

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKSI DI DAHLIA BORDIR KUDUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana S.1 dalam Ekonomi Islam



Oleh:

Wahyu Ambar Parasati

1705026158

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2021



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Eksemplar)
Hal : Naskah Skripsi
An. Wahyu Ambar Parasati

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah saya melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Wahyu Ambar Parasati

NIM : 1705026158

Judul Skripsi : **Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera diujikan dalam sidang munaqosyah. Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing I,

Dr. A. Turmudi, SH., M.Ag.
NIP. 19690708 200501 1 004

Semarang, 25 Juni 2021

Pembimbing II,

Zuhdan Adv Fataron, ST., M.M.
NIP. 19840308 210503 1 003



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus**

Penulis : Wahyu Ambar Parasati

NIM : 1705026158

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS pada tanggal :

30 Juni 2021

dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2020/2021.

Semarang, 30 Juni 2021

Mengetahui,

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Drs. H. Saekhu, MH.
NIP. 19850526 201503 1 002

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag.
NIP. 19700321 199603 1 003

Penguji Utama I

Penguji Utama II



Dr. Ratno Agriyanto, M.Si., Akt.
NIP. 19800128 200801 1 010

Choirul Huda, M.Ag.
NIP. 19760109 200501 1 002

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. A. Turmudi, SH., M.Ag.
NIP. 19690708 200501 1 004

Zuhdan Adv Fataron, M.Si
NIP.19840308 201503 1 003

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ فَأَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.”

(Al Mujadilah: 11)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkat rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis dengan diberi kemudahan dan kekuatan lahir batin sehingga skripsi ini dapat tersusun sebagaimana mestinya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruhnya.

Perjuangan serta usaha dalam ketekunan diiringi dengan niat, perjuangan, kerendahan hati, dan didampingi dengan doa dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mempersembahkan karya yang biasa ini untuk orang-orang disekitar penulis, semoga senantiasa mendapat keberkahan serta kasih sayang-Nya.

Terimakasih untuk orang-orang yang senantiasa mendukung penulis dalam waktu dan kehidupan penulis:

1. Ibu dan bapak (Siti Rahayu dan Waluyo) tercinta dan Adikku (Wahyu Arsyah Paras Asriani).
2. Keluarga besar akademik UIN Walisongo Semarang, terkhusus prodi Ekonomi Islam yang memberi ilmu pengetahuan begitu banyak kepada penulis.
3. Ibu Sa'adah selaku pemilik usaha Dahlia Bordir Kudus beserta tenaga kerja dan pihak-pihak yang mendukung.
4. Seluruh teman-teman Ekonomi Islam angkatan 2017.
5. Seluruh teman-teman Pondok Pesantren Darul Falah Besongo Semarang yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan, semoga kalian diberikan kesuksesan.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 25 Juni 2021

Deklarator,



Wahyu Ambar Parasati
NIM. 1705026158

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi merupakan hal yang sangat penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak menggunakan istilah arab, judul buku, nama orang, nama lembaga dan lain sebagainya yang kata aslinya ditulis arab diganti dengan huruf latin. Penulisan transliterasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987. Transliterasi ini digunakan sebagai pedoman supaya penulisan yang konsisten. Pedoman transliterasi adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	A	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	'
ث	'S	غ	GH
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	KH	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Z	م	M
ر	R	ن	N
ز	'Z	و	W
س	S	ه	H
ش	SY	ء	'
ص	S	ى	Y
ض	D		

B. Vokal

َ = a

ِ = i

ُ = u

C. Diftong

اى = Ay

أو = Aw

D. Syaddah

Syaddah melambangkan dengan huruf konsonan yang ganda, contohnya الطَّبّ *al-thib*.

E. Ta' Marbutah

Setiap ta' Marbutah dituliskan dengan “h”, contohnya الطَّبِيعِيَّةُ الْمَعِشَةُ = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

F. Kata sandang (...ال)

Kata sandang (...ال) ditulis al-... contohnya الصَّنَاعَةُ = *al-shina'ah*. kata al ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada awal kalimat.

