mubarokfood Cipta Delicia**

1) Visi CV. Mubarokfood Cipta Delicia :

Menjadikan Jenang Kudus Produksi Mubarokfood sebagai  
Produk Makanan Khas Indonesia Berkelas Dunia.

2) Misi CV. Mubarokfood Cipta Delicia :

- a) Memproduksi jenang Kudus secara higienis, berkualitas baik dan memenuhi standart proses produksi nasional dan internasional.
- b) Mengembangkan SDM dan Manajemen yang kreatif – inovatif, amanah dan profesional.
- c) Berupaya terus menerus mengembangkan jaringan pemasaran dengan mengedepankan pelayanan prima dan kepuasan pelanggan.

3) Tujuan CV. Mubarokfood Cipta Delicia :

Mengembangkan Mubarokfood menjadi industri multi produk terkemuka yang berwawasan lingkungan, bernilai ekonomis dan sosial.

4) Slogan (*Tag Line*) CV. Mubarokfood Cipta Delicia

CV. Mubarokfood Cipta Delicia memiliki berbagai slogan, yaitu:

**“Semangat Kebersamaan, Bersama Meraih Sukses”**

Dengan dimunculkannya slogan tersebut, dengan pertimbangan dan pengharapan agar masing – masing bagian yang masuk dalam jajaran manajemen merupakan suatu tim yang solid, kuat, kerjasama dan kebersamaan diperlukan untuk mengapai kesuksesan.

**“Budaya Peduli Mutu, dengan Perbaikan Berkelanjutan”**

Dengan dimunculkannya slogan tersebut memiliki tujuan peningkatan kesadaran di masing – masing bagian dalam perusahaan, bahwasanya industri ini merupakan industri yang menghasilkan produk berupa makanan dengan target utama adalah pasar / konsumen, kepuasan konsumen dapat diciptakan dengan terjaminnya mutu yang baik dan produk yang berkualitas.

**“Membangun Sinergi Mewujudkan Visi”**

Dengan dimunculkannya slogan tersebut mengilhami perjalanan sejarah dan perjuangan yang terus menerus dari generasi ketiga untuk semakin mengembangkan makanan tradisional jenang Kudus, slogan tersebut diluncurkan bersamaan dengan di launchingnya logo baru CV. Mubarakfood Cipta Delicia pada tanggal 29 April 2006.<sup>7</sup>

## 5) Logo CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Logo Perusahaan merupakan suatu identitas perusahaan yang melambangkan jatidiri perusahaan. Disamping itu juga logo perusahaan dapat menjiwai dan menambah semangat dalam melaksanakan suatu visi dan misi perusahaan. Berikut adalah logo CV. Mubarakfood Cipta Delicia yang diresmikan pada tanggal 29 April 2006 bertempat di Gedung Java Design Centre (JDC) Semarang.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Dokumentasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia

<sup>8</sup> Dokumentasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia

**Gambar 4.1**  
**Logo CV. Mubarokfood Cipta Delicia**



**d. Letak Geografis CV. Mubarokfood Cipta Delicia**

Kantor CV. Mubarokfood Cipta Delicia berlokasi di Jalan Sunan Muria No. 33 Desa Glantengan Kecaatan Kota Kabupaten Kudus. Adapun batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan desa Singocandi
- 2) Sebelah timur berbatasan dengan desa Barongan
- 3) Sebelah selatan berbatasan dengan desa Demaan
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan desa Kerandon

Lokasi CV. Mubarokfood Cipta Delicia sangatlah strategis karena berada di pusat kota Kudus.<sup>9</sup>

**e. Struktur Organisasi CV. Mubarokfood Cipta Delicia**

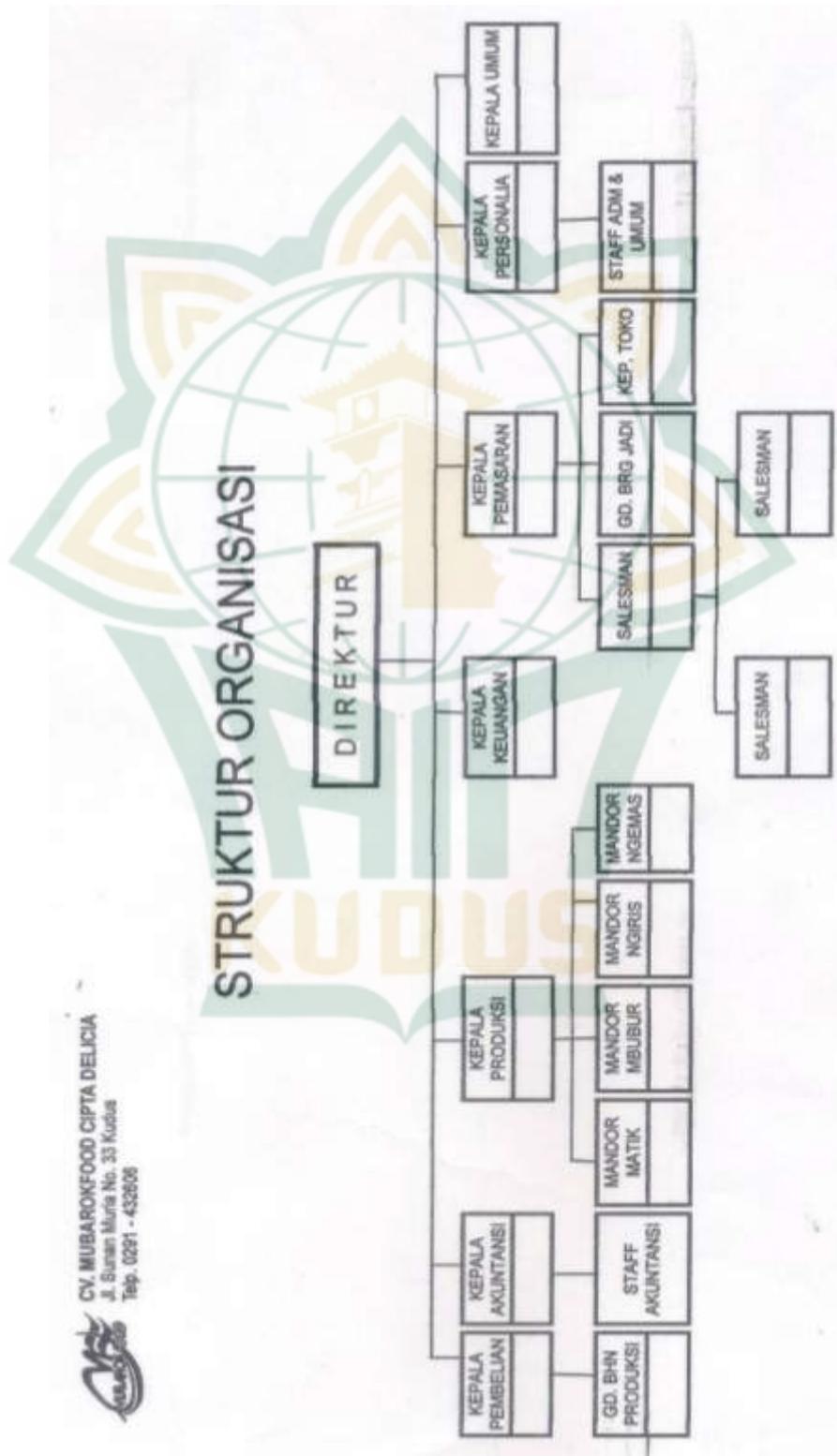
Dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan memerlukan organisasi agar terdapat suatu kesatuan arah dan tujuan yang dikehendaki. Jadi organisasi merupakan suatu bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai struktur organisasi CV. Mubarokfood Cipta Delicia dapat dilihat dalam Struktur Organisasi berikut :<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Berdasarkan Observasi lapangan di CV. Mubsrokfood Cipta Delicia, pada tanggal 20 April 2018

