

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

Gambaran obyek penelitian merupakan dimana menerangkan tentang keadaan tempat penelitian di UD. Putra Wahyu Antique yaitu baik dari visi, misi, sejarah dan struktur perusahaan. Adapun lebih jelasnya sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi perusahaan furniture yang mampu menembus pasar global dan berdaya saing tinggi.¹

2. Misi

- a. Menghadirkan kualitas yang berdaya saing tinggi
- b. Memberikan pelayanan yang profesional untuk mempertahankan kenyamanan dan kepercayaan pelanggan
- c. Terus meningkatkan produksi dari kecepatan hingga kerapian detail produk
- d. Mengembangkan manajemen secara bertahap sehingga lebih efisien.²

3. Sejarah

Diawali sejak tahun 1994 oleh perusahaan furniture besar di Jepara bernama Wahyu Antique, dengan target pasar di Eropa, USA, dan beberapa negara maupun benua lainnya. Dulu perusahaan ini didirikan hanya memiliki satu pimpinan, satu tukang kayu dan dua tukang finishing hingga terakhir kali memiliki lebih dari 60 orang karyawan produksi. Wahyu Antique telah mengekspor lebih dari 500 kontainer setiap tahunnya pada masa kejayaannya, hingga terakhir di tahun 2001 karena mendapat dampak yang besar akibat bom bali dan isu teroris di tahun-tahun tersebut.

Akhirnya perusahaan ini Vacum dan harus meliburkan hampir 80% karyawannya. Namun, pemilik dari Wahyu Antique tetap optimis bahwa nama dan usaha bidang furniture ini kelak akan berdiri megah dan bisa bermanfaat bagi sekitar, karena beliau sendiri menyatakan

¹ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

² Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

vacum bukan karena permasalahan internal maupun terhadap eksternal. Maka dari itu, dengan keyakinan owner dari Wahyu antique akhirnya berdirilah usaha furniture yang dirintis sendiri oleh putra dari pemilik Wahyu Antique dengan nama Junior Furniture. Namun, karena baru mendapatkan histori perjalanan Wahyu Antique, putra dari pemilik Wahyu Antique mengubah nama usaha yang dirintis dengan nama UD. Putra Wahyu Antique. Sebagai wujud meneruskan semangat dan rasa optimisdari ayahnya, berusaha mengembangkan target sang ayah.

UD. Putra Wahyu Antique didirikan oleh Panji Fardiansyah seorang wiraswasta muda yang memulai karirnya didunia wirausaha secara serius sejak tahun 2011 pada usia 21 tahun. Dengan modal seadanya (tanpa bantuan materi dari orang tua) dan pengalamannya bekerja di dunia furniture saat duduk di kelas 1 dan 2 SMA. Panji Fardiansyah memiliki semangat yang sama dengan ayahnya yaitu menciptakan lapangan pekerjaan. Dengan pengalaman yang mumpuni (tidak hanya owner, namun tim yang dibentuk juga), UD. Putra Wahyu Antique telah memulai perdagangan furniture ke pasar dunia. Mulai dari Malaysia, Singapura, Dubai, India, California, hingga Belgia. Di tahun 2016, berdasarkan data permintaan lokal akhirnya UD. Putra Wahyu Antique memulai untuk ikut meramaikan pasar furniture di Nusantara dengan sistem online dan tentunya produksi yang mumpuni.³

4. Struktur organisasi perusahaan

Agar berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan perusahaan, maka perlu adanya struktur dan pembagian tugas atau job dalam sebuah perusahaan. Berikut struktur organisasi pada UD. Putra Wahyu Antique

Direktur Utama/owner : Panji Fardiansyah

Sekretaris & Manajer keuangan : Zunik Nur Hayanah

Quality Control : Danar Farizki Akbar

³ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

Kepala Bidang finising : Malik
Kepala Bidang Jok : Wawan
Kepala Bidang Produksi : Kuncer
Kepala Bidang Marketing : Nurul.⁴

Adapun tugas atau jobdisk struktur organisasi UD. Putra Wahyu Antique adalah :

a. Direktur Utama/Owner

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab Direktur Utama pada UD. Putra Wahyu Antique :

- 1) Memimpin dan menjalankan perusahaan
- 2) Bertanggungjawab mengelola perusahaan agar berjalan lancar dan semakin berkembang
- 3) Menentukan atau memutuskan semua peraturan-peraturan serta kebijakan utama/tertinggi dalam perusahaan
- 4) Mewakili perusahaan dalam menjalin hubungan dengan berbagai pihak eksternal perusahaan.
- 5) Mengawasi semua kegiatan serta karyawan yang ada di perusahaan.⁵

b. Sekretaris dan Manajer Keuangan

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab sekretaris & Manajer Keuangan pada UD. Putra Wahyu Antique :

