

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pabrik Bola Plastik Kudus

1. Sejarah Berdirinya Pabrik Bola Plastik Kudus

Pabrik Bola merupakan usaha yang bergerak di bidang plastik, khususnya mencetak bola plastik yang berasal dari daur ulang plastik dan biji plastik murni. Pabrik bola plastik ini memanfaatkan barang bekas daur ulang plastik menjadi bola plastik yang di cetak dengan ukuran 2 inchi saja, dengan bermacam-macam warna tergantung permintaan pembeli, berbeda dengan pabrik-pabrik lain yang biasanya mencetak bola plastik dengan berbagai ukuran. Dengan menggunakan mesin produksi yang di suplai dengan tenaga listrik dari PLN, dapat mengurangi kebisingan dalam produksi sehari-harinya daripada menggunakan diesel yang bisa mengganggu tetangga.

Pabrik bola plastik Kudus didirikan pada tahun 2012, oleh Pak Ridwan sebagai pemilik serta pendirinya, sebelumnya pabrik bola plastik ini bertempat di daerah Mlati Lor yang berdekatan dengan Pasar Kliwon Kudus dan hanya memiliki 12 karyawan dan hanya 2 mesin pencetak Bola Plastik, dan baru di tahun 2014 berpindah di Kramat Besar kabupaten Kota Kudus yang memiliki 26 karyawan dan 5 mesin cetak Bola Plastik dan beroperasi sampai sekarang.¹

Walaupun dengan tenaga kerja/karyawan yang sederhana, Pabrik Bola Plastik Kudus

¹ Wawancara dengan Azif selaku Operator produksi di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 05 Maret 2020.

semakin lama semakin mengalami kemajuan, perkembangannya selama ini cukup baik, ini terbukti dengan adanya pesanan yang semakin bertambah serta permintaan yang semakin meningkat. Selain itu juga pemasaran bola plastik yang semakin meluas ke luar kota sampai ke Semarang dan Surabaya, sehingga hal-hal tersebut bisa menjadi tolok ukur suatu perkembangan dalam industri. Seiring dengan perkembangan dunia usaha saat ini, Pabrik Bola Plastik Kudus mencoba menerapkan pengelolaan usahanya ke manajemen yang lebih modern, usaha ini dilakukan untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangan dalam persaingan pabrik bola di kota Kudus yang semakin lama semakin banyak.

Sistem kerja karyawan dan mesin Pabrik Bola Plastik ini selama 24 jam *non stop*, dengan rincian 1 hari di bagi menjadi 3 *sift*.

Sift 1 (Pagi)	: Jam 07.00 s.d. 15.00 WIB
Sift 2 (Siang)	: Jam 15.00 s.d. 23.00 WIB
Sift 3 (Malam)	: Jam 23.00 s.d. 07.00 WIB

jam kerja diatas hanya berlaku kepada operator mesin percetakan bola plastik saja, pada bagian pengemasan atau *packing* hanya berlaku 1 sift aja, atau masuk pagi dan pulang sore seperti biasa. Dengan demikian, mesin bisa beroperasi 24 jam tanpa berhenti, karena apabila mesin berhenti beroperasi perusahaan akan mengalami kerugian dan proses produksi perusahaan akan terhenti dan proses untuk pesanan pelanggan akan tertunda, hal tersebut bisa menyebabkan kerugian perusahaan dalam segi waktu dan material.

Dengan menggunakan 5 mesin produksi cetak Bola Plastik, 1 mesin mesin pencacah bahan

baku, dan 2 mesin pengisi angin. Setiap pekerja atau karyawan mendapat gaji bulanan, dan karyawan setiap hari mendapat jatah makan sesuai waktunya.²

2. Maksud dan Tujuan Pabrik Bola Plastik Kudus

Sebagaimana seperti perusahaan lain, Pabrik Bola Plastik Kudus ini didirikan dengan maksud untuk mendapatkan laba atau keuntungan dari pembuatan bola plastik yang berukuran kecil yang biasanya digunakan untuk mainan mandi bola. Dan tujuan utama perusahaan Pabrik Bola Plastik ini yaitu untuk mendapatkan nilai tambah dengan penerapan sistem syariah dari pengelolaan SDM dalam pembuatan bola plastik supaya dapat bersaing dengan pabrik-pabrik bola plastik lain yang berada di Jawa Tengah khususnya kota Kudus. Disamping tujuan diatas juga ada tujuan lain yang bernilai sosial yaitu untuk menciptakan lapangan kerja bagi penduduk sekitar dan membantu perekonomian sekitar, serta membantu pemerintah dalam meningkatkan pendapatan produk lokal juga membantu mengurangi pengangguran.