<sup>10</sup> Dokumentasi CV. Mubarokfood Cipta Delicia

Gambar 4.2  
Struktur Organisasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia



#### f. Hari dan Jam Kerja

Hari dan kerja berlaku pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia dibagi menurut pekerjaannya masing – masing dan pembagiannya ditentukan sebagai berikut :

1) Bagian Staff dan Administrasi Kantor

- a) Hari Sabtu – Rabu : 08.00 – 16.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu pukul 12.00 – 13.00 WIB
- b) Hari Kamis : 08.00 – 13.00 WIB tanpa waktu istirahat

2) Bagian *Showroom*

- a) 07.00 – 15.00 WIB (*shift* pagi)
- b) 14.30 – 21.00 WIB (*shift* sore)

Waktu istirahat diatur secara bergantian sesuai dengan kondisi dan kebutuhan

3) Bagian Produksi

Matik Marut, jam kerja mulai pukul 04.30 WIB

Pengolahan, jam kerja mulai pukul 07.00 – 14.00 WIB

Pengirisan, jam kerja mulai pukul 05.00 WIB

Pengepakan, jam kerja mulai pukul 06.30 WIB

Pengemasan, jam kerja mulai pukul 08.00 – 16.00 WIB

Gudang Bahan Baku, jam kerja mulai pukul 06.30 – 14.30 WIB

Gudang Bahan Penolong, jam kerja mulai pukul 07.00 – 14.00 WIB

Quality Control (QC), jam kerja mulai pukul 07.00 – 15.00 WIB

Brownies, jam kerja mulai pukul 07.00 – 15.00 WIB

Seperti halnya bagian lain, bagian produksi waktu istirahat juga selama 1 (satu) jam yaitu pukul 12.00 – 13.00 WIB

CV. Mubarokfood Cipta Delicia memiliki hari libur pada hari jum'at. Khusus untuk karyawan *Showroom* hari libur dikoordinasi sesuai kebutuhan karena toko buka setiap hari, dan libur karyawan toko ditentukan menurut jadwal *shift*.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Berdasarkan Observasi lapangan di CV. Mubsrokfood Cipta Delicia, pada tanggal 20 April 2018

**g. Deskripsi Jabatan**

Masing-masing jabatan yang telah ditetapkan dan dipilih oleh perusahaan, memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda – beda. Adapun fungsi dan tanggung jawab masing – masing jabatan pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia adalah sebagai berikut :

**1) Direktur Utama**

Fungsi : Memberi saran bila terjadi permasalahan di dalam perusahaan.

Tanggung Jawab :

- a) Memimpin jalannya perusahaan
- b) Menentukan strategi, kebijakan dan tujuan perusahaan
- c) Mewakili perusahaan yang berhubungan dengan pemerintahan maupun pihak lain

**2) Bagian Pembelian**

Fungsi : Membantu direksi dalam hal pembelian bahan baku dan bahan pembantu.

Tanggung Jawab :

- a) Mencatat dan mengelola order pembelian
- b) Menerbitkan faktur penjualan
- c) Mengatur jadwal pengiriman barang kepada pembeli
- d) Membuat laporan hasil penjualan

**3) Bagian Akuntansi**

Fungsi : Membantu direksi menyusun sebuah laporan keuangan perusahaan.

Tanggung Jawab :

- a) Membuat catatan transaksi input dan output perusahaan
- b) Membuat laporan keuangan perusahaan

**4) Bagian Produksi**

Fungsi : Membantu direksi dalam mengelola produksi.

Tanggung Jawab :

- a) Mengawasi dan mengendalikan produksi bersama dengan kepala unit
- b) Menentukan bahan baku sesuai standar mutu yang direncanakan
- c) Membuat laporan hasil produksi secara harian maupun bulanan

**5) Bagian Keuangan**

Fungsi : Membantu direksi dalam bidang administrasi dan keuangan.

Tanggung Jawab :

- a) Mengadakan pencatatan secara menyeluruh data perusahaan yang berhubungan dengan keuangan meliputi : pencatatan, penggolongan dan penyajian dalam bentuk laporan keuangan
- b) Mengadakan analisa laporan keuangan untuk membantu direksi dalam mengambil keputusan
- c) Membuat analisa persediaan untuk membantu direksi dalam menentukan titik pemesanan kembali

**6) Bagian Pemasaran**

Fungsi : Membantu direksi dalam bidang pemasaran dan sales.

Tanggung Jawab :

- a) Bertanggung jawab terhadap seluruh hasil penjualan yang dipasarkan
- b) Mengatur dan meningkatkan volume penjualan
- c) Mengukur atau menghitung kuantitas produk yang dihasilkan dan yang akan dipasarkan serta melaporkan pada bagian pembukuan

**7) Bagian Personalia**

Fungsi : Bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan perusahaan

**8) Bagian Umum dan Teknis**

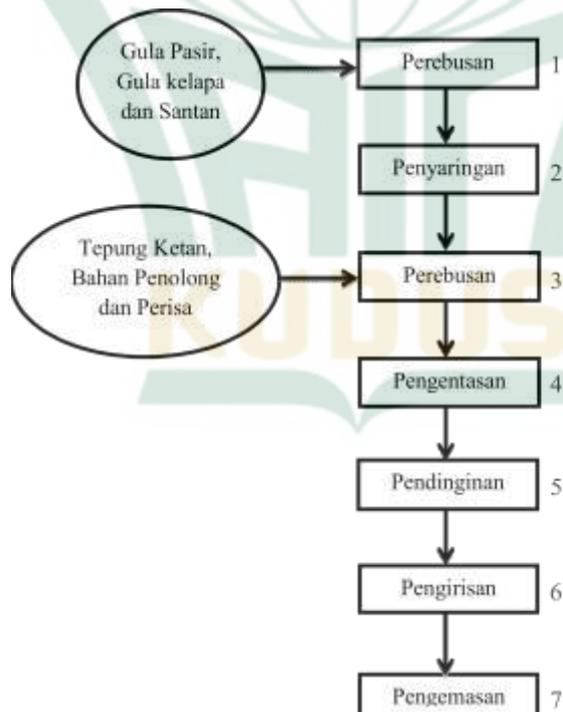
Fungsi : Bertanggung jawab terhadap hal umum terkait perusahaan serta pelayanan umum.

