

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil EL-lisa Hijab Jepara

EL-lisa Hijab merupakan home industri yang bergerak di bidang konveksi hijab yang di dirikan pada tahun 2005 oleh Bapak Nur Khamid dan Ibu Siti Sholikaton. Pendirian usaha dilandasi atas inisiatif Ibu sholikaton yang ingin membuka lapangan kerja karena melihat banyaknya anak remaja yang putus sekolah dan ibu rumah tangga yang belum memiliki pendapatan sendiri.¹

EL-lisa Hijab terletak di desa Pendosawalan tepatnya di Rt. 11 Rw. 04 kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara. Desa Pendosawalan adalah desa yang berada di kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara yang terdiri dari dua dusun yaitu dusun Pendo dan dusun Sawalan, dibagi menjadi 24 Rt Dan 8 Rw. Berdasarkan letak geografis, wilayah desa Pendosawalan berada di sebelah tenggara ibu kota Jepara, berada di kecamatan Kalinyamatan dengan jarak tempuh ke pusat kota sekitar 25 menit. Batas desa Pendosawalan di sebelah utara berbatasan dengan desa Damarjati yang merupakan bagian dari kecamatan Batealit, di sebelah timur berbatasan dengan desa Sengon Bugel yang merupakan bagian dari kecamatan Mayong, di sebelah selatan berbatasan dengan desa Bakalan yang merupakan bagian dari kecamatan Welahan dan di sebelah barat berbatasan dengan desa Banyuputih yang merupakan bagian dari kecamatan Pecangaan. Desa Pendosawalan memiliki luas wilayah 255,00 Ha yang terdiri dari beberapa peruntukan dan dapat dikelompokkan ke dalam berbagai bidang yaitu luas tanah kering 85,00 Ha, luas tanah basah 0,00 Ha, luas tanah

¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikaton Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

perkebunan 16,00 Ha, luas tanah sawah 69,00 Ha, fasilitas umum 85,00 Ha.²

Awal mulanya EL-lisa Hijab merupakan konveksi kecil yang bertempat di rumah orang tua Bapak Nur Khamid dengan beberapa pekerja saja. Pemasaran produknya masih memakai transaksi manual hanya di sekitar pasar Keliwon Kudus, Johar Semarang, Solo dan Jogja. El-lisa Hijab mampu menghadapi persaingan pasar yang tergolong ketat, itu karena ketelatenan pemilik yang terus ingin memajukan usahanya.

Melihat pasar online yang menggiurkan dan adanya dorongan dari beberapa mitra usaha saat berjualan di pasar pada bulan januari 2018 Bapak Nur Khamid dan Ibu Siti Sholikatur berinisiatif untuk merekrut karyawan untuk mengelola usahanya di pasar online, hingga akhirnya bertemu dengan Uun Supriyanto yang sering dipanggil Mas Uun. Mas Uun membawa pengaruh yang positif, kini ellisa hijab menjadi industri rumahan yang mampu bersaing dengan industri rumahan lainnya dan memenuhi pasar online yang terus mengikuti perkembangan zaman.³

Mbak Irma menceritakan atas pemikiran Mas Uun saat itu untuk membawa EL-lisa Hijab lebih berkembang agar nantinya mampu memenuhi permintaan pasar serta bersaing dengan industri konveksi di sekitar desa pendosawalan dengan pertimbangan tersebut antara lain:⁴

- a. Kualitas produk rendah dan tampilan yang kurang menarik, jahitan kurang rapi, packaging serta gambar produk yang kurang menarik.
- b. Banyak industri konveksi rumahan di desa pendosawalan masih menggunakan sistem penjualan manual.

² <http://desapendosawalan.blogspot.com> diakses 14/02/2021 pk1 12.55

³ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatur Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

⁴ Hasil wawancara dengan mbak Irma selaku bagian administrasi pada 10 April 2021.

- c. Belum tahu cara berjualan online dan masih banyak yang gaptek.
 - d. Penentuan harga yang rendah karena kurangnya pengetahuan mengenai kalkulasi biaya produksi.
- Melihat fenomena tersebut menjadikan peluang besar bagi EL-lisa Hijab untuk berinovasi dan mengembangkan usahanya dengan memanfaatkan kesempatan tersebut.

EL-lisa Hijab melakukan branding pada tahun 2015, dimana fungsi branding adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pengenalan identitas sebuah bran kepada orang lain.
- b. Sebagai bentuk promosi dan daya tarik produk
- c. Sebagai bentuk ikatan dengan konsumen
- d. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap konsumen dalam jangka panjang⁵

Gambar. 4.1
Logo EL-lisa Hijab



⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatur Pemilik EL-Lisa Hijab, 15 April 2021.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di EL-lisa Hijab dibuat sebagai acuan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab pengelolaan bisnis sehingga manajemen dapat berjalan dengan baik. Pada EL-lisa Hijab terdiri atas *owner* yang membawahi karyawannya. Sementara karyawan EL-lisa Hijab yang bekerja pada rumah produksi terbagi menjadi tujuh bagian, ada admin, karyawan *cutting*, karyawan jahit, karyawan obras, karyawan wolsum, karyawan *quality control*, dan karyawan *packing*. *Owner* memiliki tugas mengontrol semua kegiatan mulai dari pembelian bahan baku sampai menjadi jilbab yang siap untuk dipasarkan, menggaji semua karyawan. Untuk karyawan tugasnya sesuai dengan bagian masing-masing.⁶

3. Visi, Misi, dan Tujuan

- a. Visi
 - 1) Mendorong perempuan untuk berjilbab
 - 2) Menciptakan lapangan kerja dan memberdayakan masyarakat
 - 3) Menjadi brand hijab yang dikenal masyarakat luas⁷
- b. Misi
 - 1) Memberikan pelayanan yang prima terhadap pelanggan
 - 2) Menjual produk yang berkualitas baik
 - 3) Menyediakan variasi mode hijab yang mengikuti trend⁸
- c. Tujuan
 - 1) Membudayakan kebiasaan berhijab di kalangan muslimah
 - 2) Memproduksi jilbab yang kekinian
 - 3) Menambah ketrampilan dalam berwirausaha

⁶ Hasil wawancara dengan mbak Irma selaku bagian administrasi pada 10 April 2021.

⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

- 4) Menjadi toko online yang memberikan kepuasan pada pelanggan dan menjamin keaslian barang yang dibeli.⁹

4. Kegiatan Operasional EL-lisa Hijab Jepara

Kegiatan operasional di ellisa hijab merupakan kegiatan yang dijalankan dari seluruh fungsi-fungsi yang ada agar dapat terlaksana sesuai dengan rencana-rencana strategis untuk mencapai suatu tujuan. Proses produksi merupakan kegiatan operasional yang dilakukan di home industri pada setiap harinya. Mulai sumberdaya, administrasi, produksi atau pengolahan bahan baku.

Seluruh kegiatan operasional pada home industri EL-lisa Hijab saling mendukung dan melengkapi agar bisa memproduksi produk yang berkualitas baik. Kegiatan operasional home industri EL-lisa Hijab jepara antara lain:

a. Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia yang dimaksud disini adalah para karyawan yang bekerja di home industri ellisa hijab jepara mulai bagian admin, bagian produksi, quality control, packaging hingga marketing.

b. Proses Produksi

Proses produksi yang dilaksanakan oleh EL-lisa Hijab mulai dari pembelian bahan baku di Kudus dan Bandung, untuk cetak label hijab sendiri dipesan dari Yogyakarta, sedangkan untuk bordiran pada jilbab dibordirkan di Kudus karena EL-lisa Hijab belum memiliki mesin bordir sendiri. Tenaga kerja di EL-lisa Hijab sekarang sudah mencapai 90 orang karyawan yang terbagi menjadi tujuh bagian proses produksi EL-lisa Hijab, sistem pengupahan hitungannya per kodi, sedangkan gaji untuk admin EL-lisa Hijab minimal UMR dan sesuai dg Kinerja, admin EL-lisa Hijab jam operasionalnya senin-hingga sabtu mulai pikul 08.00 hingga 16.00 wib. Jadi untuk pemesanan online dilayani tiap jam operasional kerja.

⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatur Pemilik EL-Lisa Hijab, 15 April 2021

Berikut adalah proses produksi pada EL-lisa Hijab Jepara:¹⁰

1) Menyiapkan material

Material atau bahan yang perlu disiapkan dalam pembuatan hijab dibutuhkan kain, benang, gunting, mesin jahit, mesin obras, mesin sablon, peniti, pola, meteran kain, timbangan kain, lakban, mesin pemotong kain.

2) Pembuatan desain dan pola

Pembuatan pola biasanya menggunakan kertas karton, koran, atau di desain menggunakan software coreldraw, photoshop, dll.

3) Pemotongan kain

Setelah pola dibuat disesuaikan dengan model dan ukuran, selanjutnya kain dipotong baik dengan cara manual dan menggunakan mesin potong kain. Jenis kain yang digunakan diantaranya: kain bubble, kain diamond, kain jersey stella, kain satin silk, kain ceruti, kain rayon, kain sutra, kain polyster, dsb.

4) Penyablonan atau pembordiran

Banyaknya model hijab yang diproduksi, biasanya ada variasi gambar, maka setelah pemotongan kain kemudian disablon maupun dibordir. Untuk proses produksi EL-lisa Hijab menggunakan jasa khusus yang melayani penyablonan dan bordir.

5) Penjahitan dan obras

Penjahitan dan obras dilakukan setelah kain yang sudah disablon maupun dibordir.

6) Proses Wolsum

Pada sulam mesin menggunakan jenis tusuk lurus dan tusuk zigzak. Tusuk lurus digunakan untuk membuat kerangka motif sebelum dibordir untuk mengisi pada bidang yang lebar dan untuk motif yang berupa garis lurus maupun lengkung.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Sutrisno selaku bagian produksi pada 10 April 2021.

Tusuk zigzak digunakan untuk berbagai motif, baik garis bentuk geometris, bentuk flora, fauna dan sebagainya.

7) *Quality Control*

Quality control sangatlah penting karena prosedur yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa produk yang dibuat sesuai dengan kriteria serta kualitas yang diinginkan. Dalam tahap ini pemilik juga ikut melakukan proses ini untuk memastikan produk benar-benar layak jual.

8) *Packaging*

Packaging merupakan kegiatan akhir dalam proses produksi, sebelum barang di kirim atau didistribusikan untuk membuat tampilan produk menarik dan juga rapi.