3. Lokasi Pabrik Bola Plastik Kudus

Pabrik Bola Plastik Kudus berada di berlokasi di Jl. Diponegoro Kramat Besar No. 356 Kec. Kota Kab. Kudus sebagai tempat produksi serta pemasaran produk bola plastik. lokasi yang berada di tengah kota Kudus tersebut menjadikan suatu potensi yang sangat

² Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

bagus untuk mengembangkan usaha karena letaknya yang sangat strategis. Dengan lokasi yang dekat dengan pasar-pasar besar yang ada di Kudus, pemasaran produk bola plastik ke pasar-pasar tradisional juga lebih mudah dan efisien.

4. Struktur Organisasi Pabrik Bola Plastik Kudus

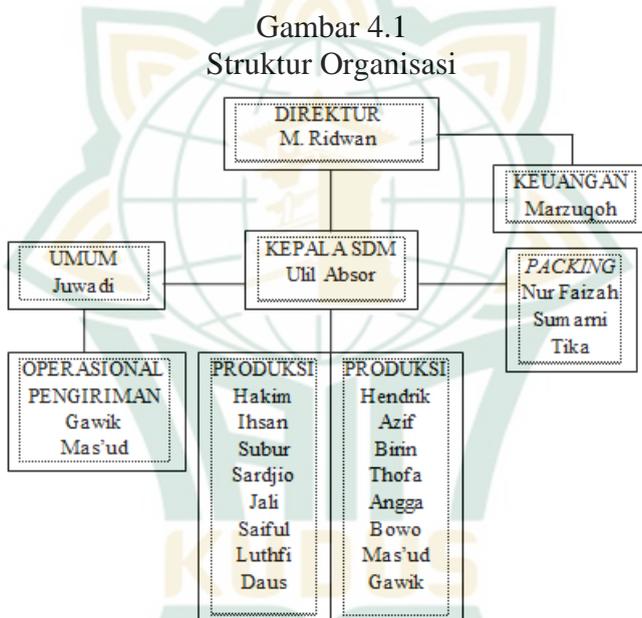
Pabrik Bola Plastik Kudus adalah perusahaan yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang merangkap sebagai pemilik usaha. Tenaga kerjanya sebagian besar berasal dari daerah Kudus sendiri supaya lebih efisien dan cepat dalam mengoprasikan jadwal yang dibagi menggunakan metode *3 sift*.

Seiring dengan berkembang pesatnya dunia usaha, maka mau tidak mau perusahaan harus menerapkan manajemen modern dalam pengelolaannya, di samping manajemen yang modern juga penerapan secara islami atau manajemen syariah juga dapat menjadi sarana supaya perusahaan bisa berkembang mengikuti zaman. Disinilah pentingnya struktur organisasi yaitu supaya dapat mengelola perusahaan agar efektif dan efisien. Sehingga tujuan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Struktur organisasi secara skematis akan menggambarkan hubungan kerjasama bagian-bagian dalam perusahaan supaya mudah dalam mencapai tujuan.

Dalam keorganisasian di Pabrik Bola Plastik Kudus ini dibagi menjadi bagian-bagian yang diatur langsung oleh direktur perusahaan. Dengan memberikan wewenang kepada manajer SDM untuk mengatur dan memimpin proses produksi yang berlangsung di pabrik. Manajer

SDM memiliki tanggung jawab penuh dalam pengendalian karyawan, semua karyawan menerima perintah langsung dari manajer SDM yang berhubungan langsung dengan direktur perusahaan.

Adapun Struktur Organisasi Pabrik Bola Plastik Kudus sebagai berikut:³



Dari gambar struktur organisasi di atas masing-masing bagian punya tugas sebagai berikut:

1) Direktur

Bertugas sebagai pemimpin pabrik dan harus mengetahui kondisi perusahaan dan karyawannya setiap

³ Observasi, Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 20 Februari 2020.

saat, serta mengestimasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi terhadap perusahaan.

2) Kepala Sumber Daya Manusia (SDM)

Bertugas memimpin operasional perusahaan, diantaranya produksi, *packing*, distribusi dan umum, serta mengawasi bagian-bagian tersebut.