- 1) Mencatat serta menyimpan segala aktifitas perusahaan dan bertanggungjawab melaporkan kepada pimpinan
- 2) Bertanggungjawab untuk menjadi pendamping/asisten pimpinan
- 3) Mengelola keuangan perusahaan
- 4) Bertanggungjawab dalam menciptakan efisiensi keuangan serta menjaga keuangan perusahaan tetap dalam keadaan baik
- 5) Bertanggungjawab untuk Merekrut dan memberhentikan karyawan atau tenaga kerja.⁶

⁴ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

⁵ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

⁶ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

c. Supervisor atau Quality Control

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab Supervisor atau Quality Kontrol pada UD. Putra Wahyu Antique :

- 1) Bertanggungjawab dalam menjaga kualitas produk yang diproduksi pengrajin
- 2) Melaporkan segala aktifitas produksi yang ada di perusahaan
- 3) Bertanggungjawab dalam menjaga SDM bagian produksi
- 4) Bertanggungjawab memilih dan mengelola bahan baku produksi dalam perusahaan.⁷

d. Kepala Bidang Finising

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab Kepala Bidang Finishing pada UD. Putra Wahyu Antique yaitu bertanggungjawab dalam bidang finishing (pewarnaan, instalasi, dan pembungkusan).⁸

e. Kepala Bidang Jok

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab Kepala Bidang Jok pada UD. Putra Wahyu Antique yaitu bertanggungjawab dalam bidang pemasangan jok/perengkapan sofa.⁹

f. Kepala Bidang Produksi

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab Kepala Bidang Produksi pada UD. Putra Wahyu Antique :

- 1) Bertanggungjawab dalam pengelolaan bagian produksi barang
- 2) Membaca gambar kerja serta konstruksi.¹⁰

g. Kepala Bidang Marketing

Job atau tugas yang menjadi tanggungjawab Kepala Bidang Marketing pada UD. Putra Wahyu Antique :

- 1) Memasarkan atau mempromosikan Produk baik Offline maupun Online

⁷ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

⁸ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

⁹ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

¹⁰ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

- 2) Menentukan harga bersaing, diskon, promo, dan lain sebagainya.¹¹

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data tentang produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi mebel pada UD. Putra Wahyu Antique di Kabupaten Jepara

a. Seleksi tenaga kerja

1) Penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga merupakan penentu dari sukses tidaknya perusahaan dalam merekrut memilih karyawan atau tenaga kerja. Pada UD. Putra Wahyu Antique, ada pembagian struktur organisasi perusahaan dan juga pembagian tugas, diantaranya adalah bagian struktur pada bidang sekretaris dan manajer keuangan yang menjadi satu yaitu Zunik Nur Hayanah yang mempunyai tugas salah satunya bertanggungjawab untuk merekrut dan memberhentikan karyawan atau tenaga kerja UD. Putra Wahyu Antique. Zunik Nur Hayanah, memaparkan bahwa pelamar yang direkrut atau diterima menjadi tenaga kerja di UD. Putra Wahyu Antique benar-benar merupakan tenaga kerja yang paling memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan.¹²

Disamping itu, Panji Fardiansyah, selaku Direktur Utama sekaligus Owner UD. Wahyu Antique juga mengatakan, bahwa ada beberapa penyebab mengapa jumlah pelamar kurang dari yang diharapkan, diantaranya karena upah atau gaji menurut pelamar tidak sesuai dengan kebutuhan atau yang diinginkan pelamar, dan selain itu karena bidang pekerjaan yang ditawarkan ke pelamar memiliki syarat ketrampilan khusus seperti pengalaman dan juga

¹¹ Profil UD. Putra Wahyu Antique, 18 Oktober 2019.

¹² Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

yang lainnya sehingga banyak pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.¹³

2) Faktor etika

Faktor etika merupakan suatu unggah unggah atau kharakter yang harus diterapkan untuk membentuk sikap yang baik. Panji Fardiansyah menjelaskan bahwa tenaga kerja yang diterima atau bekerja di UD. Putra Wahyu Antique harus memiliki nilai sopan santun baik dari segi ucapan maupun pekerjaan, misalnya dari segi ucapan adalah memiliki integritas dan kejujuran, sedangkan dari segi pekerjaan harus memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi.¹⁴

3) Faktor internal perusahaan

Dalam proses seleksi tenaga kerja, perusahaan mampu menganalisis keadaan internal perusahaan baik dari kapan merekrut atau mengganti tenaga kerja, mengeluarkan anggaran, dan memilih dan mengelola bahan, dan lain sebagainya. Danar Farizki Akbar, selaku Supervisor atau Quality Control UD. Putra Wahyu Antique, menjelaskan bahwa ketika dia bertanggungjawab untuk memilih dan mengelola bahan baku produksi dalam perusahaan, dia melakukan sesuai yang dibutuhkan perusahaan sehingga kualitas terjaga sehingga anggaran perusahaan terkontrol.¹⁵ Selain itu, Zunik Nur Hayanah, selaku manajer keuangan juga menjelaskan bahwa ketika mengeluarkan anggaran disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan sehingga anggaran perusahaan bisa berputar dalam setiap