ABSTRAK

Berkembangnya industri kecil di Kabupaten Kudus tercatat sangat baik. Sebab usaha tersebut mampu memberikan kontribusi perekonomian khususnya dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Salah satu industri kecil yang menarik perhatian di Kabupaten Kudus adalah usaha bordir di desa Peganjaran yang terletak di Kec. Bae, Kab. Kudus. Berdirinya usaha tersebut banyak menyerap tenaga kerja serta menjadikan pihak usaha bordir melakukan pengembangan terhadap para pekerjanya baik yang kurang terampil maupun yang sudah senior. Pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan manfaat pada beberapa aspek, seperti sosial dan ekonomi. Seperti halnya pengembangan tenaga kerja yang dilakukan Dahlia Bordir Kudus kepada para pekerjanya untuk meningkatkan produksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus, serta dampak ekonomi dan kesejahteraan yang didapat dengan adanya pengembangan tenaga kerja tersebut. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam menganalisis, menjelaskan dan menyimpulkan penelitian yaitu menggunakan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi yang diterapkan oleh Dahlia Bordir Kudus memberikan dampak positif bagi perekonomian yaitu banyaknya penyerapan tenaga kerja, perubahan mata pencaharian dan meningkatnya pendapatan. Sehingga, dengan tercukupinya kebutuhan keluarga dapat mensejahterakan para pekerja. Strategi pengembangan tenaga kerja yang diterapkan adalah mengadakan training pelatihan tenaga kerja, memberikan kesempatan pada tenaga kerja untuk menyampaikan kritikan dan saran serta memberikan reward kepada tenaga kerja unggulan. Strategi tersebut perlu dioptimalkan agar produksi terus meningkat dan minat konsumen dengan Bordir Dahlia semakin banyak.

Kata kunci: Pengembangan, Tenaga Kerja, Produksi.

KATA PENGANTAR

Seluruh sanjungan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan taufik, rahmat, hidayah, dan inayah-Nya yang selalu bisa dirasakan hingga saat ini terkhusus penulis yang senantiasa diberi kelancaran dalam penyusunan skripsi.

Skripsi berjudul **“Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus”** ini disusun penulis dengan sangat baik tanpa menemui banyak kendala saat penyusunannya. Shalawat dan salam selalu tercurahkan oleh penulis kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya.

Penulis membuat skripsi ini diajukan sebagai tugas dan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) prodi Ekonomi Islam (EI) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Walisongo Semarang.

Penyusunan skripsi ini penulis laksanakan dengan sebaikbaiknya serta penulis mendapat banyak bantuan, saran, arahan, dan kritik. Penulis mengucapkan banyakbanyak terima kasih kepada pihak-pihak yang ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini, dengannya penulis diberi kemudahan dan bisa terselesaikan dengan baik.

Ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya penulis haturkan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag.
3. Kajur Ekonomi Islam H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.
4. Pembimbing 1. Dr. A. Turmudi, SH., M.Ag. dan pembimbing 2. Zuhdan Ady Fataron, S.T., M.M. yang selalu memberi saran, masukan, motivasi, dan bimbingan yang begitu berharga bagi penulis.
5. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang sudah memberikan banyak ilmu kepada penulis yang tidak terhitung.
6. Perpustakaan UIN Walisongo yang sudah sangat berperan banyak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai. Serta segenap karyawan/karyawati khususnya di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Sa'adah selaku pimpinan Dahlia Bordir Kudus yang telah memberikan bantuan dan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

8. Abah Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag., dan Umi Dr. Hj. Arikhah, M.Ag., selaku pengasuh Pondok Pesantren Darul Falah Besongo Semarang yang selalu memberikan motivasi, doa, dan dukungan dalam menimba ilmu.
9. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam, khususnya EID angkatan 2017.
10. Teman-teman penulis di Pondok Pesantren Darul Falah Besongo Semarang, khususnya angkatan 2017 asrama A7 dan C5 yang selalu menghibur dan memberi motivasi setiap hari.
11. Sahabat penulis khususnya Bibil, Shofi, Vivit, Zia, yang telah memberikan arti keindahan dan kebersamaan dalam berjuang.
12. Semua pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Allah SWT yang nantinya membalas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan balasan yang berlipat ganda kepada orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis sadar masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon saran dan kritik dari pembaca skripsi ini agar skripsi ini kelak bisa bermanfaat di waktu yang akan datang dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemanfaatan bagi para pembaca. Aamiin.