3) Keuangan

Bertugas mengelola keuangan perusahaan, diantaranya keuangan produksi penjualan dan keuangan lainnya.

4) Umum

Bertugas mempersiapkan dan menata saat akan ada pengiriman ataupun pembelian bahan-bahan pabrik.

5) Operasional pengiriman

Bertugas mengirim dan mengantar pesanan bola plastik kepada pemesan, baik di dalam maupun luar kota.

6) Produksi

Bertugas membuat bola plastik menggunakan mesin yang telah ada, sesuai dengan ukuran dan warna yang telah ditentukan oleh kepala SDM.

7) *Packing*

Bertugas menyortir, menghitung dan membungkus atau mengemas bola plastik dengan

beberapa warna yang sesuai dengan isinya.⁴

5. Siklus Dan Hasil Produksi

Dalam produksi bola plastik, Pabrik Bola Plastik Kudus setiap hari melakukan produksi atau pembuatan bola dilakukan 24 jam penuh, dalam sehari satu mesin pencetak bola bisa menghasilkan kurang lebih 5.400 bola, sedangkan mesinnya yang beroperasi berjumlah 5 mesin, jadi kira-kira dapat memproduksi 27.000 bola setiap harinya, dan setiap mesin memproduksi warna yang berbeda-beda, yaitu merah, kuning, hijau, ungu dan biru, terkadang juga ada yang diminta di buat warna merah muda, biru muda, putih dan lain-lain, tergantung permintaan pemesan.

Langkah yang pertama dalam produksi sampai dapat di pasarkan yaitu:

- 1) Penggilingan bahan baku yaitu berupa bahan daur ulang plastik yang sudah dibersihkan menggunakan mesin penggilingan bahan yang jumlahnya hanya satu mesin. Penggilingan ini dilakukan supaya bahan plastik tersebut bisa mudah melebur ketika dipanaskan saat akan di cetak.
- 2) Bahan baku plastik yang selesai digiling kemudian dikelompokkan sesuai dengan warnanya dengan ditambahkan bahan pewarna berupa butiran plastik kecil-kecil dan juga diberi pemutih sesuai dengan takaran tertentu.
- 3) Dicitak menggunakan mesin yang telah ada dengan pemanas kira-kira 180 derajat dan

⁴ Observasi, Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 20 Februari 2020.

masing-masing di operasikan oleh satu orang.

- 4) Dihitung dan di sortir untuk memisahkan antara bola yang bagus dan bola yang rusak.
- 5) Dikemas dalam keranjang masing-masing ada yang berisi 25 bola, 50 bola dan 100 bola dengan beberapa warna didalamnya.⁵

6. Proses Pemasaran Pabrik Bola Plastik Kudus

Setelah produksi bola plastik selesai, maka langkah berikutnya yaitu memasarkan bola plastik tersebut. Dalam pemasarannya, Pabrik Bola Plastik Kudus menerapkan target yang harus dicapai yaitu minimal dapat memasarkan 6000 bola plastik dalam satu bulan, dengan target pemasaran yang sampai keluar kota kudus, diantaranya kota semarang, surabaya, jepara, jogjakarta, pastinya target tersebut bisa dicapai. Pengiriman bola plastik dilakukan menggunakan menggunakan mobil *pick up* atau *truck* dengan membawa 45.000 sampai 50.000 bola plastik setiap pengiriman.⁶

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan, selanjutnya dilakukan dengan beberapa tahapan analisis yaitu tahapan analisis deskripsi data dengan menjabarkan beberapa temuan penelitian yang dilakukan dengan tahap metode observasi, wawancara dan dokumentasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada di obyek penelitian.

⁵ Observasi, Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 20 Februari 2020

⁶ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijabarkan kedalam beberapa hal yang penting, sebagai gambaran bagaimana pengelolaan SDM menurut syariah yang diterapkan dalam obyek penelitian.