#### h. Alur Proses Pembuatan Jenang CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Tahap produksi merupakan hal yang penting dan harus dijaga kekonsistensannya agar tidak mengubah cita rasa dari produk itu sendiri. Sebelum memasuki tahap produksi dilakukan pemilihan bahan baku dan peralatan yang sangat mendukung proses tersebut. Bahan baku atau bahan dasar pada pengolahan jenang adalah tepung ketan yang diperoleh dari pemasok. Penerimaan tepung ketan hanya dilakukan satu kali dalam seminggu dan sudah terjadwal dan sesuai dengan permintaan perusahaan. Tepung beras ketan yang digunakan berasal dari Jawa Barat yang berjenis untup. Yang kemudian disimpan dalam gudang bahan baku agar tidak tercampur atau terkontaminasi dengan bahan lain. Adapun proses produksi jenang yang diproduksi oleh CV. Mubarakfood Cipta Delicia dengan rincian sebagai berikut :

**Gambar 4.3**

**Diagram Alur Proses Produksi Jenang**



Diskripsi proses:

- 1) Gula pasir, gula kelapa dan santan direbus sampai bercampur rata
- 2) Hasil rebusan disaring

- 3) Tepung beras ketan dan bahan penolong direbus sampai rata, kemudian ditambah perisa
- 4) Setelah matang, adonan jenang dientas
- 5) Adonan jenang didinginkan
- 6) Jenang diiris kemudian dibungkus menggunakan pengemas primer/plastik
- 7) Jenang dikemas dalam kertas/karton (kartus) atau mika.<sup>12</sup>

**i. Produk CV. Mubarakfood Cipta Delicia**

CV. Mubarakfood Cipta Delicia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industry manufaktur. Dimana perusahaan tersebut memproduksi jenang, dodol, olahan coklat dan *brownies*. Berikut ini adalah daftar produk dari CV. Mubarakfood Cipta Delicia.

1) Produk Jenang

**Tabel 4.1**

**Tabel Produk Jenang**

No.	Nama Produk
1	Jenang Sinar Tiga - Tiga 250 gram
2	Jenang Dodol Mubarak Melon + Susu
3	Jenang Dodol Mubarak Nanas + Susu
4	Jenang Dodol Mubarak Durian + Susu
5	Jenang Dodol Mubarak Strawberi + Susu
6	Jenang Dodol Mubarak Anggur + Susu
7	Jenang Dodol Mubarak Rasa Mocca
8	Jenang Dodol Mubarak Rasa Strawberi
9	Jenang Dodol Mubarak Rasa Cocopandan
10	Jenang Dodol Mubarak Rasa Durian
11	Jenang Dodol Mubarak Rasa Anggur
12	Jenang Mubarak Moka
13	Jenang Sinar Tiga - Tiga Coklat

<sup>12</sup> Dokumentasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia

14	Jenang Mabrur Ideal
15	Jenang Dodol Mubarak Rasa Cappucino
16	Jenang Dodol Mubarak Rasa Susu
17	Jenang Mubarak Kombinasi
18	Jenang Sinar Tiga - Tiga Prima Kombinasi
19	Jenang Mubarak Toples
20	Jenang Mubarak Moka 10 x 4's
21	Jenang Gift Box Aneka Rasa

## 2) Produk Dodol

**Tabel 4.2**  
**Tabel Produk Dodol**

No.	Nama Produk
1	Dodol Asia Pacific Rasa Blueberry
2	Dodol Asia Pacific Rasa Strawberi
3	Dodol Asia Pacific Rasa White Coffe
4	Dodol Asia Pacific Rasa Original
5	Dodol Citra Persada Rasa Kismis
6	Dodol Citra Persada Rasa Coklat Susu
7	Dodol Citra Persada Rasa Rumput Laut
8	Dodol Citra Persada Rasa Durian
9	Dodol Citra Persada Rasa Original
10	Dodol Citra Persada Aneka Rasa
11	Dodol Asia Pacific Aneka Rasa

## 3) Olahan Coklat

**Tabel 4.3****Tabel Olahan Coklat**

<b>No.</b>	<b>Nama Produk</b>
1	Coklat Dodol Claszetto 6's
2	Coklat Dodol Claszetto 12's
3	Kurma Lapis Coklat 4's
4	Kurma Lapis Coklat 6's
5	Kurma Lapis Coklat 12's
6	Coklat Dodol Claszetto Dos 3's
7	Coklat With Dodol Citra Persada
8	Kurma Lapis Coklat Al Madina
9	Coklat Dodol Claszetto Menara

## 4) Jenang Kemasan Mika

**Tabel 4.4****Tabel Jenang Kemasan Mika**

<b>No.</b>	<b>Nama Produk</b>
1	Jenang Viva Rasa Kelapa Muda 25's
2	Jenang Baginda Rasa Coklat Susu
3	Jenang Viva Rasa Kombinasi
4	Jenang Viva Rasa Sirsak
5	Jenang Semesta Rasa Durian
6	Jenang Jawarasa Rasa Mocca Cappucino
7	Jenang Viva Rasa Kelapa Muda 50's
8	Jenang Viva Rasa Sirsak 50's
9	Jenang Viva Kombinasi Mika 50's
10	Jenang Jawarasa Rasa Mocca Cappucino 50's
11	Jenang Baginda Rasa Coklat Susu 50's
12	Jenang Semesta Rasa Durian 50's

5) *Brownies*

**Tabel 4.5**  
**Tabel *Brownies***

No	Nama Produk
1	Brownies Cocktail
2	Brownies Tiramisu
3	Brownies Jenang
4	Brownies Dodol
5	Brownies Kurma
6	Brownies Kismis
7	Brownies Lava Coklat
8	Brownies Lava Keju
9	Brownies Original
10	Brownies Wijen
11	Brownies Kering
12	Brownies Pandan
13	Brownies Blueberry <sup>13</sup>