¹³ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

¹⁴ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

¹⁵ Danar Farizki Akbar, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

perkembangan perusahaan mebel UD. Putra Wahyu Antique.¹⁶

4) Faktor kesempatan pekerjaan

Dalam seleksi tenaga kerja ini, pelamar mempunyai kesempatan pekerjaan yang sama, artinya perekrut tidak memandang pelamar dari segi latar belakang sosial, fisik, maupun yang lainnya. Panji Fardiansyah selaku pimpinan atau owner UD. Putra Wahyu Antique, mengatakan bahwa semua yang melamar pekerjaan di UD. Putra Wahyu Antique memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi tenaga kerja di UD. Putra Wahyu Antique, artinya tidak memandang pelamar dari latar belakang berbeda dan juga tidak memandang warna kulit maupun daerah asal pelamar.¹⁷ Zunik Nur Hayanah, selaku sekretaris UD. Putra Wahyu Antique, yang bertanggungjawab merekrut tenaga kerja juga menjelaskan, bahwa setiap persyaratan pelamar yang diserahkan dicatat dan diterima secara profesional dan sesuai prosedur.¹⁸

b. Hak tenaga kerja

1) Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia, dimana tenaga kerja berhak mendapatkan hak kehidupan yang layak, artinya sesuai dengan pekerjaannya. Panji Fardiansyah, menjelaskan bahwa semua tenaga kerja mendapatkan hak atas pekerjaannya dan tidak memaksa diluar kemampuannya.¹⁹

¹⁶ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

¹⁷ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

¹⁸ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

¹⁹ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

2) Hak atas upah yang adil

Hak atas upah yang adil dimana tenaga kerja mendapatkan upah sesuai dengan tenaganya dan kualitasnya serta tidak ada unsur diskriminatif atau perbedaan dengan tenaga kerja yang lainnya yang sama dengan kualitasnya. Zunik Nur Hanayah selaku manajer keuangan menegaskan bahwa semua upah yang dibayarkan ke tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya dan juga pembagian yang sudah disepakati.²⁰ Danar Farizki Akbar, selaku supervisor atau Quality Control yang mempunyai tanggungjawab untuk melaporkan segala aktifitas produksi yang ada di perusahaan UD. Putra Wahyu Antique juga menjelaskan bahwa semua aktifitas tenaga kerja yang dilaporkan sudah sesuai apa yang tenaga kerja lakukan.²¹

3) Hak berserikat atau berkumpul

Hak berserikat atau berkumpul dimana tenaga kerja mempunyai hak untuk kebebasan memperjuangkan hak mereka secara bersama-sama atau bersatu sesama tenaga kerja. Panji Fardiansyah menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja yang bekerja pada UD. Putra Wahyu Antique diberi hak untuk berkumpul bersama selayaknya keluarga, dan juga mempersilahkan untuk mengkritik atau mengingatkan bersama misal ada hak yang belum terpenuhi atau belum sesuai aturan, misalkan dalam pemberian bonus lembur.²²

4) Hak untuk diperlakukan secara sama

Setiap tenaga kerja atau karyawan pasti menginginkan hak untuk diperlakukan secara sama, yaitu secara adil dan tidak ada unsur

²⁰ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

²¹ Danar Farizki Akbar, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

²² Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

deskriminatif atau perbedaan baik dari segi gaji, pelayanan, maupun yang lainnya. Dinar Farizki Akbar, selaku Supervisor atau Quality Control UD. Putra Wahyu Antique, yang juga mempunyai pekerjaan bagian yang bertanggungjawab dalam menjaga SDM bagian produksi, menjelaskan bahwa dia memperlakukan secara sama dan adil selama melakukan pekerjaan menjaga SDM bagian produksi.²³ Panji Fardiansyah selaku Direktur Utama atau Owner UD. Putra Wahyu Antique, mengatakan bahwa semua tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di UD. Putra Wahyu Antique memiliki perlakuan secara sama, artinya tidak memandang tenaga kerja dari latar belakang berbeda dan juga tidak memandang warna kulit maupun daerah asal pekerja karena semuanya sama yang penting sudah sesuai aturan perusahaan.²⁴

5) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Dalam perusahaan biasanya tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan. Zunik Nur Hayanah, selaku sekretaris yang bertanggungjawab sebagai asisten pimpinan atau direktur utama dan merekrut serta memberhentikan karyawan atau tenaga kerja, memaparkan selama ini pada UD. Putra Wahyu Antique belum ada perlindungan keamanan dan kesehatan bagi tenaga kerja yang direkrut atau yang sudah bekerja.²⁵ Dinar Farizki Akbar, selaku Supervisor atau Quality Control UD. Putra Wahyu Antique, juga menjelaskan saat