Gambar 4.2
Proses Produksi



Sumber: hasil pengamatan di lapangan

5. Penentuan Harga Produk

Penentuan harga produk bervariasi disesuaikan dengan model hijab yang ditawarkan. Penentuan harga juga disesuaikan sistem kemitraan dengan tingkatan keanggotaan yang telah diikuti sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh EL-lisa Hijab, yaitu diantaranya:¹¹

a. Mitra

Mitra usaha merupakan istilah untuk partner kerja yang mampu mendukung dan berpengaruh dalam kemajuan perusahaan atau bisnis.

b. Distributor

Distributor merupakan pihak yang membeli produk dari produsen langsung atau perantara dari produsen ke agen atau retail. Ketentuan belanja awal 10 juta, diskon 30%-35%, bebas memilih produk dan akan dimasukkan grup khusus.

c. Agen

Agen merupakan perantara yang menjembatani antara distributor dan toko retail, dengan ketentuan pembelian pertama 30 pcs dan boleh memilih model, dapat diskon 20% sampai 25%, untuk pembelian berikutnya 10 pcs, bisa dropship.

d. Reseller

Reseller merupakan menjual kembali suatu produk, dengan ketentuan pembelian pertama 3 pcs bisa campur model apa saja, dapat diskon 10% semua model.

e. Retail

Retail atau yang juga disebut eceran merupakan salah satu cara pemasaran produk yang melibatkan penjual dan konsumen akhir untuk digunakan pribadi. Pada praktik pengecer biasanya beli produk banyak kemudian dijual kembali dalam jumlah kecil.

¹¹Hasil wawancara dengan Mas Joharta selaku bagian administrasi pada 15 April 2021.

Tabel 4.1
Price List

Nama Hijab	Kode	Bahan	Harga Retail	Harga Reseller	Harga Agen	Harga Distributor	Mitra	Berat (gram)
sahara mutiara	el 249	ceruti	120.000	102.000	90.000	78.000	72.000	175
khimar medina	EL 253	ceruti	105.000	89.250	78.750	68.250	63.000	120
ceruti dasi kaira	EL 157	ceruti	95.000	85.500	76.000	66.500	61.750	210
rihanna	EL 252	jersey stella	85.000	72.250	63.750	55.250	51.000	180
clarissa rample	el 235	jersey	82.000	73.800	65.600	57.400	53.300	230
khanza mutiara	el 254	jersey stella	80.000	68.000	60.000	52.000	48.000	200
instan nagita	el 250	satın silk	70.000	68.000	60.000	52.000	48.000	176
bergo lolita	el 247	bubble	80.000	68.000	60.000	52.000	48.000	130
syafara rempel	el 246	bubble	80.000	68.000	60.000	52.000	48.000	150
viory anak	el 251	jersey stella	58.000	49.300	43.500	37.700	34.800	177
kirana polos kids	el 244	bubble	40.000	36.000	32.000	28.000	26.000	100

Sumber: diolah dari katalog EL-lisa Hijab

6. Produk EL-lisa Hijab

Produk EL-lisa Hijab yang dijual diantaranya jilbab, mukena, masker dan sebagainya dengan menggunakan bahan yang berkualitas, berikut produk EL-lisa Hijab:¹²

- a. Khimar
- b. Segi empat
- c. Pashmina
- d. Jilbab anak
- e. Passmina instan
- f. Inner
- g. Masker
- h. Turban untuk anak
- i. Mukena

Jenis bahan/kain yang digunakan:¹³

- a. Sutra
- b. Bubble pop
- c. Jersey
- d. Kaos

¹² Hasil wawancara dengan Mas Joharta selaku bagian administrasi pada 15 April 2021.

¹³ Hasil wawancara dengan Mas Joharta selaku bagian administrasi pada 15 April 2021.

- e. Yoya
- f. Wolfis
- g. Cerutti

B. Hasil Penelitian

1. Pola Manajemen EL-lisa Hijab Jepara dalam Proses Produksi

Manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan pengarahan dan bimbingan suatu kelompok orang ke arah tujuan organisai. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumberdaya untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁴

Kegiatan memproduksi barang dan jasa merupakan suatu kegiatan penting dalam mengelola usaha atau bisnis. Kegiatan produksi akan menciptakan *utility*, yaitu kemampuan produk untuk memuaskan keinginan manusia. Manajemen produksi bertanggung jawab dan memastikan proses produksi bahwa yang dikerjakan menciptakan nilai dan bermanfaat. Jadi manajemen produksi merupakan aktivitas mengatur dan mengoordinasikan sumberdaya untuk menciptakan, menambah nilai guna suatu barang atau jasa.¹⁵

Ellisa hijab memiliki pola manajemen yang sedemikian rupa, terutama dalam manajemen produksi. Dalam memproduksi barang el-lisa cenderung memberikan waktu yang fleksibel karena karyawan yang bekerja tidak hanya di tempat produksi melainkan juga ada yang di bawa ke rumah karyawan masing-masing. Karyawan yang bekerja di EL-lisa Hijab sekitar 90 orang di tempat produksi 40 orang. Sistem kerja yang di tempat produksi jam operasionalnya mulai jam 08.00 – 16.00 wib. Untuk karyawan yang bekerja dari rumah diberi kebebasan waktu yang terpenting target selesai produksi tercapai.

¹⁴ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, pustaka setia, bandung, 2013, 20

¹⁵ Nana Herdiana Abdurrahman, manajemen... 352.

Karyawan yang bekerja di yang lainnya bekerja kenapa kebanyakan ibu rumah tangga, karena karyawan ibu rumah tangga lebih potensial menghasilkan produk.¹⁶

“Karyawan yang bekerja disini kebanyakan ibu rumah tangga mas, Awalnya kami tidak mengharuskan yang bekerja di el-lisa itu ibu rumah tangga, tapi sejak ada pabrik garmen, para anak muda lebih tertarik bekerja di pabrik karena gaji yang lebih menggiurkan terutama yang laki-laki yang awalnya bekerja disini sekarang sudah pada pindah kerja di pabrik, terlebih anak muda kebanyakan masih suka jalan-jalan dan jarang yang mau kerja lembur. karyawan sampai saat ini sekitar 90 orang yang bekerja ditempat produksi sekitar 40 karyawan masuk jam 8 pagi sampai jam 4 sore, kadang ada yang lembur kalau banyak pesanan. sementara yang lainnya di rumah karyawan sendiri karena sambil ngurus anak kecil yang penting bisa sesuai target.”