Semarang, 25 Juni 2021

Penulis,



Wahyu Ambar Parasati
NIM: 1705026158

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
TRANSLITERASI	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kajian Pustaka	6
F. Metode Penelitian	8
G. Teknik Analisis Data	10
H. Sistematika Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi	12
B. Pengembangan Tenaga Kerja	14
1. Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja	14
2. Tujuan Pengembangan Tenaga Kerja	16
3. Manfaat Pengembangan Tenaga Kerja	19
4. Kendala Pengembangan Tenaga Kerja	20
C. Strategi Pengembangan Tenaga Kerja	21
1. Strategi Pengembangan Tenaga Kerja	21
2. Pengembangan Tenaga Kerja dalam Islam	28
D. Produksi	31

1. Pengertian Produksi	31
2. Faktor-faktor Produksi	31
3. Cara-cara Perluasan Produksi	33
4. Peningkatan Produksi dalam Sistem Ekonomi Islam	34

BAB III GAMBARAN UMUM DAHLIA BORDIR KUDUS

A. Profil Dahlia Bordir Kudus	37
1. Sejarah Berdirinya Dahlia Bordir Kudus	37
2. Visi dan Misi Dahlia Bordir Kudus	38
B. Struktur Organisasi dan Tugasnya	39
C. Lokasi Dahlia Bordir Kudus	40
D. Proses Produksi dan Produk yang Dihasilkan	41
E. Sarana dan Prasarana	42
F. Tenaga Kerja Dahlia Bordir Kudus	43
G. Ciri Khas Dahlia Bordir Kudus	44

BAB IV PEMBAHASAN

A. Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus	47
B. Dampak Ekonomi dan Kesejahteraan Adanya Pengembangan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data perkembangan produksi Dahlia Bordir Kudus Tahun 2018-2020	4
--	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Dahlia Bordir Kudus	39
Gambar 3.1 Denah Lokasi Dahlia Bordir Kudus	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting ekonomi yang mendapat perhatian besar dalam sistem ekonomi, tidak terkecuali sistem ekonomi islam merupakan dunia kerja. Pada masa globalisasi dikala ini, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh jumlah perkembangan penduduk yang bertambah secara pesat. Dengan perkembangan penduduk yang semakin pesat, jumlah penduduk usia kerja maupun tenaga kerja pula turut meningkat. Peluang kerja akan mudah didapatkan bila mendapat dorongan dari tenaga kerja itu sendiri, dalam perihal ini sumber daya manusia untuk memiliki kompetisi ataupun produktivitas yang besar supaya dapat bersaing. Tenaga kerja menurut Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 merupakan tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan guna menciptakan barang serta ataupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.”¹

Menurut pandangan islam mengenai golongan pekerja, seluruh orang boleh bekerja serta mendapat ganjaran yang setimpal sesuai dengan tekun ataupun tidaknya dalam bekerja. Perihal ini ditegaskan dalam al- Qur’ an Surat al- Anfal ayat 53:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا أَمَّا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah diberikan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Sungguh Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui.” (QS. Al-Anfal: 53).²

Ayat tersebut menerangkan apabila manusia tidak dihalangi untuk bekerja demi memenuhi kebutuhannya. Seluruh warga baik pria ataupun wanita, orang berkulit putih ataupun gelap, yang beriman ataupun tidak beriman memiliki hak untuk bekerja, serta akan memperoleh ganjaran sewajarnya.³

Paling utama dalam segala hal ialah keseriusan, demikian pula dalam bekerja. Manusia sepatutnya bekerja bersungguh-sungguh untuk meraih kehidupan bahagia

¹ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 17, No 6, 2011, h. 708.

² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 184.

³ Ulul Azmi Mustofa, *Pekerja Yang Handal Menurut Al-Qur’an (Studi Q.S Al-Qashas : 25-26)*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 1, No 3, 2015, h. 136.

serta sejahtera. Bekerjakeras ialah salah satu jalan untuk meraih kebahagiaan dan kesejahteraan, karena keadilan Allah senantiasa ada, dimana Allah memberikan rezeki berlebih untuk orang yang bekerja keras dibanding orang-orang yang tidak bekerja keras. Bekerja menurut Islam, pada dasarnya merupakan bagian dari ibadah kepada Allah swt. Selain bekerja merupakan cara untuk mempertahankan hidup di dunia, mencari kebahagiaan serta aktualisasi diri selaku manusia yang memerlukan pengakuan, ia merupakan bagian dari perwujudan dedikasi manusia kepada Allah swt yang sudah membagikan peluang berkarya. Semangat inilah yang menginspirasi seorang untuk terus menjalankan aktivitas hidupnya (Huda, 2016).