1. Data Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Syariah di Pabrik Bola Plastik Kudus

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, ini adalah salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam perusahaan Pabrik Bola Plastik Kudus, manajemen selalu mengutamakan kejujuran, kelayakan, serta kedisiplinan, karena manajemen menegaskan bahwa masalah rezeki sudah diatur oleh Allah S.W.T. maka dari itu karyawan diharapkan selalu jujur dan disiplin dalam bekerja dan juga beribadah. Berikut penjelasan dari bapak Ulil Absor :

“ Bekerja di sisini yang terpenting yaitu jujur, disiplin dan harus loyal, karena rezeki sudah di atur oleh Allah, jadi kalau

waktunya solat ya solat, waktunya makan ya makan, tidak usah dipaksakan mengejar gaji banyak, Pak ridwan sendiri juga bilang kalau karyawan yang rajin jama'ah di masjid akan mendapat tambahan kompensasi langsung dari pak ridwan sendiri, tetapi pada prakteknya masih banyak yang kurang mentaati aturan itu, mungkin hanya dua atau tiga orang saja yang berjamaah, yang paling disayangkan masih ada yang belum mau melakukan solat.”⁷

Dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia manajemen Pabrik Bola Plastik menitikberatkan pada pemberdayaan tenaga kerjanya, yaitu pemeliharaan karyawan dari pertama masuk dengan memberikan pelatihan, arahan-arahan dan motivasi dalam bekerja sambil beribadah agar rezeki yang dihasilkan menjadi barokah, arahan tersebut diberikan dalam bidangnya masing-masing, juga diharapkan dengan sesama karyawan dapat berinteraksi satu sama lain dengan baik supaya dapat menimbulkan rasa nyaman dan kekeluargaan di dalam bekerja di pabrik. Berikut penjelasan dari bapak Ulil Absor :

“Hal yang pertama dilakukan yaitu perekrutan karyawan yang dibutuhkan, misalnya butuh operator mesin cetak, ya mencari yang ingin kerja menjadi operator mesin cetak. Setelah mendapat karyawan baru, kemudian di beri pelatihan untuk mengoprasikan mesin cetak atau *packing* bola plastik. Dalam hal ini akan selalu diawasi langsung oleh pak Ulil sebagai Manager SDM

⁷ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

supaya kalau ada pertanyaan atau belum paham pengoprasian mesin bisa langsung meminta bantuan kepada saya. Setelah melewati masa pelatihan dan sudah bekerja di pabrik, saya akan selalu memantau dan mengawasi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang kerjanya bagus, maksimal dan disiplin akan mendapatkan tambahan bonus di dalam penggajian oleh pak Ridwan, tetapi kalau kerja karyawan kurang bagus, kurang maksimal dan tidak disiplin akan ditegur langsung oleh pak Ridwan dan disampaikan ke saya, dan teguran tersebut biasanya saya sampaikan pada saat *briefing* yang dilakukan pada saat pemberian gaji di awal bulan. Kalau pemecatan atau pemutusan kerja karyawan, manajer pabrik memberikan teguran-teguran sebanyak tiga kali, yaitu peringatan pertama, peringatan kedua, dan yang terakhir dipecat atau dikeluarkan dari kerja. Keputusan tersebut menjadi hak pak Ridwan sebagai pemilik perusahaan yang telah menimbang secara teliti untuk memecat karyawannya.”⁸

Perusahaan dapat memberhentikan karyawannya baik secara terhormat maupun tidak terhormat, pemberhentian tersebut tergantung kepada keputusan pak Ridwan atau bisa karena keputusan yang di buat oleh karyawan itu sendiri yang ingin berhenti bekerja. Seperti penjelasan bapak Ulil Absor :

“Ada yang dikeluarkan dari pabrik, tapi sangat jarang sekali, tetapi lebih banyak

⁸ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

yang keluar dari pabrik dengan sendirinya karena berbagai alasan.”⁹

Diantara alasan perusahaan memberhentikan karyawannya yaitu:

- 1) Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik
- 2) Perilaku serta kedisiplinan karyawan yang tidak baik.
- 3) Melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
- 4) Tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lain dan perusahaan
- 5) Melakukan tindakan yang melanggar moral dan lain-lain

Macam-macam alasan karyawan ingin berhenti bekerja di perusahaan diantaranya yaitu:

- 1) Alasan keluarga
- 2) Pindah bekerja di tempat lain
- 3) Kesehatan kurang baik
- 4) Berwiraswasta
- 5) Melanjutkan pendidikan dan lain-lain

Dalam hal tersebut perusahaan sudah menanalisa dengan cermat segala keputusan yang harus diambil terkait pemberhentian karyawan, biasanya dengan cara diskusi antara karyawan dengan pemimpin perusahaan untuk mencari jalan tengah supaya tidak merugikan satu sama lain. Kalau banyak karyawan yang diberhentikan atau berhenti bekerja dengan sendirinya, maka bisa membuat fungsi perusahaan terganggu khususnya di bidang yang telah ditinggalkan karyawan sebelumnya, maka dari itu manajer