Pernyataan tersebut di atas memperlihatkan bahwa ibu rumah tangga lebih memiliki ketahanan mental dalam menghadapi perubahan keadaan. Irma juga mengungkapkan untuk memaksimalkan produksi yang semakin banyak permintaan barangnya, maka ellisa hijab juga bekerjasama dengan perusahaan lain agar target produksi tercapai.

“Untuk proses produksi kami juga bekerja sama dengan perusahaan lain di sekitar Jepara dan Kudus karena permintaan produk semakin banyak kalau hanya dikerjakan oleh karyawan yang bekerja di tempat produksi tidak bisa memenuhi target produk karena permintaan sangat tinggi..”¹⁷

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

¹⁷ Hasil wawancara dengan Sutrisno di bagian produksi, 10 April 2021

Proses dilakukan setelah mendapat informasi dari admin pemasaran berkoordinasi dengan owner mengenai data produk yang telah dijual dan jenis atau model yang dipesan oleh konsumen setelah itu menentukan keputusan produk apa yang akan diproduksi dan berapa jumlahnya dengan berkoordinasi pada bagian produksi.

2. Implementasi *Quality of Work Life* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Home Industri EL-lisa Hijab

a. Partisipasi Karyawan

Partisipasi karyawan dilingkungan perusahaan sangat diperlukan, partisipasi karyawan itu bisa berupa partisipasi pikiran, tenaga, keahlian dan kegiatan-kegiatan lainnya yang menunjukkan adanya aktivitas aktif. Setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Partisipasi karyawan di EL-lisa Hijab dengan dilibatkan dalam kegiatan operasional perusahaan terutama pada bagian admin yang mengelola data produk, penjualan dan pemasaran, dimana dari data tersebut nantinya bisa membantu dalam pengambilan keputusan.

“di el-lisa karyawan pastilah dilibatkan dalam setiap hal apalagi admin yang mengurus data baik penjualan, produk, pemasaran dan sebagainya yang nantinya bisa diambil keputusan karyawan produksi juga diberi kesempatan untuk menyampaikan keluhannya hal apa yang jadi masalah dalam produksi maupun saran lainnya”¹⁸

b. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting apalagi dalam suatu organisasi/perusahaan.

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatur Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

Komunikasi di EL-lisa Hijab berjalan lancar baik secara tatap muka langsung maupun tidak langsung atau via wa dan sebagainya. Komunikasi dijalankan baik dari owner ke karyawan maupun sebaliknya, karyawan dengan karyawan yang lain antar bagian.

“disini komunikasi sangatlah penting mas, kami selalu berkomunikasi dan berjalan baik dengan karyawan baik admin maupun bagian produksi untuk berkoordinasi mulai dari penjualan, pemasaran hingga proses produksi, intinya kami intens berkomunikasi apalagi jika ada suatu permasalahan sekecil apapun.”¹⁹

c. Pembinaan Karir

Karyawan memerlukan pengembangan karir dalam menghadapi masa depannya di tempat kerja. Pengembangan karir dapat berupa memberikan pembinaan kemampuan diri, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan keluh kesahnya saat bekerja. Misalnya pada bagian administrasi kesulitan dalam menjalankan tugasnya karena sebagai karyawan baru, karyawan tersebut perlu mengajukan keluhannya kepada atasan untuk menghindari kesalahan kecil yang berakibat fatal.

“Bagi karyawan kami yang mengalami kesulitan diminta untuk segera bertanya atau konsultasi pada yang lain atau kepada owner langsung untuk mendapatkan arahan, begitulah pembinaan karir di el-lisa juga memperhatikan karyawan yang kerjanya sangat bagus akan mendapatkan insentif tambahan.”²⁰

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

²⁰ Hasil Wawancara dengan mbak Irma selaku admin El-Lisa Hijab, 15 April 2021

d. Penyelesaian Konflik

Konflik sering kali terjadi dalam kehidupan sehari-hari baik antar individu ataupun antar kelompok. Begitu juga dalam dunia kerja konflik pasti terjadi meskipun hal-hal kecil. Perusahaan perlu menerapkan penyelesaian konflik untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Apabila suatu perusahaan tidak menerapkan penyelesaian konflik maka karyawan akan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada kinerja dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Pada EL-lisa Hijab tidak pernah ada konflik yang besar, konflik itu terjadi karena kesalah pahaman saja yang bisa diselesaikan dengan dibicarakan bersama dan diselesaikan dengan cara kekeluargaan. Keterbukaan menjadi jalan yang paling mudah dalam menyelesaikan konflik. Hal tersebut dapat juga diminimalisir dengan sistem kerja yang sudah dibagi sesuai dengan job masing-masing dimana apa yang menjadi tanggung jawabnya itu saja yang dikerjakan, dan tidak mencampuri tugas dan pekerjaan bagian yang lainnya.

*“Kalau konflik disini jarang mas, paling hanya salah paham atau salah informasi saja, ituun bisa diselesaikan dengan baik-baik dengan dibicarakan bersama, jikalau pun ada konflik yang lebih serius bisa diselesaikan dengan kekeluargaan. Disini para karyawan bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing dan tidak begitu mencampuri tugas karyawan yang lainnya”.*²¹

e. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan. Bagi perusahaan yang tingkat kemampuannya masih terbatas setidaknya menyediakan dana kesehatan untuk karyawannya yang

²¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

membutuhkan pengobatan. Karyawan yang merasa telah mendapatkan perhatian dan perlindungan kesehatan cenderung akan memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian juga di EL-lisa Hijab jika ada karyawan yang sakit diminta istirahat dulu di rumah atau jika perlu berobat ke dokter atau ke klinik/rumah sakit, untuk biaya ada ada bantuan dari perusahaan secukupnya.