## 2. Data Penelitian

### a. Data tentang Pelaksanaan Budaya Kerja Islam pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia

Kinerja perusahaan merupakan modal besar suatu perusahaan untuk dapat ikut serta bersaing dalam persaingan industri yang sejenis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah budaya kerja yang tercipta pada perusahaan tersebut. Dengan budaya kerja yang baik, maka akan menciptakan kondisi kerja yang baik, nyaman serta mendorong meningkatnya performa kinerja karyawan. Oleh karena itu, di rasa penting untuk menciptakan budaya kerja yang

<sup>13</sup> Dokumentasi CV. Mubarakfood Cipta Delicia

baik guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Dalam menghimpun data terkait nilai budaya kerja islami di Mubarokfood, penulis menggunakan dimensi budaya kerja Islami oleh Moeheriono, antara lain :

1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan hal mendasar dalam diri karyawan yang mendasari semangat mereka untuk memberikan nilai positif bagi dirinya dan juga perusahaan dimana tempat ia bekerja. Motivasi kerja dalam prinsip nilai budaya kerja Islam bekerja tidak hanya proses antara perusahaan dengan karyawan tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah Swt. Hal ini sangat penting karena berkaitan erat dengan kinerja dan hasil pekerjaan.

Seperti yang disampaikan oleh salah satu karyawan Mubarokfood, Ibu Rodliyah Puspa Rini terkait motivasi dia bekerja di Mubarokfood :

”Yang memotivasi saya yang jelas pertama faktor ekonomi karena mencari nafkah dan membantu perekonomian keluarga. Yang kedua karena Mubarok di miliki atau dipimpin oleh seorang muslim, dan saya yakin usahanya adalah islami dan bisa menerapkan hal-hal yang sesuai dengan aturan agama mulai dari kesejahteraan karyawan, budaya kerja yang baik dan keberkahan di dalamnya.”<sup>14</sup>

Selain motivasi dalam diri karyawan, perusahaan juga berperan penting dalam memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan. Di Mubarokfood upaya memotivasi karyawan diberikan melalui pelatihan-pelatihan baik di internal maupun eksternal perusahaan, seperti yang di sampaikan oleh Ibu Meilany selaku manajer personalia Mubarokfood :

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Rodliyah Puspa Rini, karyawan Mubarokfood, Tanggal 22 April 2018

“Dalam masing-masing unit kerja sudah terdapat gugus-gugus kerja sebagai bagian dari motivasi kerja, di mana kita ada kanitnya, jadi tugas dari masing-masing kanit tersebut adalah termasuk memberikan motivasi, melakukan briefing sebelum dan sesudah kerja, disini tujuannya untuk mengevaluasi kerja selama satu hari. Seperti di adakannya outbond di masing-masing unit kerja juga diharapkan memacu semangat dan kebersamaan serta kekompakan antar karyawan. Selain itu, upaya lain yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan training motivasi baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Dari internal di berikan training spiritual manajemen melalui pengajian rutin pahaingan sebulan sekali yang diikuti seluruh karyawan dan owner dengan tujuan menjaga hubungan silaturahmi antar seluruh karyawan dan owner perusahaan. Ada lagi training ESQ yang diberikan juga termasuk dalam rangka memompa semangat rohaniyah seluruh karyawan.”<sup>15</sup>

## 2) Komitmen terhadap Waktu

Pentingnya efisiensi dan manajemen waktu dalam bekerja akan berpengaruh pada hasil kinerja dan produktivitas. Di Mubarokfood komitmen kedisiplinan waktu memang hal yang sangat penting penerapannya guna menjaga efisiensi dalam bekerja. Seperti yang di sampaikan Ibu Meilany berikut :

”Saya melihat kedisiplinan waktu karyawan di Mubarokfood sudah cukup baik dari waktu-kewaktu, ini bisa kita lihat dari absensi kehadiran karyawan, hal lain juga terlihat dari hasil pekerjaan mereka dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.”

Selain itu sikap dari diri karyawan terhadap kedisiplinan waktu juga penting untuk melihat bagaimanakah sikap mereka dalam menghargai waktu. Seperti yang dipapakan saudari Rini :

“Semua tentang kedisiplinan waktu di mubarok sudah diatur dalam suatu aturan tersendiri dan terstruktur. Saya melihat di Mubarok aturan tersebut sudah cukup adil dan manusiawi di bandingan perusahaan lain. Menurut saya aturan di mubarok termasuk masih banyak toleransi atau

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Ibu Meilany, Manajer Personalia Mubarokfood pada Tanggal 02 Mei 2018

cukup lunak dan tidak kaku seperti perusahaan besar lainnya. Perusahaan sangat menghargai kedisiplinan karyawan dan saya akan berupaya untuk menaati peraturan-peraturan terkait disiplin waktu di Mubarokfood.”

### 3) Pengembangan Mandiri

Mencari ilmu dan meningkatkan ketrampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama sekaligus memberikan keunggulan sumber daya manusia. Di Mubarokfood perusahaan sangat membantu dengan memberikan bentuk pelatihan-pelatihan kepada karyawan antara lain karyawan dikirim untuk tugas observasi lapangan, seminar dan studi banding di perusahaan lain atau mitra kerja Mubarokfood. Selain itu, sering adanya kegiatan kunjungan-kunjungan dari instansi atau perusahaan lain, secara tidak langsung para karyawan dapat belajar dari ilmu yang disampaikan guna mengembangkan kemampuan diri karyawan. Seperti yang di sampaikan Ibu Rodliyah Puspa Rini :

“ Dengan pelatihan-pelatihan yang rutin di berikan perusahaan melauai tugas observasi lapangan, pelatihan kerja, seminar, studi banding jelas sangat membantu saya untuk terus belajar dalam rangka perbaikan kinerja. Jadi saya fikir perusahaan sangat menghargai pengembangan mandiri karyawan agar terus mau belajar guna meningkatkan kemampuan kinerja.”<sup>16</sup>

Tentang upaya pengembangan diri karyawan yang diberikan perusahaan juga disampaikan oleh Ibu Meilany :

“ Terkait pengembangan mandiri karyawan terlihat dari penilaian kinerja. berkembang dan tidak berkembangnya karyawan juga di sebabkan faktor usia produktif karyawan. Mereka yang masih dalam kategori usia produktif rasa ingin tau, kemampuan untuk berkembang dan kemampuan belajar masih cukup tinggi. Sedangkan yang sudah mendekati masa pensiun keinginan untuk belajar rendah tapi secara keseluruhan sudah baik kinerjanya.”