⁹ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

lebih perhatian dan mengamati langsung untuk mencari sebab-sebab yang sebenarnya dikarenakan untuk mencegah atau meminimalisir *turn over* dalam perusahaan. Seperti pernyataan dari bapak Ulil Absor :

“Sangat sulit sekali untuk memberhentikan atau memecat karyawan yang sudah bekerja, kami harus memikirkannya dengan baik dan matang, karena kalau kita asal pecat dan kemungkinan yang terjadi yaitu kami sendiri yang kesulitan, pastinya produksi terhambat, pengiriman menjadi tidak tepat waktu dan banyak lagi efek negatifnya, juga butuh waktu untuk mencari pengganti. Itu keputusan yang sangat sulit, jadi butuh pertimbangan extra dalam hal ini.”¹⁰

Karyawan yang ingin berhenti bekerja karena keinginannya sendiri harus mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan, dan juga harus disertai alasan serta kapan akan berhenti bekerja, hal ini perlu dilakukan agar perusahaan siap untuk mencari pengganti supaya kegiatan operasional perusahaan tidak terganggu.

2. Pentingnya Loyalitas Sumber Daya Manusia pada Pabrik Bola Plastik Kudus

Loyalitas SDM dimaksudkan dengan karyawan yang ada didalam perusahaan atau lembaga, dan loyalitas karyawan adalah pengakuan, penghargaan, kerjasama, kondisi kerja dan hubungan dengan atasan. Dengan demikian, loyalitas merupakan sikap dari seseorang berupa kesetiaan yang ditunjukkan

¹⁰ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik.

Di dalam bekerja di Pabrik Bola Plastik Kudus diharapkan semua karyawan dapat memiliki loyalitas yang besar terhadap perusahaan, karena tanpa kelayakan karyawan yang ada, pastinya akan mempengaruhi banyak hal dalam pengembangan perusahaan untuk maju, produksi akan terhambat, serta manajemen tidak akan berjalan dengan semestinya.

Biasanya karyawan yang kurang loyal dalam pabrik bola plastik yaitu yang berada di bidang produksi, dikarenakan bidang produksi menggunakan jadwal 24 jam dan menggunakan sistem kerja *sift*, seringkali karyawan yang menjadi operator produksi kurang maksimal dalam bekerja karena masuk tengah malam, dan banyak juga yang hanya bertahan dalam waktu satu bulan bahkan dua minggu sudah berhenti dan keluar. Seperti pernyataan bapak Ulil Absor :

“Di sini sebenarnya kerjanya sangat mudah mas, hanya yang sulit itu mengatur jadwal *sift* nya, yang dapat *sift* malam biasanya banyak yang tidak berangkat, karena berbagai alasan, maka dari itu karyawan diharapkan bisa loyal terhadap perusahaan dan juga loyal terhadap pekerjaannya, dengan kelayakan tersebut meskipun jadwalnya *sift* malah atau yang lain pastinya tidak ada masalah kan mas, biasanya yang tidak loyal mungkin belum bisa loyal yaitu karyawan yang baru, kalau yang karyawan lama sudah tidak diragukan lagi kelayakannya mas, yang

baru itu bekerja baru tiga minggu sudah keluar, ya alasannya macam-macam mas.”¹¹

Karyawan yang loyal sangatlah penting bagi perusahaan, maka dari itu perusahaan memberikan beberapa pemeliharaan terhadap karyawannya, diantaranya komunikasi, kesejahteraan karyawan, , keselamatan dan kesehatan karyawan, membangun kekeluargaan antara karyawan dan atasan serta memberikan bonus atau kompensasi untuk karyawan. Dengan beberapa hal tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kelayakannya supaya perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Loyalitas karyawan sangatlah penting khususnya untuk karyawan yang muda-muda dan karyawan baru yang baru kerja sekitar dua bulan kebawah, karena yang muda-muda ini sangat rentan bosan dengan rutinitas kerja di pabrik, dan karyawan baru sering kali kurang maksimal dalam kerjanya, dan berpengaruh pada perolehan gaji yang di dapat, maka dari itu sangatlah penting loyalitas karyawan khususnya yang muda dan yang baru kerja supaya bisa cepat beradaptasi dengan lingkungan pabrik dan betah dengan kerjanya untuk waktu yang lama. Seperti pernyataan bapak Ulil Absor :