²³ Dinar Farizki Akbar, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

²⁴ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

²⁵ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

ini tenaga kerja atau karyawan belum ada perlindungan keamanan dan kesehatan, namun nanti kedepan ada perlindungan keamanan dan kesehatan bagi tenaga kerja atau karyawan.²⁶

Panji Fardiansyah, selaku Direktur Utama atau Owner di UD. Putra Wahyu Antique, juga mengatakan tenaga kerja atau karyawan belum ada perlindungan keamanan dan kesehatan, namun dalam jangka waktu dekat nanti akan dibuat sistem perlindungan keamanan dan kesehatan, seperti Jaminan sosial, keamanan misal kecelakaan dalam proses pekerjaan, dan lain sebagainya.²⁷

6) Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak untuk diproses hukum secara sah maksudnya siapa yang bersalah harus dihukum sesuai aturan, dan berlaku bukan hanya tenaga kerja saja, namun juga berlaku untuk direktur utama atau owner. Panji Fardiansyah menjelaskan bahwa pada UD. Putra Wahyu Antique sudah ada aturan atau kesepakatan yang harus dilaksanakan tidak boleh dilanggar, dan siapapun yang melanggar atau bersalah baik tenaga kerja maupun pimpinan atau direktur utama, itu harus meminta maaf atau dihukum sesuai aturan yang berlaku.²⁸

7) Hak rahasia pribadi

Setiap tenaga kerja memiliki hak rahasia pribadi yang tidak boleh dipublikasikan oleh perusahaan, misalnya penyakit khusus maupun yang lainnya. Zunik Nur Hayanah, selaku sekretaris yang mencatat setiap pelamar yang melamar pada UD. Putra Wahyu Antique menjelaskan, bahwa setiap berkas atau identitas

²⁶ Danar Farizki Akbar, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

²⁷ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

²⁸ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

pelamar yang melamar yang sifatnya pribadi maka tidak boleh dipublikasikan.²⁹ Panji Fardiansyah, selaku pimpinan atau direktur utama UD. Putra Wahyu Antique juga menjelaskan bahwa saat wawancara seleksi tenaga kerja atau karyawan sudah ada kesepakatan antara pimpinan atau perusahaan dengan pelamar yang melamar pekerjaan di UD. Putra Wahyu Antique untuk mempublikasikan mana yang harus dipublikasi dan merahasiakan mana yang menjadi rahasia.³⁰

8) Hak atas kebebasan suara hati

Pada UD. Putra Wahyu Antique setiap tenaga kerja atau karyawan memiliki hak atas kebebasan suara hati. Danar Farizki Akbar, selaku Supervisor atau Quality Control UD. Putra Wahyu Antique, yang juga bertanggungjawab melaporkan segala aktifitas produksi yang ada di UD. Putra Wahyu Antique, menjelaskan bahwa tenaga kerja atau karyawan selama ini memiliki kebebasan suara hati melakukan sesuai kemampuan yang dimilikinya.³¹ Panji Fardiansyah juga menjelaskan bahwa semua tenaga kerja sialhkan misal ada yang dibicarakan atau sampaikan karena dari UD. Putra Wahyu Antique tidak memaksa kalian untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.³²

²⁹ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

³⁰ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

³¹ Danar Farizki Akbar, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

³² Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

2. Data tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi mebel apada UD. Putra Wahyu Antique di Kabupaten Jepara

a. Pelatihan

Pada UD. Putra Wahyu Antique pelatihan sangat penting karena untuk kemajuan perusahaan. Panji Fardiansyah selaku Direktur Utama atau Owner UD. Putra Wahyu Antique, yang juga bertanggungjawab mengembangkan perusahaan mengatakan bahwa pada UD. Putra Wahyu Antique juga pernah melakukan pelatihan kepada tenaga kerja, baik dari segi online yaitu pelatihan marketing lewat instagram dan segi offline pelatihan administrasi perusahaan yang baik dan benar sesuai yang perusahaan harapkan, dengan tujuan agar UD. Putra Wahyu Antique lebih maju dan berkembang serta bersaing dengan kompetitor, dan apabila tidak dilakukan pelatihan tenaga kerja tersebut atau yang lainnya maka akan mempengaruhi produktivitas atau kurang maju.³³ Zunik Nur Hayanah, selaku sekretaris UD. Putra Wahyu Antique menjelaskan bahwa untuk sebelum mencatat semua tentang apa yang dibutuhkan UD. Putra Wahyu Antique maka dilakukan pelatihan administrasi yang baik dan benar, sehingga nanti saat mencatat sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.³⁴

b. Mental dan kemampuan fisik tenaga kerja

Mental dan kemampuan fisik tenaga kerja atau karyawan pada UD. Putra Wahyu Antique juga sangat diperhatikan. Panji Fardiansyah menjelaskan bahwa mental dan kemampuan fisik itu sangat penting karena misal tenaga kerja atau karyawan ada yang memiliki mental dan fisik cacat atau keturunan kurang baik atau penyakit yang menular, maka akan