“Kesehatan kerja karyawan disini alhamdulillah baik-baik saja jika ada di bagian produksi yang sering ada lembur, jika sakit diminta untuk istirahat dulu dan berobat ke dokter/klinik dari perusahaan karena masih sekala home industri memberikan bantuan yang insyaallah cukup membantu karyawan.”²²

f. Keamanan Kerja

Menciptakan keamanan dan memberikan jaminan keselamatan kerja merupakan hal wajib bagi perusahaan. Keamanan di lingkungan kerja harus diperhatikan, pengamatan dan pemantauan kondisi tempat bekerja guna menghindari hal-hal yang membahayakan para pekerja.

“adapun yang diterapkan di EL-lisa Hijab ya karena bukan pabrik besar dan lokasi tempat produksi ada di dalam untuk keamanan kemungkinan terjaga, ada cctv untuk memantau kegiatan di tempat produksi. Karena yang bekerja kebanyakan ibu rumah tangga jadi tidak ada yang namanya asap rokok, dan di ell-isa tidak melakukan PHK sepihak kecuali diluar batas kewajaran”²³

²² Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

²³ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

g. Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan kerja

Perhatian dan pelaksanaan kesehatan lingkungan kerja yang memuaskan akan meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan mengetahui bahwa diri dan keluarganya mendapat perlindungan yang layak dalam bekerja. Pemberian perlindungan terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat tubuh maupun yang terberat sampai kehilangan nyawa (meninggal dunia). EL-lisa Hijab telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya. Karena bukan pabrik besar resiko kecelakaan kerja juga tidak besar.

“Disini ada cctv yang dapat memantau bila terjadi apa-apa, penataan tempat kerja karyawan ditata sesuai bagian masing-masing. Lokasi tempat produksi yang satu lingkungan dengan rumah jadi lebih terjaga keamanannya mas disini diupayakan karyawan nyaman saat bekerja.”²⁴

h. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang sesuai menurut karyawan akan memberikan faktor tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan dengan posisi/jabatannya di perusahaan, jujur dan adil serta mencukupi kebutuhan karyawan. Pada EL-lisa Hijab sistem pemberian kompensasi dengan diberi gaji berdasarkan posisi karyawan, bukan dilihat seberapa lama ia bekerja.

“Kompensasi yang diberikan EL-lisa Hijab ya dengan gaji yang sesuai dengan posisinya mas, misal di bagian admin juga berbeda dengan di bagian produksi, karena disini bukan pabrik

²⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatur Pemilik EL-Lisa Hijab, 15 April 2021

untuk produksi berdasarkan jumlah produk yang dikerjakan sistemnya borongan jadi semakin banyak yang bisa dikerjakan semakin banyak pula upah/gaji yang diterima.”²⁵

i. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki rasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka kerja bisa menambah semangat dalam bekerja, dapat dilihat dari kinerja yang baik, dan lamanya dia bekerja di perusahaan tersebut. Rasa bangga tersebut bisa didapat dari lingkungan kerja yang nyaman, teman kerja yang menyenangkan, gaji yang cukup dan sebagainya. Kebanggaan juga bisa didapat dari keterlibatan karyawan pada setiap kegiatan perusahaan baik di lokasi kerja maupun di luar tempat bekerja, kepedulian sosial perusahaan misalnya sumbangan ke panti asuhan, santunan anak yatim, atau kegiatan yang menghibur bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri ada rasa bangga karena dilibatkan dalam kegiatan yang diadakan oleh EL-lisa Hijab.

“karyawan merupakan aset bagi perusahaan mas, dimana tanpa mereka proses produksi tidak akan berjalan lancar, di ellisa untuk menghargai jasa mereka sesekali diadakan pergi refreshing bagi karyawan selain untuk menghibur juga untuk mempererat kekeluargaan antar karyawan, kalau di bulan puasa juga ada buka bersama kadang juga dilibatkan dalam kegiatan sosial seperti santunan anak yatim.”²⁶

²⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

²⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

3. Kendala- kendala EL-lisa Hijab Jepara dalam Implementasi *Quality of Work Life*

EL-lisa Hijab dalam meningkatkan produktivitas karyawan telah memberikan pola manajemen yang di dalamnya ada beberapa indikator yang dimaksudkan dalam *quality of work life*, namun kendala-kendala dalam pelaksanaannya tetap ada.

Komunikasi yang baik sudah menjadi keharusan dalam sebuah organisasi, begitu pula di EL-lisa Hijab. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan informasi, namun terkadang terjadi mis komunikasi karena kurangnya pemahaman atas informasi yang diterima. Hal tersebut menjadi kendala yang mengakibatkan tidak tersampainya informasi dengan baik.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa cukup berdasarkan jabatan masing-masing. Namun dengan adanya pabrik-pabrik besar seperti pabrik garmen membuat sebagian karyawan memundurkan diri dan memilih bekerja di pabrik yang dianggap lebih menjanjikan. Ini merupakan kendala perusahaan tidak bisa mempertahankan karyawan tersebut.

Antusias perusahaan dalam mengembangkan diri karyawan agar lebih baik kinerjanya dengan memberi arahan dan pelatihan demi kemajuan perusahaan. Diharapkan karyawan bisa lebih berkualitas, namun masih saja ada kendala diantaranya kurangnya tingkat pendidikan karyawan yang juga mempengaruhi dalam proses pemahaman, ada juga yang belum maksimal menerapkan hasil pelatihan yang diberikan.

Konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan baik dengan cara kekeluargaan, namun jika ada yang susah diajak bicara dan keras ngeyel menjadi kendala perusahaan. Misalkan masih ada salah satu dari yang berkonflik tidak terima menjadi gangguan bagi kinerja karyawan yang lain. Jika tidak bisa cepat diatasi hingga akhirnya ada yang keluar dari perusahaan.²⁷

²⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatur Pemilik EL-Lisa Hijab, 15 April 2021

C. Analisis dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap implementasi *quality of work life* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan home industri yang dijalankan oleh salah satu home industri yang bergerak di bidang konveksi jilbab EL-lisa Hijab. Untuk mengetahui hal tersebut penulis mengadakan observasi serta wawancara dengan pemilik dan admin EL-lisa Hijab.

1. Pola Manajemen EL-lisa Hijab dalam Proses Produksi

Kegiatan memproduksi barang dan jasa merupakan salah satu kegiatan dalam mengelola bisnis. Produksi barang adalah memproduksi produk yang berwujud. Produksi juga bisa diartikan mengubah bahan baku menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen baik berupa barang atau jasa. Kegiatan produksi akan menciptakan *utility* yaitu kemampuan suatu produk memuaskan keinginan manusia. *Utility* atau kegunaan yang diciptakan dalam produksi adalah kegunaan bentuk, waktu, tempat, dan kegunaan kepemilikan.

Manajemen produksi bertanggung jawab dan memastikan proses produksi memberikan nilai manfaat. Dengan demikian manajemen produksi harus mampu menciptakan produk yang berkualitas sehingga dibutuhkan dan diinginkan oleh konsumen.

a. Faktor Produksi

Terdapat tiga faktor produksi yang penulis lihat dalam pola manajemen yang diterapkan:

1) Tenaga Kerja

Salah satu faktor produksi yang memiliki peran sangat penting adalah tenaga kerja. Melalui tenaga kerja EL-lisa Hijab harus menentukan bagaimana cara terbaik dalam mendayagunakan karyawannya agar tercapai yang menjadi tujuannya. Jumlah karyawan yang bekerja berjumlah 90 orang, 90% dari karyawannya adalah ibu rumah tangga. Pemberdayaan terhadap ibu rumah tangga sebagai karyawan sudah menjadi tujuan awal pemilik EL-lisa Hijab untuk memberdayakan masyarakat sekitar yang

mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan dalam aspek keadilan atas hak, tanggung jawab dan jaminan sosial juga harus diperhatikan. Hal tersebut sudah dijamin dan disediakan oleh EL-lisa Hijab dengan memberikan kompensasi dan gaji kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Untuk bagian admin sudah mendekati UMR dan untuk bagian produksi menggunakan sistem borong perkodi dengan upah Rp. 10.000 – Rp. 30.000.²⁸

Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam produksi karena menentukan kualitas dan kuantitas suatu produk. Dan sebagai tenaga kerja mereka memiliki hak atas gaji karena telah melakukan pekerjaannya. Sesuai dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمُ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“dan bagi kami masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”* (QS. Al-Ahqaf ayat 19).²⁹

Ditinjau dari aspek pemberian gaji atau upah, EL-lisa Hijab sudah sesuai dengan ajaran islam, dimana tidak berlebihan dan juga tidak terlalu

²⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Sholikatun Pemilik El-Lisa Hijab, 15 April 2021

²⁹ Al Quran dan terjemahnya, yayasan penyelenggara penterjemah/pentafsir al quran, (1974), 825.

sedikit. Selain gaji atau upah karyawan juga mendapatkan uang makan.

2) Bahan Baku

Pemilihan bahan baku yang berkualitas akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan. EL-lisa Hijab mementingkan kualitas mutu, maka bahan baku utamanya yaitu kain dengan kualitas baik. Sesuai segmen pasar yang menjadi target utama dalam pemasaran produk EL-lisa Hijab yang menasar masyarakat menengah ke atas.

EL-lisa Hijab memproduksi produk berdasarkan permintaan konsumen. Menjelang idul fitri orderan semakin meningkat, yang mengakibatkan kekurangan stok bahan baku kain. EL-lisa Hijab sudah berupaya mengantisipasi stok bahan baku yang berkualitas dengan mendatangkan bahan dari kota Bandung dan juga ada yang diimport. Namun kendalanya dalam proses pengiriman barang yang tidak sesuai dengan jadwal yang diakibatkan terhambatnya transportasi pengiriman barang. Stok bahan baku berkurang maka proses produksi berkurang. Hal tersebut membuat pihak EL-lisa Hijab harus memberi tahu ke konsumen untuk memilih opsi warna atau model yang lain.

3) Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang ditentukan perusahaan terhadap operasional karyawan dalam bekerja. Dimana setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Jam operasional di EL-lisa Hijab dibuat se fleksibel mungkin untuk memudahkan karyawan dalam bekerja. Karyawn yang bekerja di EL-lisa Hijab sebanyak 90 orang. Karyawan yang bekerja di tempat produksi sekitar 40 orang sementara yang lainnya bekerja di rumah masing-masing. Karyawan yang bekerja di tempat produksi mulai jam 08.00 sampai jam 16.00 wib.