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Rodliyah Puspa Rini, karyawan Mubarokfood, Tanggal 22 April 2018

#### 4) Mandiri

Di Mubarakfood sikap mandiri dalam diri karyawan sangat dibutuhkan dimana dalam bekerja dia mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan. Seperti yang disampaikan manajer personalia ibu Meilany :

“ Saya melihat sikap mandiri karyawan di Mubarakfood sudah cukup baik, mereka berupaya melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan protap kerja yang ditetapkan, karena di sisi lain perusahaan juga selalu memberikan keleluasan kepada karyawan agar mereka mandiri dalam bekerja. Selagi dapat mereka selesaikan dalam unit mereka masing-masing mereka akan berupaya menyelesaikan secara intern”<sup>17</sup>

#### 5) Produktivitas Kerja

Agama Islam sangat mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada lima faktor utama yang biasa disebut 5M yang meliputi Manusia, mesin, modal, materil dan metoda. Dalam rangka menuju perbaikan kualitas dan produktivitas, selain mendasarkan pada lima prinsip tersebut, Mubarkfood melakukan penerapan gerakan manajemen “5S”. Konsep manajemen 5S merupakan konsep tata kerja ruang dan proses menata tempat kerja yang yang diambil dari salah satu perusahaan maju di Jepang. Walaupun prakteknya sederhana namun sangat efektif. Ini merupakan pendekatan dasar terhadap perbaikan kualitas dan produktivitas yang bersandar pada kerja sama tanggung jawab individu.

Tentang penerapan gerakan 5S bapak Hilmy selaku pimpinan perusahaan menyampaikan :

“Saya sangat mengapresiasi beliau Bapak Mufidz selaku komisaris di Mubarakfood yang telah memberikan ide

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Ibu Meilany, Manajer Personalia Mubarakfood , Tanggal 02 Mei 2018

kreatifnya terkait penerapan gerakan 5S. Walaupun prakteknya sederhana dampak positifnya luar biasa mas dalam meningkatkan produktivitas kerja.

5S merupakan singkatan dari sisih, susun, sasap, sosoh dan suluh. Sisih maknanya sisihkan barang yang tidak perlu ditempat kerja. Yang kedua susun artinya susun, tata barang dengan baik, semua barang mempunyai tempat yang pasti. Ketiga Sasap, artinya sasap, bersihkan tempat kerja dan peralatan sampai benar-benar bersih. Kemudian sosoh yang artinya jaga dengan sungguh-sungguh keteraturan, kerapian, kebersihan dan tetap terpelihara dari waktu-kewaktu. Dan yang terakhir mas, yakni suluh, merupakan “s” yang langsung berhubungan dengan manusia. Penyuluhan kepada karyawan untuk berdisiplin mengikuti “5S” atas kesadarannya sendiri.”<sup>18</sup>

Penerapan gerakan 5S di laksanakan dalam rangka membangun *soft competency* juga memiliki nilai *intangible* yaitu : sujud, silaturahmi, sahih, semangat, dan senyum. Yang pertama sujud, sujud merupakan jarak terdekat antara manusia dengan tuhanNya. Akan semakin memperkokoh iman seseorang kepadaNYa, bahkan berbuh cinta. Dengan mencintai, seseorang akan berbuat apapun yang terbaik, antara lain : Taat, amanah, jujur dan integritas. Penerapan sujud dalam Mubarakfood adalah dengan melaksanakan sholat berjamaah Dzuhur dan Ashar oleh segenap karyawan Mubarakfood di Musholla Mubarakfood dalam suasana khidmat dan khusuk. Yang kedua yakni silaturahmi, silaturahmi adalah tali penghubung antara manusia yang satu dengan lainnya. Nilai kepedulian, solidaritas, kebersamaan, kekompakan, kegotong royongan, menghargai dan saling menghormati adalah buah dari silaturahmi yang diterapkan dalam Mubarakfood. Salah satu contoh penerapannya adalah program

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarakfood , Tanggal 29 April 2018

kunjungan silaturahmi kerumah atau keluarga karyawan secara tetap dan bergilir. Yang ketiga sah, sah maksudnya sesuai peraturan. Seluruh karyawan di Mubarokfood disiplin dalam mengikuti peraturan atau ketentuan yang ditetapkan. Semua langkah dan prosedur dalam perusahaan dibuat secara tertulis. Mulai dari standar operasional prosedur, job description, rencana kerja dan anggaran perusahaan, *report, record, batch dan production*. Yang ke empat Semangat, semangat karyawan mubarokfood di gelorakas melalui pelatihan, slogan dan yel-yel yang rutin di lakukan setiap saat. Yang terakhir senyum, sikap senyum di Mubarokfood diterapkan dengan bentuk pelayanan prima dengan metode senyum dan santun. Penerapan gerakan 5S ini terus di jaga dan diterapkan untuk menuju perbaikan kualitas dan produktivitas agar tercipta budaya kerja yang tetap menjaga nilai-nilai Islam dalam organisasi Mubarokfood Cipta Delicia.<sup>19</sup>

Di Mubarokfood “5S” sendiri tetap dilaksanakan dengan bimbingan dan pendampingan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BP2TK) dan Balai Besar Peningkatan Produktivitas (BBPP). Di samping itu juga Mubarokfood mengikuti progam SCORE (ILO) yang sangat terkait dengan 5S dengan berhasilnya Mubarokfood menerima Sidakarya Award dan Paramakarya Award.

“ Syukur Alhamdulillah, hal ini membuktikan bahwa Mubarokfood telah melaksanakan progam “5S” dengan baik dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.” Tutur Bapak Hilmy.

#### 6) Kreativitas Karyawan

Selama ini yang telah ditunjukkan karyawan di Mubarokfood terkait ide kreatif karyawan sudah baik artinya

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarokfood , Tanggal 29 April 2018

bahwa mereka berkontribusi terhadap ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. Hal ini di paparkan langsung oleh Ibu Meilany :

“Contoh saya bilang mereka proaktif adalah tentang usulan pengadaan mesin parut oleh karyawan bagian produksi yang awalnya karyawan masih berhubungan langsung dengan mesin parut. Karyawan berinisiatif mengusulkan dengan menambah corong di atas mesin parut agar karyawan tidak berhubungan langsung dengan mesin parut atau pisau parut, dari nilai kesehatan punggung tidak bungkuk, sehingga dampaknya juga meningkat dalam produktivitasnya, yakni naik dua kali lipat dari biasanya lima menit untuk satu masakan sekarang bisa untuk dua masakan. Dilihat dari karyawan yang tidak sungkan menyampaikan ide mereka, maka bisa di lihat bahwa karyawan nyaman dalam bekerja karena perusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyampaikan ide mereka.”<sup>20</sup>