“ Kami memfokuskan kepada karyawan-karyawan yang baru supaya mereka betah dan nyaman bekerja di pabrik, kami mencoba berbagai macam cara supaya karyawan baru tersebut bisa bertahan lebih lama, karena mereka sering bosan, jenuh dan

¹¹ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

lain-lain, maka memberikan kompensasi dan tambahan-tambahan fasilitas dapat memberikan semangat dan motivasi supaya karyawan baru lebih betah bekerja.”¹²

3. Usaha untuk meningkatkan loyalitas Pabrik Bola Plastik Kudus

Upaya manajemen untuk meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya yaitu memberikan fasilitas-fasilitas berupa kipas angin supaya tidak gerah saat kerja, speaker aktif untuk mendengarkan musik supaya tidak jenuh dengan suara bising mesin, dispenser air panas dan dingin untuk membuat es dan kopi, akan diberikan tambahan bonus gaji bagi yang rajin piket kebersihan dan juga yang rajin berjamaah di masjid di waktu-waktu solat, di berikan sembako pada akhir bulan untuk semua karyawan. Semua hal tersebut dilakukan manajemen supaya karyawan lebih meningkatkan loyalitas kerjanya di Pabrik Bola Plastik. Seperti pernyataan bapak Ulil Absor :

“ berbagai upaya sudah kami lakukan, diantaranya pemberian bonus, fasilitas minum-minuman kopi, teh dan lain-lain sudah disediakan supaya karyawan lebih betah di pabrik, dan kalau sudah betah, pasti sedikit demi sedikit loyalitas karyawan tersebut pada pabrik akan muncul dan semakin lama semakin baik.”¹³

¹² Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

¹³ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

4. Menyikapi *turnover* yang terjadi di Pabrik Bola Plastik Kudus

Dalam Pabrik Bola Plastik Kudus, sering terjadi *turnover* karyawan yang mengakibatkan proses produksi bisa terhambat, biasanya banyaknya keluar masuk karyawan disebabkan karena pada bulan pertama bekerja pendapatan gaji mereka kurang maksimal, dikarenakan pendapatan bola yang dicetak sedikit karena baru pelatihan mengoprasikan mesin, dan penggajiannya tergantung berapa jumlah bola yang di cetak selama satu bulan. Maka dari itu banyaknya keluar masuk karyawan yang sering terjadi rata-rata adalah karyawan yang baru bekerja dua bulan kebawah. Kalaupun ada karyawan yang sudah bekerja satu sampai dua tahun kemudian keluar kerja, biasanya dikarenakan sudah adanya pekerjaan lain yang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan tersebut.

Dalam menyikapi *turnover* yang terjadi, sebetulnya hal tersebut biasanya terjadi pada karyawan baru karena dalam masa percobaan belum baik dalam mengoprasikan mesin atau tidak bisa maksimal dalam menggunakan mesin, manajemen sangat memperhatikan hal tersebut dengan pendampingan saat masa-masa pelatihan, serta adanya teknisi yang salalu siap memberi arahan pada karyawan yang membutuhkan, dengan demikian manajemen berharap agar adanya komunikasi kepada karyawan yang kesulitan dalam pengoprasian mesin supaya lebih nyaman dan dapat secepatnya dapat mengoprasikan mesin

dengan maksimal. Seperti pernyataan bapak Ulil Absor :

“ Akhir-akhir ini sudah biasa sekali karyawan keluar masuk pabrik, maka dari itu kami mencoba untuk lebih memperhatikan karyawan baru yang telah bekerja, mulai dari pembinaan sampai layanan yang harus di berikan kepada karyawan baru sedikit ditingkatkan supaya mereka lebih nyaman dan dapat berkomunikasi dengan baik. “¹⁴

5. Pengelolaan SDM dan meningkatkan Loyalitas karyawan Menurut Ekonomi Islam di Pabrik Bola Plastik Kudus

Pengelolaan di Pabrik Bola Plastik Kudus memberikan peraturan-peraturan yang berpegangan dengan prinsip islam didalamnya, dalam perencanaan dan pengelolaannya menerapkan prinsip yaitu bahwa bekerja merupakan kewajiban bagi setiap orang terutama bagi orang muslim. Jadi pengelolaan dilakukan dengan sebaik baiknya dan sejujur-jujurnya mulai dari perekrutan karyawan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Seperti paparan bapak Ulil Absor :