Untuk yang bekerja di rumah karyawan sendiri tidak ditentukan waktunya, artinya karyawan yang menentukan sendiri jam kerjanya. Pengaturan jam kerja yang diterapkan oleh EL-lisa Hijab terhadap karyawan yang bekerja memang memudahkan karyawan dan fleksibel waktu kerjanya, namun bisa menjadi kendala proses produksi. Hal itu bisa terjadi karena kurangnya kontrol dan pengawasan karena di rumah karyawan sendiri.

b. Kegiatan Perencanaan Produksi

Kegiatan perencanaan Produksi diantaranya:³⁰

- 1) Perencanaan kapasitas
Kapasitas merupakan jumlah produk yang bisa diproduksi perusahaan pada kondisi normal. Perencanaan kapasitas produksi EL-lisa Hijab disesuaikan dengan berapa banyaknya pesanan.
- 2) Perencanaan lokasi
Lokasi penting dipertimbangkan dalam mendirikan sebuah usaha, apakah dekat dengan sumber bahan baku, dekat dengan pasar, atau dekat dengan sumber tenaga kerja. Lokasi EL-lisa Hijab berada di desa Pendosawalan. Pemilihan lokasi berada di rumah produksi yang juga tempat tinggal pemilik yang dapat dijangkau oleh masyarakat sekitar yang bekerja.
- 3) Perencanaan tata ruang
Tata ruang tempat produksi berpengaruh terhadap psikologis para karyawan yang bekerja. Untuk itu EL-lisa Hijab berupaya menciptakan ruang kerja yang representatif mulai ruang admin, ruang produksi, ruang untuk packaging dan fasilitas lain seperti toilet, tempat parkir dsb.
- 4) Perencanaan kualitas
Kualitas produk adalah tujuan utama dari EL-lisa Hijab, untuk itu dalam perancangan kualitas survei pasar dilakukan manajemen untuk mengumpulkan data agar dapat menentukan standar produk.

³⁰ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis...*, 353.

- 5) Perencanaan metode
Metode perancangan produksi dievaluasi dalam berjalannya waktu, untuk itu EL-lisa bekerja sama dengan pihak rekanan dalam proses produksi bila mana alat yang di tempat produksi belum memenuhi untuk menjaga kualitas produk.

2. Implementasi *Quality of Work Life* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Home Industri EL-lisa Hijab

Quality of work life merupakan suatu konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. QWL berarti sejauh mana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan para karyawannya dalam lingkungan tempat mereka bekerja. EL-lisa Hijab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya dengan mengimplementasikan konsep *quality of work life*.

a. Partisipasi Karyawan

Partisipasi karyawan merupakan sejauh mana perusahaan melibatkan para pekerjanya dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan. EL-lisa Hijab sudah cukup baik dalam melibatkan karyawan di setiap hal sesuai dengan tugas, posisi dan wewenang masing-masing. Hal tersebut terlihat dari proses pengambilan keputusan manajemen EL-lisa Hijab yang selalu melibatkan karyawannya terutama dalam memutuskan penjualan produk dan pemasaran. Pada bagian admin yang bekerja diminta mengumpulkan data-data, informasi, dan mengolah yang nantinya menjadi bahan masukan manajemen/owner dalam mengambil keputusan. Karyawan pada bagian produksi juga diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat dan sebagainya yang berkaitan dengan proses produksi. Dilibatkannya oleh perusahaan menciptakan rasa dibutuhkan bagi karyawan dan merasa berguna pada perusahaan.

b. Komunikasi

Kerjasama yang berlangsung antara individu, atau antara individu dengan tim kerja, bahkan antar unit kerja memerlukan komunikasi secara intensif. Hal tersebut karena komunikasi besar kemungkinannya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif. Komunikasi menjadi sangat penting karena komunikasi merupakan tempat bertukarnya informasi baik antar individu, pimpinan dengan karyawan, atau antar unit kerja. Pada EL-lisa Hijab sudah berjalan lancar, karena intens berkomunikasi antara owner, admin, bagian produksi, dan para rekan kerja. Komunikasi dilakukan secara intens karena berkaitan dengan proses pemasaran produk di EL-lisa Hijab. EL-lisa Hijab memproduksi barang sesuai permintaan konsumen yang diterima oleh admin lalu berkoordinasi dengan owner setelah itu dikoordinasikan dengan bagian produksi.

c. Pembinaan Karir

Karyawan yang mendapatkan perhatian dalam pembinaan karirnya cenderung akan bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi. Pembinaan karir dapat dilakukan melalui kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kerja yang jujur, memberikan bonus dll. Manajemen EL-lisa Hijab yang tidak terlalu rumit menjadikan lebih mudah dalam pengembangan SDM. Pada prosesnya setiap karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya diminta untuk menyampaikan keluhannya agar segera mendapatkan bimbingan dan pembinaan guna mengurangi kesalahan kecil yang berakibat fatal. Karyawan juga mendapatkan insentif tambahan agar termotivasi untuk lebih baik kinerjanya.

d. Penyelesaian Konflik

Perusahaan perlu menerapkan manajemen konflik dan bagaimana cara penyelesaian konflik yang terjadi di lingkungan perusahaan. Konflik bisa diartikan menjadi dua yaitu konflik fungsional dan konflik non

fungsional. Konflik fungsional harus dikelola oleh manajemen konflik untuk mendorong meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan konflik non fungsional dapat berdampak pada karyawan sehingga menurunkan kinerjanya.³¹ Penyelesaian konflik di EL-lisa Hijab dilakukan dengan cara bermusyawarah, dibicarakan bersama duduk permasalahannya. Konflik yang terjadi hanya sebatas kesalah pahaman, yang biasa terjadi pada antar unit kerja. Misalnya pada bagian admin dan pemasaran menginginkan produk yang bagus dan cepat jadi barangnya tapi pada bagian produksi ada sedikit cacat dan tidak sesuai target, disitulah konflik terjadi. Melihat adanya konflik tersebut justru menjadi bahan evaluasi bersama, apa saja kekurangan yang harus diperbaiki dan bagaimana agar lebih produktif.