Seperti halnya yang dilakukan oleh Bapak Hilmy, pimpinan Mubarokfood mengungkapkan bahwa kreatifitas dan inovasi dari karyawan sangat diperlukan dalam menjalankan roda bisnisnya. Apalagi dunia bisnis sekarang merupakan era modern yang mengedepankan kreatifitas dan inovasi dalam bersaing satu dengan yang lain. Di mulai dari produknya yang diubah, semisal mengembangkan jenang dengan berbagai varian rasa, desain kemasan yang unik dan beraneka ragam, hingga di bagian manajemen dan sistem manajerial tidak luput dari perubahan yang diusung oleh Bapak Hilmy. Karena bisnis menuntut kreatifitas dan inovasi. Dan perubahan yang dilakukan tersebut tidak harus melakukan penemuan baru, akan tetapi bisa melalui perubahan dalam rangka penyegaran, mengoptimalkan kelebihan atau menambal kekurangan yang ada.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Ibu Meilani, Manajer Personalia Mubarokfood , Tanggal 02 Mei 2018

<sup>21</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarokfood , Tanggal 29 April 2018

## 7) Kepemimpinan dan Staf

Di Mubarokfood kepemimpinan yang diterapkan adalah memimpin dengan Visi perusahaan. Memimpin dengan visi akan memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Seperti yang di paparkan Ibu Meilany :

“Selama ini kerja sama dan komunikasi sudah terlihat cukup baik, mereka berupaya saling melengkapi antar kepala bagian, staf dan bawahan, karena mereka bekerja dalam organisasi dan setiap individu mempunyai kekurangan satu sama lain.”

### **b. Data tentang Nilai-nilai yang Ditanamkan dan Kendala yang Dihadapi dalam Penerapan Prinsip Budaya Kerja Islami**

#### 1) Nilai-nilai yang ditanamkan di Mubarokfood

Di Mubarokfood salah satu yang digarap serius selama kepemimpinan Bapak Hilmy adalah urusan kualitas sumber daya manusia. Sistem manajemen karyawan selalu diperbarui dan ditata dengan baik. *Mindset*, ketrampilan kompetensi ratusan karyawan dibawah payung Mubarokfood terus diasah. Semua karyawan harus memenuhi kriteria dengan nilai kreatif, inovatif, profesional dan amanah. Seperti yang disampaikan bapak Hilmy:

”Kreativitas dan inovasi adalah kunci keberhasilan utama perusahaan, karyawan harus di bekali kreativitas dan inovatif, jadi kalau kedepan karyawan tidak daya saing kreatif dan inovatif tinggal menunggu waktu karena kompetisi kedepan semakin ketat, memang Allah memberikan anugerah masing-masing dari kita mempunyai daya sangat luar biasa kesempurnaan atas ciptaan Allah dan harus diopotimalkan. Namun dengan memiliki sikap kreatif, inovatif, professional tapi tidak amanah juga akan mengganggu jalannya perusahaan. Amanah itu sendiri sangat kita utamakan dalam prinsip kerja di Mubarokfood karena seorang karyawan yang amanah akan selalu berupaya bertanggungjawab atas pekerjaannya.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarokfood , Tanggal 29 April 2018

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Ibu Meilany :

“Nilai-nilai kreatifitas, inovatif, amanah dan professional sangat mendukung kinerja karyawan, tapi tanpa dibarengi amanah tidak dapat berjalan dengan baik terlebih pada zona-zona basah itu. Hal tersebut akan membuat sulit dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya, amanah memang tidak bisa di lihat dari interview tapi bisa di lihat dari hasil kinerja.”<sup>23</sup>

Untuk hal yang lebih teknis, Mubarokfood menerapkan nilai budaya Islami yang syariatnya memang sudah ada seperti fiqih amaliah, anjuran yang baik, termasuk bagaimana membangun kebersamaan melalui sholat jamaah, sholat dzuha, kemudian mendasarkan proses kerja dengan membaca surat-surat Al-Quran, mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tawakal dengan membaca surat-surat tertentu. Termasuk bagaimana Mubarokfood memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam beribadah sunnah dalam waktu kerja. Kenapa hal itu di perbolehkan, karena pimpinan meyakini, meskipun dalam hal matematis perusahaan kehilangan beberapa menit jam kerja, tapi dengan memberikan kesempatan karyawan untuk beribadah kepada Allah, maka akan memberikan keberkahan atau nilai yg lebih pada produktivitas perusahaan.<sup>24</sup>

Dalam prinsip produktivitas hal tersebut memang menghilangkan nilai efisiensi dan produktivitas. Tapi kalau kita ikhlas bahwasannya proses kerja untuk memperkuat ibadah , amaliah dan ubudiyah maka Allah akan mengganti keberkahan yang lebih. Ini terbukti dari generasi pertama hingga generasi ke tiga saat ini yang selalu menerapkan nilai-nilai Islam sebagai kekuatan Mubarokfood. Hal seperti ini sudah menjadi sebuah tantangan yang harus di lalui, harus dinikmati tidak boleh dihindari. Berupaya membangun ahliah dan kebersamaan untuk

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Ibu Meilany, Manajer Personalia Mubarokfood ,Tanggal 02 mei 2018

<sup>24</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarokfood , Tanggal 29 April 2018

sebuah kemajuan, membangun sebuah kesadaran budaya kerja Islam dan budaya perusahaan yang baik.

2) Kendala yang dihadapi dalam penerapan prinsip budaya kerja Islami

Dalam implementasi budaya kerja Islami di Mubarokfood bukan tanpa kendala. Ada beberapa kendala yang yang mau tidak mau harus dihadapi. Kendala tersebut masih dalam lingkup rekrutmen karyawan. Karena setiap karyawan di Mubarokfood mempunyai biground, pendidikan, dan latar belakang keluarga yang berbeda-beda. Selain itu fluktuasi keimanan seseorang juga berbeda-beda. Seperti yang di samapaikan oleh Bapak Hilmy:

“Untuk saat ini saya rasa kendalanya masih di proses rekrutmen karyawan. Jika 50 % rekrutmen awal baik maka saya rasa akan berhasil, kalau rekrutmen kurang baik kita akan kesulitan membangun sebuah semangat yang positif. Jadi keberhasilan di mulai dari perencanaan termasuk merencanakan sumber daya manusia yang baik dengan rekrutmen yang baik agar mendapatkan mutu yg baik juga”.<sup>25</sup>

Hal ini sebenarnya menyangkut iklan rekrutmen yang harus memadai, harus luas, cukup waktu dalam mengiklankan sehingga banyak orang yang tau. Kompetensi memang di awali dari sebuah perencanaan yang baik. Kalau proses awalnya kita tidak memadai kita akan lambat dan menjadi sebuah permasalahan tersendiri dalam perusahaan. Hal ini juga akan menambah besar *costnya* seperti biaya training yang berlebihan.