“Pengelolaan disini menggunakan prinsip syariah dimana keberkahan yang di dahulukan, dengan kejujuran, kesadaran melakukan yang terbaik, dan beribadah di sela waktu-waktu bekerja menurut saya sudah memenuhi prinsip syariah islam. Semua diwajibkan solat lima waktu, berhenti saat adzan berkumandang, mulai dengan basmalah, karena bekerja untuk materi

¹⁴ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

bukanlah segalanya, dengan kebersamaan satu sama lain dan bertanggung jawab terhadap apa yang harus di kerjakan, semua akan mendapatkan berkah dengan sendirinya kalau di niatkan untuk ibadah.”¹⁵

Dalam meningkatkan loyalitas, manajemen menerapkan beberapa metode, seperti pemaparan bapak Ulil Absor berikut :

“ Pertama; manajemen selalu mengawasi karyawan dalam bekerja khususnya kepada karyawan yang kurang mahir dalam mengoprasikan mesin, memberi motivasi supaya tidak mudah putus asa, seperti dalam Al-Qur’an surah Yusuf ayat 87 yang artinya “ Dan jangan kamu berputus asa dari rahmad Allah.” Kedua; manajemen selalu menerima kritik dan saran terkait dengan keluhan yang dialami karyawan pada saat bekerja di Pabrik Bola Plastik. Ketiga; manajemen memberikan kompensasi kepada karyawan atas kerusakan mesin ataupun pemadaman listrik yang terjadi pada saat jam kerja sebagai ganti waktu yang terbuang dan kurang maksimal. Keempat; manajemen selalu meningkatkan fasilitas yang ada didalam Pabrik agar karyawan semakin nyaman dalam bekerja. Kelima; pembagian sembako bagi seluruh karyawan di akhir bulan. Dan yang terakhir yaitu pemberian kompensasi gaji karyawan sesuai dengan apa

¹⁵ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

yang telah diamati oleh manajer pada pekerjaan karyawannya sehari-hari.¹⁶

C. Analisis Data Penelitian

Dalam metode penelitian kualitatif, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang telah diamati.

Berikut analisis dari hasil wawancara dengan teori-teori yang telah ada:

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berdasarkan nilai Islami

Dalam mencapai terpenuhinya Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Islami, maka harus memenuhi 4 kategori dalam manajemen Sumber Daya Manusia Islami, yaitu : Nilai dan Akhlak yang Islami, kompensasi dan bonus serta Spiritualitas. Dikarenakan dalam Islam bekerja merupakan kewajiban bagi manusia, apalagi di sertai dengan nilai-nilai dan akhlak islam didalamnya. Dan bekerja untuk kesejahteraan bersama, dalam hal ini sangat bersifat umum karena menyangkut kehidupan orang banyak, dapat memberi pekerjaan bagi yang membutuhkan, membantu satu sama lain serta mengentaskan kemiskinan. Tetapi harus di sertai dengan kejujuran dan kedilan antara karyawan dan perusahaan, manajemen harus memanusiakan manusia, tidak menggunakan karyawan hanya sebagai obyek untuk mencari keuntungan semata. Islam juga telah mengajarkan bahwasannya setiap perbuatan didasarkan pada niat, maka jika niatnya baik akan menghasilkan kebaikan, tetapi jika niatnya

¹⁶ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

buruk akan menghasilkan keburukan. Seperti Hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Sayyidina Umar Bin Khatab bahwasannya ia pernah mendengar Rasullallah S.A.W. bersabda, “ sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya, setiap orang akan mendapat apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan RasulNya, maka hijrahnya untuk Allah dan RasulNya. Siapa yang hijrah karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dalam teori manajemen pengelolaan sumber daya manusia menggunakan metode berupa perencanaan, perolehan/penarikan pegawai, pengembangan, Kompensasi, Integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan dan pemutusan hubungan kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia yang terjadi di pabrik bola Kudus secara Islami bisa di lihat dari sikap dari masing-masing individu yang ada didalam pabrik. Seperti yang dikatakan bapak Ulil Absor yaitu ‘Dengan menjunjung tinggi kejujuran serta akhlak dalam bekerja, maka pekerjaan yang berat akan menjadi mudah karena tidak ada hal buruk didalamnya, sebagaimana kejujuran merupakan rasa takut dan pengharapan, serta dapat memupuk rasa cinta dan tawakal kepada Allah. Maka dari itu kejujuran di sini sangat diprioritaskan.’¹⁷ Dalam melakukan perencanaan dan perolehan atau perekrutan karyawan sudah berjalan dengan baik meskipun belum seketat syarat-syarat yang ada dalam perusahaan besar, serta adanya