³³ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

³⁴ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

mempengaruhi tenaga juga yang lainnya dan juga mempengaruhi produktivitas perusahaan.³⁵

c. Hubungan atasan dan bawahan

Pada UD. Putra Wahyu Antique, komunikasi antara atasan atau pimpinan dengan bawahan atau tenaga kerja sangat penting dan mempengaruhi perusahaan. Danar Farizki Akbar, selaku Supervisor atau Quality Control UD. Putra Wahyu Antique, yang juga bertanggungjawab melaporkan segala aktifitas produksi yang ada di UD. Putra Wahyu Antique, menjelaskan bahwa hubungan atasan dan bawahan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan karena misal tidak ada hubungan baik dan berkesinambungan antara atasan atau pimpinan dengan bawahan atau tenaga kerja maka yang dilaporkan ke perusahaan tidak sesuai yang diharapkan sehingga perusahaan mengalami masalah.³⁶ Zunik Nur Hayanah, selaku sekertaris dan juga manajer keuangan juga menjelaskan bahwa hubungan antara atasan atau pimpinan dengan bawahan atau tenaga kerja tidak berjalan maka semua pencatatan dan juga keuangan tidak sesuai yang diharapkan sehingga mempengaruhi perusahaan.³⁷ Panji Fardiansyah, selaku atasan atau pimpinan UD. Putra Wahyu Antique menjelaskan bahwa sistem hubungan antara atasan atau pimpinan dengan bawahan atau tenaga kerja dibuat asas kekeluargaan, artinya antara pimpinan dan tenaga kerja UD. Putra Wahyu Antique menjalin hubungan yang harmonis dan terbuka.³⁸

³⁵ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

³⁶ Danar Farizki Akbar, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

³⁷ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

³⁸ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

3. Data tentang upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi mebel pada UD. Putra Wahyu Antique di Kabupaten Jepara

a. Perbaikan terus menerus

Pada UD. Putra Wahyu Perbaikan terus menerus sangat dibutuhkan, mengingat teknologi sudah canggih maka mau tidak mau perusahaan dituntut untuk melakukan perbaikan terus menerus. Panji Fardiansyah mengatakan bahwa saat ini pencatatan tidak hanya manual saja tapi juga dibuat sistem komputerisasi sehingga mampu memudahkan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.³⁹ Zunik Nur Hanayah menjelaskan bahwa setelah ada pelatihan administrasi yang baik dan benar, maka pada pencatatan semua sektor yang dicatat atau dibutuhkan UD. Putra Wahyu Antique tidak hanya menggunakan model manual tapi sudah menggunakan model canggih yaitu komputerisasi sehingga lebih memudahkan dan cepat serta efisien dalam proses pekerjaan.⁴⁰

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Setelah melakukan perbaikan terus menerus, maka yang dilakukan UD. Putra Wahyu Antique adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan. Panji fardiansyah menjelaskan bahwa peningkatan mutu hasil pekerjaan dilakukan ketika setelah melakukan perbaikan, artinya ketika pencatatan perusahaan sudah menggunakan komputerisasi maka selanjutnya perusahaan UD. Putra Wahyu Antique meningkatkan mutu dengan membuat sistem pencatatan, baik dari bagaimana cara mengelolanya sehingga mampu berfungsi sesuai yang diharapkan.⁴¹

³⁹ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

⁴⁰ Zunik Nur Hayanah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 30 Oktober 2019.

⁴¹ Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

c. Pemberdayaan SDM

Setelah melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan, maka yang dilakukan UD. Putra Wahyu Antique adalah melakukan pemberdayaan SDM. Panji Fardiansyah menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM dilakukan setelah melakukan perbaikan dan juga peningkatan mutu, artinya ketika UD. Putra Wahyu melakukan perbaikan seperti melakukan pelatihan administrasi untuk pencatatan perusahaan, setelah itu melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan dengan membuat sistem pencatatan biar lebih mudah dan mengetahui bagaimana cara melakukan pencatatan secara komputerisasi, dan yang terakhir melakukan pemberdayaan SDM dengan cara memanfaatkan SDM atau merekrut yang mempunyai keahlian dibidang administrasi sehingga mampu diberitanggungjawab dalam mengelola administrasi komputerisasi.⁴²