e. Kesehatan Kerja

Karyawan yang yang merasa mendapatkan perlindungan atas kesehatan kerjanya cenderung lebih memberikan kontribusi dengan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan. EL-lisa Hijab dalam memberikan perhatiannya terhadap karyawan yang sakit diminta untuk beristirahat dulu di rumah atau periksa kesehatan ke dokter/klinik. Untuk biaya pengobatan dari perusahaan ada bantuan yang cukup membantu meringankan. Dengan adanya perhatian dari perusahaan membuat karyawan lebih tenang dan siap bekerja lebih/lembur.

f. Kesehatan Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja

Tempat produksi EL-lisa Hijab yang berada satu lokasi dengan rumah pemilik, bisa dipastikan untuk keamanan lebih terjaga. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat sudah cukup baik yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kesehatan kerja karyawan. Pemasangan cctv untuk memantau kondisi pekerja dan dilarangnya merokok bagi karyawan laki-laki. Penataan layout tempat karyawan kerja ditata dengan baik sesuai

³¹ Hadari Nawawi, Evaluasi dan Manajemen..., 30.

dengan bagian masing-masing untuk menghindari kecelakaan kerja.

g. Keamanan Kerja

Pemberhentian karyawan atau PHK adalah hal yang cukup menyakitkan bagi karyawan bagi umumnya karena pekerjaan adalah hal yang pokok untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk kehidupan sehari-hari apalagi di masa-masa sulit saat pandemi. Keamanan kerja yang dijamin oleh EL-lisa Hijab adalah tidak dilakukan PHK sepihak kecuali jika sudah melewati batas wajar sebagai karyawan. Dengan demikian karyawan terhindar dari rasa takut karena kehilangan pekerjaan.

h. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan hendaknya sesuai dengan posisi/jabatannya di perusahaan. Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompensasi yang diberikan oleh EL-lisa Hijab sudah baik yaitu gaji/upah yang disesuaikan dengan bidang masing-masing. Gaji/upah yang diberikan pada karyawan bagian produksi sistemnya borong artinya semakin banyak barang yang dikerjakan semakin banyak pula upah yang diterima. Sementara pada bagian admin sudah mendekati UMR, namun untuk menambah semangat kerja kadang diberi bonus tambahan.

i. Kebanggaan

Rasa kebanggaan karyawan terhadap perusahaan karena disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya dengan kegiatan-kegiatan perusahaan dalam ikut serta dalam meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar, membantu pembangunan tempat ibadah dan kegiatan sosial lainnya. Hal tersebut sudah dilakukan oleh EL-lisa Hijab dengan baik. Acara sosial tersebut selain untuk membantu masyarakat, manfaatnya juga produk EL-lisa Hijab semakin dikenal oleh masyarakat.

3. Kendala EL-lisa Hijab dalam Implementasi *Quality of Work Life*

Setiap program yang direncanakan oleh manajemen suatu perusahaan pasti ada kendala-kendala yang terjadi apalagi dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

Komunikasi adalah hal penting dalam suatu perusahaan, karena komunikasi merupakan proses bertukarnya informasi baik secara tatap muka langsung ataupun tidak. Komunikasi menjadi kendala EL-lisa Hijab dalam mengimplementasikan suatu konsep manajemen dikarenakan kurangnya pemahaman atas informasi yang diterima. Hal tersebut bisa disebabkan karena kurangnya tingkat pendidikan dan pengetahuan. Sebagian besar karyawan yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang kalau ada rapat masih suka ngobrol sendiri atau ngerumpi dengan karyawan lain sehingga informasi yang disampaikan menjadi kurang tersampaikan dengan baik.

Kompensasi yang diberikan oleh EL-lisa Hijab terhadap karyawannya sudah cukup baik, pemberian upah/gaji disesuaikan dengan bidang masing-masing terutama bagian produksi dengan sistem borong, artinya semakin banyak produk yang dapat dibuat semakin besar pula upah/gaji yang diterima. Namun dengan adanya pabrik garmen dan sebagainya sebagian karyawan mengundurkan diri dan beralih kerja di pabrik yang dianggap lebih menjanjikan, akibatnya perusahaan tidak bisa mempertahankan karyawan. Pemberian kompensasi sudah disesuaikan dengan perhitungan dan kemampuan perusahaan serta kinerja karyawan, namun masih juga karyawan yang merasa kurang.

Semakin baik kualitas karyawan semakin baik pula kinerja dan kontribusinya bagi karyawan. Antusias perusahaan dalam mengembangkan diri karyawan sudah baik, namun dalam prosesnya ada beberapa hal yang menghambat diantaranya disebabkan oleh karyawan yang sedang diberi arahan kurang fokus, hasil dari pelatihan yang diberika perusahaan belum bisa diterapkan dengan baik oleh karyawan saat bekerja.

Penyelesaian konflik yang diterapkan oleh EL-lisa Hijab sudah baik yaitu dengan cara kekeluargaan, dibicarakan bersama duduk permasalahannya dan dicarikan solusi terbaik. Kendalanya ketika orang yang berkonflik tidak bisa diajak musyawarah dan ngeyel bisa mengganggu karyawan yang lain sehingga kinerjanya berkurang. Perusahaan seharusnya juga perlu membuat perencanaan manajemen konflik yang tujuannya untuk meningkatkan daya saing antar karyawan agar lebih produktif.