Sedikit berbeda dengan apa yang disampaikan oleh ibu Meilany :

“Kendala yang dihadapi biasanya dalam penerapan perubahan karena kita menerapkan manajemen perubahan. Tidak semuanya siap untuk perubahan, merujuk pada teori 20 %, 60%, dan 20 %, maksudnya 20% pertama mereka siap dan terbuka, 60 % melihat dulu perubahan tersebut

---

<sup>25</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarokfood , Tanggal 29 April 2018

seperti apa dan 20% lagi menolak. Yang 20% terakhir yang menolak itulah yang menjadi kendala dan harus ada pendekatan ekstra karena mereka kurang memahami perubahan tersebut.”<sup>26</sup>

### **c. Data tentang Peran Prinsip Budaya Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia**

Jadi sebenarnya mindset karyawan di Mubarokfood ini adalah membangun sumber daya manusia meliputi dua sisi karakter yaitu karakter moralitas dan karakter kinerja. Upaya memberikan motivasi spiritual manajemen adalah penting bahwasannya dalam berikhtisar membangun karakter yang baik akan berdampak positif pada moralitas dan kinerja karyawan. Akan menjadikan moralitasnya baik, jujur, amanah sesuai standart manajemen dan SOP perusahaan. Seperti yang disampaikan bapak Hilmy:

“Ada empat poin penting prinsip dalam bekerja yang menjadi komitmen karyawan di Mubarokfood, yang pertama, bagaimana kita memaknai bekerja sebagai suatu poses niat ibadah. Kedua, produknya halal dan toyyibah maksudnya meberikan manfaat positif kepada masyarakat luas. Ketiga, apapun yang terjadi selama bekerja, tantangan dan resiko memang harus di hadapi semuanya karna Allah, misal ada resiko kecelakaan ditempat kerja itu sudah termasuk menjadi suatu fi sabillah atau jihad, karena sudah dilandasi niat ibadah dalam diri karyawan. Dan yang terkakhir menomersatukan Allah.”<sup>27</sup>

Dengan menanamkan nilai-nilai Islam dalam bekerja, pelatihan-pelatihan kerja serta training motivasi spiritual tersebut dampaknya sangat baik dalam membentuk moralitas dan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja. Tapi semua itu di kembalikan kepada pribadi dan tingkat keimanan masing-masing karyawan. Seperti biground pendidikan, kelurga dan tingkat tantangan karyawan juga berbeda. Jadi perusahaan tidak bisa menjamin seratus persen berhasil karena semua di kembalikan diri karyawan masing-masing.

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Ibu Meilany, Manajer Personalia Mubarokfood ,Tanggal 02 Mei 2018

<sup>27</sup> Wawancara dengan Bapak Hilmy, Direktur Utama Mubarokfood , Tanggal 29 April 2018

## B. Analisis dan Pembahasan Data

### 1. Analisis Pelaksanaan Prinsip Budaya Kerja Islami pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah budaya kerja yang tercipta pada perusahaan tersebut. Dengan budaya kerja yang baik, maka akan menciptakan kondisi kerja yang baik, nyaman serta mendorong meningkatnya performa kinerja karyawan. Oleh karena itu, di rasa penting untuk menciptakan budaya kerja yang baik guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Bagi Mubarokfood prinsip budaya kerja Islami merupakan suatu hal yang fundamental sekaligus sebagai pijakan seluruh karyawan dalam bekerja. Namun dalam penerapannya masih perlu dievaluasi agar relevan dengan problematika yang terjadi pada perusahaan. Dalam menghimpun data terkait nilai budaya kerja Islami di Mubarokfood, penulis menggunakan dimensi budaya kerja Islami oleh Moeheriono, antara lain :

#### a. Motivasi Kerja

Bekerja tidak hanya proses transaksi antara perusahaan dengan karyawan, tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah Swt di bidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus dan ikhlas.<sup>28</sup> Dalam kaitannya di Mubarokfood, secara keseluruhan motivasi karyawan bekerja tidak semata karena faktor ekonomi tetapi karena karyawan melihat Mubarokfood adalah perusahaan yang dimiliki seorang muslim yang memegang erat nilai-nilai syariat Islam. Bahwasannya mereka yakin usahanya adalah Islami dan bisa menerapkan hal-hal yang sesuai dengan aturan agama mulai dari kesejahteraan karyawan, budaya kerja yang baik dan keberkahan di dalamnya.

Mubarokfood sendiri telah berupaya memberikan motivasi kerja karyawan melalui pelatihan kerja dan training spiritual

---

<sup>28</sup>Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 347.

manajemen guna meningkatkan semangat kebersamaan dan kinerja karyawan. Maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ditunjukkan karyawan di Mubarokfood saling sinergi dengan dorongan motivasi yang diberikan perusahaan.

b. Komitmen terhadap Waktu

Dari apa yang disampaikan oleh manajer persoanlia, komitmen terhadap waktu adalah hal penting diperusahaan. Dapat dikatakan secara keseluruhan karyawan telah berupaya menjaga komitmen waktu di Mubarokfood. Hal ini dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan yang hampir keseluruhan datang tepat waktu. Selain itu upaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah bukti bahwa karyawan di Mubarokfood sangat menghargai waktu dengan baik. Hal ini penting karena berkomitmen terhadap waktu akan berpengaruh dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan.

c. Pengembangan Mandiri (*Self Learning*)

Mencari ilmu dan meningkatkan ketrampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>29</sup> Dalam hal ini dapat dilihat keinginan kuat dari diri karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan cukup baik. Selain itu dengan didukung oleh upaya Mubarokfood dalam membantu pengembangan karyawan melalui pelatihan-pelatihan kerja maka akan semakin meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan di Mubarokfood. Namun ada faktor yang menyebabkan berkembang tidaknya karyawan yakni karena faktor usia produktif dan kurang produktif. Maka diharapkan manajemen bisa memperbaiki terkait permasalahan tersebut agar produktivitas kerja tidak menurun. Namun secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah berupaya mengembangkan dirinya untuk perbaikan kinerja.

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 347.

d. Mandiri (*Self Discipline*)

Keyakinan bahwa Allah Swt maha melihat, maha mendengar yang akan menjadikan karyawan lebih mandiri dan disiplin dengan tanpa diawasi oleh pemimpin.

Dalam kaitannya sikap mandiri karyawan, dapat kita lihat karyawan di Mubarokfood berupaya melakukan pekerjaan mereka baik sesuai dengan tanggung jawab dan protap kerja yang ditetapkan perusahaan. Mereka berusaha menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai kemampuan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di Mubarokfood sudah memegang prinsip sikap mandiri dalam dirinya.

e. Produktivitas dan Efektivitas

Produktivitas merupakan tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Efektivitas yang mengarah pada pencapaian prestasi kerja yang maksimal, yaitu tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan antara input dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Agama Islam sendiri kita sangat mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktifitas dan efisiensi.<sup>30</sup>

Terkait produktivitas kerja di Mubarok dapat dikatakan baik melihat hasil optimal yang diberikan karayawan. Di tambah penerapan gerakan 5S dalam rangka perbaikan kualitas dan produktivitas kerja. Penerapan gerakan 5S ini jelas sangat menunjang produktivitas di mana berkaitan dengan keadaan tempat kerja, sikap mutu karyawan dan mutu pekerjaan. Selain itu penerapan 5S juga mempunyai nilai-nilai *intangibile* yaitu : sujud, silaturahmi, sahiih, semangat, dan senyum dalam rangka membangun *soft competency* di perusahaan.