C. Analisis Data Penelitian

1. Produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi mebel pada UD. Putra Wahyu Antique di Kabupaten Jepara

a. Seleksi tenaga kerja

1) Penawaran tenaga kerja

Semakin banyak jumlah pelamar untuk diseleksi, semakin baik bagi perusahaan karena dengan demikian semakin besar jaminan bahwa pelamar yang terseleksi dan diterima merupakan tenaga kerja yang memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Namun terkadang tidak sesuai yang diharapkan karena dua penyebab. *Pertama*, karena imbalan yang rendah sehingga pelamar tidak jadi melamar. *Kedua*, sifat pekerjaan yang menuntut spesialisasi yang tinggi sehingga tidak banyak pencari kerja yang

⁴² Panji Fardiansyah, Wawancara oleh Penulis, Wawancara, Transkrip, 19 Oktober 2019.

memenuhi persyaratan yang ditentukan.⁴³ Untuk menentukan pelamar tersebut kita tidak bisa seenaknya mengambil keputusan karena dalam Islam, kita sebagai manusia diperintahkan oleh Allah untuk memusyawarahkan dan memutuskan sesuatu yang bermanfaat, bukan keputusan yang sekadar mencoba-coba dan salah (*try and error*) kemudian mencoba lagi sampai menemukan sesuatu yang fixed. Hal itu membuang energi dan waktu. Jadi, yang dimaksudkan adalah agar kita menyusun tujuan atau memutuskan sesuatu secara profesional, tidak sekadar coba-coba atau seenaknya sendiri.⁴⁴ Hal ini seperti yang dilakukan pada UD. Putra Wahyu Antique yaitu prinsip profesional dimana tenaga kerja yang direkrut benar-benar merupakan tenaga kerja yang paling memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan.

2) Faktor etika

Perekrut mengharapkan bahwa pelamar bermutu setinggi mungkin. Memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional. Hal ini sangat penting karena tidak mustahil perekrut dihadapkan kepada berbagai macam godaan, seperti menerima hadiah, disogok oleh pelamar, dan lain sebagainya.⁴⁵ Dalam Ajaran Islam didasarkan dan ditunjukkan untuk membentuk akhlak yang luhur. Dengan akhlak yang luhur, manusia diharapkan melakukan perbuatan yang baik, indah, serasi, dan harmonis. Dengan demikian, prinsip manajemen dan pelaksanaannya

⁴³ Sondang P. Siagian, *Majemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 132.

⁴⁴ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 103-104.

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Majemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 132.

wajib dijiwai, dipimpin, dan diarahkan untuk mencapai kebaikan (*maslahat*), berdasarkan konsepsi dan norma-norma yang ditetapkan oleh Allah SWT.⁴⁶ Teori islam tersebut seperti yang diterapkan di UD. Putra Wahyu Antique bahwa tenaga kerja atau karyawan harus memiliki nilai sopan santun baik dari segi ucapan maupun pekerjaan, misalnya dari segi ucapan adalah memiliki integritas dan kejujuran, sedangkan dari segi pekerjaan harus memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi.

3) Faktor internal perusahaan

Para perekrut tenaga kerja pada umumnya menyadari bahwa situasi internal organisasi atau perusahaan harus dipertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi tenaga-tenaga kerja baru. Misalnya, besar kecilnya anggaran yang dialokasikan untuk belanja pegawai menentukan beberapa pegawai baru yang boleh direkrut, untuk memangku jabatan apa dan melakukan pekerjaan apa. Juga apakah untuk mengisi lowongan baru yang tersedia atau apakah mengganti tenaga kerja lama yang karen alasan tertentu, seperti berhenti atas permintaan sendiri, diberhentikan tidak atas permintaan sendiri, memasuki masa pensiun atau karena ada pegawai yang meninggal dunia.⁴⁷ Dalam hal tersebut perusahaan harus mampu mengorganisasikan atau merencanakan sesuai yang diharapkan, dalam Islam pengorganisasian atau perencanaan dan pengembangan organisasi meliputi pembagian kerja yang logis, penetapan garis tanggungjawab yang jelas, pengukuran pelaksanaan dan prestasi yang dicapai.⁴⁸

⁴⁶ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 99-100.

⁴⁷ Sondang P. Siagian, *Majemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 135.

⁴⁸ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 110.

4) Faktor kesamaan kesempatan

Diberbagai negara atau masyarakat, masih saja terdapat praktik-praktik pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya deskriminatif. Adakalanya praktik yang deskriminatif itu didasarkan atas warna kulit, atau daerah asal, atau latar belakang sosial. Dengan perkataan lain, terhadap sekelompok warga masyarakat yang diidentifikasi sebagai minoritas diberlakukan pembatasan-pembatasan tertentu sehingga mereka tidak memperoleh kesempatan yang sama dengan warga masyarakat lainnya untuk memperoleh pekerjaan. Ironisnya ialah bahwa kadang-kadang pembatasan tersebut memperoleh keabsahan dalam peraturan perundang-perundangan.⁴⁹ Ini berarti sikap adil harus diterapkan, dalam Islam semua perbuatan harus dilakukan dengan adil, adil itu harus diterapkan dimana pun dan dalam keadaan apapun, pada waktu senang maupun duka. Tiap muslim harus adil kepada dirinya sendiri dan adil pula terhadap orang lain.⁵⁰ Hal ini seperti yang diterapkan pada UD. Putra Wahyu Antique bahwa tebaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi tenaga kerja di UD. Putra Wahyu Antique, artinya disini konsep adil diterapkan tidak memandang pelamar dari latar belakang berbeda dan juga tidak memandang warna kulit maupun daerah asal pelamar.