Setiap tenaga kerja mempunyai peluang yang sama untuk meningkatkan diri sesuai dengan keperluan organisasi ataupun lembaganya. Perihal ini didukung dengan *statement* yang ada pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 11 yang menerangkan bahwa, tiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan dan/atau menambah ataupun meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁴

Pada perjanjian kerja antara pekerja ataupun karyawan dengan industri mengendalikan tentang syarat- syarat kerja, dan hak serta kewajiban yang wajib dipenuhi oleh kedua belah pihak. Salah satu kewajiban dari seorang pekerja kepada perusahaan merupakan bekerja dengan baik, serta penuh tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan, untuk mencapai hasil produksi yang diharapkan oleh industri.⁵

Tenaga kerja mempunyai kedudukan yang bernilai dalam pembangunan ekonomi, yang mana selaku aspek utama untuk mendorong serta memesatkan naik turunnya daya saing suatu perekonomian. Peningkatan daya saing tenaga kerja yakni bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan Sumber Daya Manusia(SDM). Pembangunan dalam berbagai sektor yang dilakukan Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kualifikasi tertentu. Setiap hal yang berkaitan dengan pembangunan serta pengembangan keterampilan ataupun kapasitas baik pribadi, organisasi serta sistem jadi sangat berarti. Hal ini bertujuan untuk

⁴ Rahmia Hilmi, *Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Manajerial Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya)*, Skripsi, Malang, Universitas Brawijaya, 2014.

⁵ Setiawati, *Upaya Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Dalam Meningkatkan Pencapaian Target Produksi (Suatu Tinjauan Ekonomi Islam)*, Skripsi, Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2013.

menunjang mutu serta kontribusi dalam pembangunan sehingga menjadi lebih efisien, efektif serta berkelanjutan.

Pembangunan yang tengah berlangsung di Indonesia disaat ini, menimbulkan berkembangnya berbagai macam tipe usaha yang menghasilkan beragam produk (barang dan jasa). Didalam bidang ekonomi misalnya, diharapkan tercapai perkembangan ekonomi yang cukup besar. Untuk itu perlu menambah penciptaan diberbagai sektor pembangunan ekonomi seperti melalui sektor industri. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan era globalisasi, banyak perusahaan ataupun industri yang menerapkan pengembangan tenaga kerja dalam upaya mencapai tujuannya. Industri sangat bergantung pada baik serta buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, karena itu pelaksanaan suatu pengembangan dimaksudkan supaya dapat meningkatkan keahlian serta keterampilan kerjanya sehingga mereka bisa melakukan pekerjaannya menjadi lebih produktif.

Demikian halnya dengan Dahlia Bordir sebagai salah satu industri yang bergerak dibidang bordir, industri ini perlu merekrut tenaga kerja yang memiliki motivasi besar, serta memiliki kemampuan dalam bidangnya supaya dapat meningkatkan produksi. Tenaga kerja pada Dahlia Bordir Kudus harus sanggup melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Oleh sebab itu, supaya dapat meningkatkan produksi dengan mutu yang diharapkan industri, perlu dilakukan pengembangan tenaga kerja melalui pendidikan maupun pelatihan-pelatihan.

Pengembangan menurut Hasibuan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keahlian teknis, teoritis, konseptual serta moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan lewat pendidikan serta latihan. Tenaga kerja yang disoroti pengembangannya dalam riset ini merupakan para pekerja Dahlia Bordir. Bersamaan dengan berjalannya waktu, usaha bordir yang awal mulanya hanya memiliki 2 karyawan, saat ini sudah mempekerjakan lebih dari 60 orang karyawan yang ialah saudara, tetangga dan warga setempat. Dengan demikian, salah satu fokus yang hendak dibahas pada penelitian ini ialah terkait strategi pengembangan tenaga kerja yang sudah dicapai oleh Dahlia Bordir Kudus dalam meningkatkan produksi. Yang mana produk yang dihasilkan dari usaha tersebut banyak diminati oleh konsumen serta

sudah menggerakkan ekonomi warga sekitar dalam mengurangi pengangguran. Berikut ini data produksi yang dihasilkan Dahlia Bordir Kudus:⁶