---

<sup>30</sup> Abdullah, Ma'ruf, *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2012, hal. 331.

Maka diharapkan gerakan 5S tersebut dapat terus diterapkan dan ditingkatkan guna meningkatkan kualitas dan produktivitas.

f. Kreativitas

Perusahaan yang ingin menjadi pemimpin pasar (*market leader*) harus terus-menerus melakukan kreasi dan inovasi agar dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Dalam hal ini, kreativitas yang di tunjukan karyawan di Mubarokfood dapat dikatakan baik, di lihat dari motivasi karyawan untuk terus berprestasi, komitmen karyawan kepada visi dan sasaran perusahaan. Dilihat dari pengembangan produk mulai varian produk dan rasa, kemasan unik dan beraneka ragam adalah suatu bukti bahwa karyawan mempunyai daya kreativitas da inovasi yang sangat tinggi untuk ikut serta memajukan daya saing perusahaan.

Oleh karena itu dalam suatu bisnis penting dalam menuntut kreatifitas dan inovasi. Dan perubahan yang dilakukan tersebut tidak harus melakukan penemuan baru, akan tetapi bisa melalui perubahan dalam rangka penyegaran, mengoptimalkan kelebihan atau menambal kekurangan yang ada.

g. Kepemimpinan dan Staf

Kesederhanaan, kejujuran, memegang amanah, mendahulukan kepentingan umum, kritis terhadap penyimpangan dan loyalitas terhadap kebenaran merupakan nilai yang harus mewarnai pimpinan dan staf.

Dalam kaitannya kepemimpinan di Mubarokfood, di mana seorang pemimpin harus memberikan suri teladan yang baik kepada staf dan bawahaanya sesuai dengan prinsip kepemimpinan Islam. Pemimpin harus mampu memimpin dengan visi perusahaan. Visi ini diharapkan dapat mengarahkan semua komponen organisasi serta memberikan motivasi kuat kepada pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya untuk ikut bergerak mencapai misi perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kerja sama dan komunikasi di Mubarokfood sudah terlihat cukup baik, dilihat dari upaya saling melengkapi antar kepala bagian, staf dan bawahan, karena mereka bekerja dalam organisasi dan setiap individu mempunyai kekurangan satu sama lain.

## **2. Analisis Nilai-nilai yang Ditanamkan dan Kendala yang Dihadapi dalam penerapan Prinsip Budaya Kerja Islami**

### **a. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam budaya kerja Islam**

Nilai-nilai dalam budaya kerja Islami memang suatu yang sangat penting dan fundamental untuk ditanamkan dalam diri karyawan karena nilai tersebut akan dijadikan suatu pedoman dalam bekerja dan melekat dalam diri karyawan. Bila kita bahas kembali mengenai nilai-nilai yang ditanamkan di Mubarokfood adalah nilai kreatifitas, inovatif, amanah dan profesional. Dan nilai yang terakhir yakni amanah sangat ditekankan dalam pribadi karyawan.

Prinsip kreatifitas, inovatif, professional memang faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Namun tanpa sikap amanah dalam diri karyawan jelas akan mengganggu jalannya perusahaan, karena amanah sendiri terkait sikap tanggungjawab akan tugas dan tanggungjawab karyawan dalam bekerja. Karena pada hakikatnya Mubarokfood ingin berupaya menciptakan manajemen perusahaan yang professional dan bersih.

Selain itu, pimpinan Mubarokfood yang senantiasa membangun kebersamaan dalam perusahaan melalui sholat jamaah, sholat dzuha, kemudian mendasarkan proses kerja dengan membaca surat-surat Al-Quran, mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tawakal dengan membaca surat-surat tertentu. Hal ini memang penting karena secara ubudiyah akan meningkat keberkahan didalam perusahaan serta membentuk moral, semangat serta kedisiplinan karyawan.

- b. Kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan prinsip budaya kerja Islam.

Dalam menerapkan prinsip budaya kerja dalam suatu perusahaan sedikit banyak tidak lepas dari kendala atau permasalahan yang akan dihadapi perusahaan. Hal ini dikarenakan beberapa faktor dari diri karyawan. Bila di bahas kembali dari apa yang disampaikan langsung oleh ibu Meilany selaku manajer personalia di Mubarokfood. kendala yang dihadapi adalah pada saat melakukan manajemen perubahan. Pada saat perusahaan ingin melakukan perubahan ada beberapa karyawan yang belum siap dan cenderung menolakan perubahan tersebut. Maka dalam hal ini yang menolak itulah yang harus diberikan pendekatan khusus kepada mereka turut memahami perubahan yang dilakukan perusahaan. Karena jika masih ada yang menolak maka akan mengganggu jalannya kegiatan di perusahaan.

Kendala lain seperti apa yang disampaikan oleh pimpinan Mubarokfood Bapak Hilmy adalah masalah rekrutmen karyawan. Rekrutmen yang kurang akan sulit dalam membangun sebuah semangat yang positif. Jadi keberhasilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkompeten memang harus di mulai dari perencanaan awal yakni merencanakan sumber daya manusia yang baik dengan rekrutmen yang baik agar mendapatkan mutu yg baik juga. Hal ini juga harus diimbangi dengan proses iklan lowongan kerja yang cukup luas dan memadahi agar mendapatkan input yang baik. Karena jika 50% proses awalnya baik maka kedepannya juga akan baik.

### **3. Analisis Peran Prinsip Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia**

Membangun kinerja sumber daya manusia harus dilakukan dengan dasar, tujuan, filosofi yang jelas dan diyakini kebenarannya. Dalam membangun kinerja, karyawan harus diikuti dalam penentuan sasaran yang akan dicapai agar mereka akan lebih bertanggungjawab dalam

melaksanakan keputusan yang menjadi sasaran. Mereka akan ikut berupaya memajukan kinerja dengan baik dan sungguh-sungguh.<sup>31</sup>

Bila dianalisis kembali dalam kaitannya peningkatan kinerja di Mubarokfood, prinsip budaya kerja Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan ide kreatif karyawan, artinya bahwa mereka telah berkontribusi terhadap ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. Berbagai bentuk pelatihan dan training spiritual manajemen yang diberikan kepada karyawan telah berhasil membentuk karakter moralitas baik dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Mubarokfood.



---

<sup>31</sup> *Op. Cit.*, Ma'ruf Abdullah, hal. 335.