b. Hak tenaga kerja

1) Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena, *pertama*, sebagaimana dikatakan John Locke, kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktivitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau dipikirkan lepas

⁴⁹ Sondang P. Siagian, *Majemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 135.

⁵⁰ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 83-84.

dari tubuh manusia. *Kedua*, kerja merupakan perwujudan diri manusia. Melalui kerja, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. *Ketiga*, hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup , bahkan hak atas hidup yang layak.⁵¹ Dalam Islam, Hak Asasi Manusia ini sangat penting, karena nilai-nilai serta hakikat dari manusia tidak boleh dikurangi atau diabaikan dalam pelaksanaan manajemen.⁵² Konsep ini seperti yang diterapkan pada UD. Putra Wahyu Antique dimana semua tenaga kerja mendapatkan hak yang layak, yaitu hak atas pekerjaannya dan tidak memaksa diluar kemampuannya.

2) Hak atas upah yang adil

Ada tiga hal yang perlu dipertegas dalam hak atas upah yang adil. *Pertama*, setiap pekerja berhak mendapatkan upah. Artinya, setiap pekerja berhak untuk dibayar. *Kedua*, setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah. Ia juga berhak memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya. *Ketiga*, yang mau ditegaskan dengan hak atas upah yang adil adalah bahwa pada prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau deskriminatif soal pemberian upah kepada semua karyawan.⁵³ Dalam Islam semua perbuatan harus dilakukan dengan adil, adil itu harus diterapkan dimana pun dan dalam keadaan apapun, pada waktu senang maupun duka. Tiap muslim harus adil kepada dirinya sendiri dan adil pula terhadap orang lain.⁵⁴ Hal ini yang

⁵¹ Sonny Keraf, *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), 163.

⁵² Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 98.

⁵³ Sonny Keraf, *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), 165.

⁵⁴ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 83-84.

diterapkan di UD. Putra Wahyu Antique dimana semua upah yang dibayarkan ke tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya dan juga pembagian yang sudah disepakati.

3) Hak untuk berserikat atau berkumpul

Ada dua dasar moral yang penting dari hak berserikat dan berkumpul. *Pertama*, hak atas berserikat dan berkumpul merupakan salah satu wujud utama atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia. *Kedua*, hak atas berserikat dan berkumpul, pekerja dapat bersama-sama secara kompak memperjuangkan hak mereka yang lain, khususnya hak atas upah yang adil. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan mereka lebih diperhatikan dan lebih bisa dijamin.⁵⁵ Dalam islam, Allah SWT. Menciptkan manusia sebagai mahluk sosial dan yang paling sempurna, dimana bisa berkumpul sehingga terorganisasi dengan rapi dan interaksi antar manusia mencerminkan sistem manajemen yang sempurna.⁵⁶ Hal ini seperti yang diterapkan di UD. Putra Wahyu Antique diberi hak untuk berkumpul bersama selayaknya keluarga.

4) Hak untuk diperlakukan secara sama

Hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama, secara *fair*. Artinya, tidak boleh ada deskriminasi dalam perusahaan entah berdasarakan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan. Tentu saja ada perbedaan, misalnya perbedaan dalam hal gaji dan peluang, harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁷ Dalam Islam semua

⁵⁵ Sonny Keraf, *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), 167.

⁵⁶ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 96.

⁵⁷ Sonny Keraf, *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), 168.

perbuatan harus dilakukan dengan adil, adil itu harus diterapkan dimana pun dan dalam keadaan apapun, pada waktu senang maupun duka. Tiap muslim harus adil kepada dirinya sendiri dan adil pula terhadap orang lain.⁵⁸ Hal ini seperti yang diterapkan di UD. Putra Wahyu Antique tenaga kerja mendapatkan hak memperlakukan secara sama dan adil selama melakukan pekerjaan.

5) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Ada tiga hal yang berkaitan dengan hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. *Pertama*, setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan. *Kedua*, setiap pekerja berhak mengetahui kemungkinan resiko yang akan dihadapinya dalam menjalankan pekerjaannya dalam bidang tertentu dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan informasi serinci mungkin tentang kemungkinan-kemungkinan resiko yang dihadapi setiap pekerja. *Ketiga*, setiap pekerja bebas untuk memilih dan menerima pekerjaan dengan resiko yang sudah diketahuinya itu atau sebaliknya menolak. Dalam ajaran Islam, manusia terdiri atas unsur jasmani dan rohani yang dilengkapi akal dan hati, sehingga untuk mempertahankan hidupnya, manusia perlu makan, minum, pakaian, dan perlindungan.⁵⁹

6) Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu. Dalam hal ini, pekerja wajib diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan tindakannya. Konkritnya, kalau ia tidak bersalah

⁵⁸ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 83-84.

⁵⁹ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 93.

ia wajib diberi kesempatan untuk membela diri. Jadi, ia harus didengar pertimbangannya, alasannya, saksi yang mungkin bisa dihadapkannya, atau kalau dia bersalah dia harus diberi kesempatan untuk mengaku secara jujur dan meminta maaf. Siapapun yang bersalah harus dihukum sesuai aturan, karena Islam sangat menganjurkan untuk berbuat adil dalam berbisnis dan melarang berbuat dzalim.⁶⁰

2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi mebel pada UD. Putra Wahyu Antique di Kabupaten Jepara

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Pengembangan dan pelatihan tenaga kerja merupakan kebijakan utama dalam perusahaan. Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan skill atau kemampuan umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan atau training.⁶¹ UD. Putra Wahyu Antique juga pernah melakukan pelatihan kepada tenaga kerja, baik dari segi online yaitu pelatihan marketing lewat instagram dan segi offline pelatihan administrasi perusahaan yang baik dan benar sesuai yang perusahaan harapkan, dengan tujuan agar UD. Putra Wahyu Antique lebih maju dan berkembang serta bersaing dengan kompetitor.

⁶⁰ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 90.

⁶¹ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 107.

b. Mental dan kemampuan fisik tenaga kerja

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. ini tidak menjadi penghalang ketika dimana nanti ada sikap semangat, karena segala tindakan dan kegiatan manusia hendaknya dilandasi motivasi untuk memperoleh keridaan Allah SWT., orientasi pada kebahagiaan akhirat.⁶²

c. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. dalam ajaran Islam tidak mengenal adanya kelas manejer karena adanya sekelompok orang yang berfungsi sebagai manajer hanya dapat dilihat dari pembagian kerja, atas dasar persetujuan bersama, atau atas dasar kemampuan manjerial semata.⁶³

3. Upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi mebel pada UD. Putra Wahyu Antique di Kabupaten Jepara

a. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pentingnya etos kerja ini

⁶² Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 97.

⁶³ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 99.

terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Sebagai makhluk rasional, sifat akal selalu menuntut kepuasan. Dari sudut pandang ini, ilmu pengetahuan merupakan tuntutan kebutuhannya.⁶⁴ Ini seperti yang dilakukan pada UD. Putra Wahyu Antique tidak hanya menggunakan model manual tapi sudah menggunakan model canggih yaitu komputerisasi sehingga lebih memudahkan dan cepat serta efisien dalam proses pekerjaan.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi atau perusahaan. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi atau perusahaan terlibat. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Pengembangan dan pelatihan tenaga kerja merupakan kebijakan utama dalam perusahaan. Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan skill atau kemampuan umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan atau training.⁶⁵ Ini seperti yang dilakukan pada UD. Putra Wahyu Antique peningkatan mutu hasil pekerjaan dilakukan ketika setelah melakukan perbaikan, artinya ketika pencatatan perusahaan sudah menggunakan komputerisasi maka selanjutnya perusahaan UD. Putra Wahyu Antique meningkatkan mutu dengan membuat sistem pencatatan, baik dari

⁶⁴ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 94.

⁶⁵ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 107.

bagaimana cara mengelolanya sehingga mampu berfungsi sesuai yang diharapkan.

c. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi atau perusahaan. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hierarki organisasi atau perusahaan. Jadi manusia harus diberdayakan karena, Islam menegaskan manusia adalah makhluk yang dipercaya sebagai khalifah dan Allah memberi kemampuan lebih dibanding makhluk-makhluk lain.⁶⁶ Ini seperti yang diterapkan pada UD. Putra Wahyu Antique yaitu pemberdayaan SDM dilakukan setelah melakukan perbaikan dan juga peningkatan mutu, artinya ketika UD. Putra Wahyu melakukan perbaikan seperti melakukan pelatihan administrasi untuk pencatatan perusahaan, setelah itu melakukan peningkatan mutu hasil pekerjaan dengan membuat sistem pencatatan biar lebih mudah dan mengetahui bagaimana cara melakukan pencatatan secara komputerisasi, dan yang terakhir melakukan pemberdayaan SDM dengan cara memanfaatkan SDM atau merekrut yang mempunyai keahlian dibidang administrasi sehingga mampu diberitanggungjawab dalam mengelola administrasi komputerisasi.

⁶⁶ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 85.