Tabel 1.1 Data perkembangan produksi Dahlia Bordir Kudus Tahun 2018-2020

Tahun	Jenis Produk					Total Produksi
	Mukena	Kerudung	Baju kurung	Kebaya	Souvenir	
2018	1800	1175	1200	1200	1100	6475
2019	1740	1140	1140	1140	1080	6240
2020	1745	1140	1140	1155	1080	6260

Bersumber pada tabel di atas bisa dilihat pertumbuhan produksi Dahlia Bordir Kudus dari tahun ke tahun yang mengalami naik turun. Pada tahun 2018 produksi yang dihasilkan mencapai 6.475 produk, pada tahun 2019 mengalami penyusutan menjadi 6.240 produk, pada tahun 2020 produk yang dihasilkan mengalami kenaikan sedikit sebanyak 6.260 produk. Penurunan produksi yang terjadi disebabkan karena ada faktor produksi yang tidak terpenuhi secara optimal, yaitu dari faktor tenaga kerja dan teknologi yang digunakan. Minimnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pembordiran dengan menggunakan teknologi berupa mesin manual (mesin *icik*) menjadi permasalahan dalam peningkatan produksi di Dahlia Bordir. Dengan demikian, diperlukan tenaga kerja yang terampil dalam membordir serta Bordir Dahlia dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan agar produksi dapat bertambah dengan stabil.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan, melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan memakai metode pelatihan serta pengembangan yang disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan karyawan sesudah mengklasifikasikan bidang pekerjaannya.⁷ Ekonomi Islam mendorong produktivitas serta pengembangannya, melarang menyia-nyaiakan potensi material ataupun kemampuan sumber daya manusia, dan mendorong pemanfaatan fasilitas serta perlengkapan yang dapat memberikan kemanfaatan lebih

⁶ Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

⁷ Shinta M. Hutajulu & Supriyanto, "Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara", Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 2, No. 2, 2013, h. 38.

banyak untuk manusia.⁸ Oleh sebab itu, diperlukan pengembangan dari segi ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas serta kontribusi dari tenaga kerja tersebut.

Suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil, apabila dalam diri para tenaga kerja tersebut terjadi suatu proses transformasi yang berlangsung dengan baik, salah satunya yaitu adanya peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin serta etos kerja.⁹ Selain itu, perlunya suatu institusi atau suatu lembaga yang menangani pengembangan tenaga kerja agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal.¹⁰

Adanya pengembangan tenaga kerja, merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan atau pengembangan tenaga kerja bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang penting untuk dilakukan, hal ini dikarenakan akan dapat mempengaruhi tingkat produksi dan prestasi kerja, bagi tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Hal tersebut menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi, juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas di perusahaannya sehingga memiliki proses produksi yang baik, serta dapat memberikan manfaat bagi konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau produk dan pelayanan yang bermutu.¹¹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik membahas lebih mendalam mengenai penelitian yang penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus.”**

B. Rumusan Masalah

⁸Moh. Idil Ghufro, “Peningkatan Produksi dalam Sistem Ekonomi Islam Sebagai Upaya Pemberdayaan Ekonomi Umat”, Jurnal Dinar, Vol 1, No 2, 2015, h. 42.

⁹Sondang P. Siagin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, Ed. 1, Cet. 18, h. 202 .

¹⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, Cet. 4, h. 8.

¹¹Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjuntak, *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*, Jurnal Manajemen Bisnis Petra, Vol. 1, No. 2, 2013, h. 1.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus?
2. Bagaimana dampak ekonomi dan kesejahteraan pekerja terhadap pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus.
2. Untuk mengetahui dampak ekonomi dan kesejahteraan pekerja terhadap pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan untuk kehidupan masyarakat, khususnya yang terkait dengan Ekonomi Syariah dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

Dapat membagikan pengetahuan yang berguna untuk Dahlia Bordir Kudus dalam mengembangkan usahanya, dan bisa dijadikan sebagai acuan bagi praktisi serta akademisi ekonomi syariah.