¹⁷ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

pemeliharaan dan kompensasi bagi karyawannya yang dilandasi dengan nilai-nilai keislaman, tetapi dalam hal pendisiplinan yang cenderung terjadi masalah karena sulitnya mengontrol kedisiplinan dalam tepat waktu bekerja dengan berbagai alasan-alasan tertentu, meskipun dengan iming-iming adanya tambahan kompensasi, tetapi manajemen masih kesulitan dalam mengontrolnya, terbukti dengan banyaknya karyawan yang keluar atau berhenti dengan sendirinya dari bekerja di pabrik bola. Seperti paparan dari bapak Ulil Absor : “masalah yang sulit di kontrol yaitu kedisiplinan karyawan, karyawan sering sekali kurang tepat waktu dalam bekerja, sering terlambat dan molor dari jam kerja yang telah ditetapkan, pernah kami menggunakan metode pemotongan gaji untuk karyawan yang tidak disiplin dalam waktu, dan itu malah membuat mereka takut dan malas untuk bekerja, dan hasilnya mereka keluar sedikit demi sedikit. Dan kami pun memberi kelonggaran kalau ada masalah terlambat atau kemoloran waktu untuk memberitahu terlebih dahulu supaya kami bisa mengontrolnya dengan memberi jam lembur kepada karyawan yang bekerja di *sift* sebelumnya.”¹⁸

2. Loyalitas Sumber Daya Manusia

Loyalitas karyawan dalam Islam didefinisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja Islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompok maupun bangsa. Loyalitas

¹⁸ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020

sebagai bentuk etos kerja Islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Dalam paparan bapak Ulil Absor berkata: “Loyalitas merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, dan kami sampai saat ini masih mencoba untuk mencari cara yang paling efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan disini, dengan sikap yang positif kita berharap adanya kompensasi dan penambahan dalam fasilitas-fasilitas yang ada dapat menunjang peningkatan loyalitas karyawan yang bekerja disini. Kami percaya dengan tujuan baik akan mendapatkan hasil yang baik pula.”¹⁹

Di dalam teori, Timbulnya loyalitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stress kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas tingkat keikutsertaan dalam pengambilan

¹⁹ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

keputusan, menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap perusahaan,

4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Dalam pabrik bola plastik kudus ini yang lebih tua cenderung memiliki loyalitas kerja yang bagus ibadah dan kedisiplinan yang bagus, dibandingkan dengan yang masih muda ataupun karyawan baru, kurangnya rasa percaya terhadap perusahaan, karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan merasa kurang dengan gaji yang didapatkan, itu sebabnya *turnover* yang terjadi di perusahaan masih banyak, manajemen mencoba dengan memberikan adanya kompensasi dan penambahan fasilitas-fasilitas dalam hal tersebut supaya dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk lebih loyal kepada pabrik bola plastik dan dapat meminimalisir banyaknya *turnover* yang terjadi di perusahaan. Seperti paparan bapak Ulil Absor : “kita lebih fokus kepada yang muda maupun yang bekerja baru disini, karena yang baru cenderung bosan atau tidak betah, beda dengan yang tua, mereka sudah lama dan sudah loyal dengan perusahaan.”²⁰

Di dalam pengelolaan SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus ini sudah menerapkan sistem ber

²⁰ Wawancara dengan Ulil Absor selaku kepala SDM di Pabrik Bola Plastik Kudus, Dikutip Tanggal 24 Februari 2020.

basis syariah, meskipun hanya berlaku secara umum, dan dalam hal ini kendala yang masih dihadapi yaitu sulitnya kesadaran pribadi untuk melakukan ibadah diantara sebagian karyawan karena lebih fokus untuk mencari uang atau materi, dengan menggunakan sistem pemberian kompensasi dan penambahan fasilitas-fasilitas yang ada di dalam pabrik serta dorongan motivasi untuk beribadah dan yakin kalau rezeki sudah di atur oleh Allah membuat sedikit perubahan dalam bekerja dan beribadah, karyawan merasa bisa termotivasi dan semangat untuk bekerja meskipun perubahannya sedikit demi sedikit, tetapi itu merupakan langkah maju supaya karyawan lebih loyal terhadap perusahaan, lebih loyal terhadap manajemen, dan lebih taat beribadah kepada Allah.