E. Tinjauan Pustaka

Ditinjau dari judul penelitian yang akan diteliti penulis yakni “Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus”, untuk menghindari plagiarisme dan karya ilmiah yang ditulis benar keasliannya. Maka penulis menguraikan beberapa karya ilmiah yang terkait dengan tema penelitian:

Pertama, skripsi dari Ellya Dwi Pertiwi yang berjudul “**Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Sub Sektor Pariwisata (Studi Kasus: Pariwisata Kabupaten Pacitan)**.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pertumbuhan tenaga kerja disektor pariwisata, serta strateginya pada sub sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan. Dengan kesimpulan bahwa, pada tahun 2015-2019 pertumbuhan tenaga kerja sub sektor pariwisata menampilkan tingkatan yang fluktuatif, tetap bisa

berkontribusi baik di Kabupaten Pacitan. Kemudian strategi pengembangan tenaga kerjanya dilakukan dengan 4 strategi yakni, menaikkan jenjang karir sesuai dengan sistem yang ada, membangun jalinan yang erat antara atasan dan bawahan dengan mengadakan pelatihan teratur, memperbanyak pelatihan sesuai dengan kebutuhan tenaga untuk meningkatkan kualitas pariwisata, mengutamakan kemampuan serta skill dengan adanya pelatihan rutin.

Penelitian kedua, oleh Eva Rosdiana yang berjudul **“Manajemen Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi Perspektif Ekonomi Islam(Studi di Home Industry Batik Gunung Slamet Sokaraja Banyumas).”** Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memaparkan manajemen tenaga kerja yang digunakan oleh home industry batik Gunung Slamet Sokaraja dalam meningkatkan produksi perspektif ekonomi islam, yang mana diperoleh kesimpulan bahwa home industry batik Gunung Slamet sudah menerapkan manajemen dalam meningkatkan produksi sesuai dengan perspektif ekonomi islam. Yang mana dalam pengadaan tenaga kerjanya lebih mengutamakan saudara ataupun tetangga dekat, pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan ditangani oleh pihak- pihak yang ahli dalam bidangnya, kompensasi pendapatan diberikan tepat waktu sesuai hak yang harus diterima oleh karyawan, motivasi kerja dilakukan dengan kiat meningkatkan semangat kerja yang besar dan saling mengingatkan serta menasehati dalam hal kebaikan, serta pemeliharaan sumber daya manusia dalam home industry batik Gunung Slamet selalu berprinsip tidak berbuat zalim dan bertanggung jawab terhadap tugas- tugasnya.

Penelitian ketiga, yang terkait dengan tema penelitian merupakan skripsi dari Rahmia Hilmi berjudul **“Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Manajerial Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas(Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya).”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi pelaksanaan pengembangan tenaga kerja melalui pelatihan manajerial yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja(UPT PPTK) Surabaya dalam upaya meningkatkan produktivitas, dan mengetahui aspek yang dapat mempengaruhi pelaksana pengembangan tenaga kerja melalui pelatihan manajerial yang dilakukan UPT PPTK dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kerja yang diberikan oleh UPT PPTK salah satunya melalui pelatihan manajerial. Penerapan pelatihan manajerial dibagi menjadi 2 yakni, pelatihan manajerial untuk kewirausahaan

dan pelatihan manajerial untuk tenaga kerja perusahaan/ organisasi. Strategi yang dilakukan oleh UPT PPTK Surabaya dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia sebagai peningkatan produktivitas antara lain: 1) membangun pemahaman masyarakat akan pentingnya produktivitas, 2) meningkatkan produktivitas dimana yang menjadi fokus target dari program peningkatan produktivitas merupakan masyarakat sektor informal ataupun wirausaha, 3) pemeliharaan produktivitas ialah program yang berisi tentang penguatan di bidang sistem yang menunjang berjalannya produktivitas dan bisa menjaga program- program peningkatan produktivitas yang sudah sukses dicapai. Setelah itu aspek yang bisa mempengaruhi ialah: 1) instruktur/ narasumber yang mempunyai kompetensi di bidangnya, 2) adanya ikatan kerja sama dengan pihak ketiga dalam memberikan pelatihan praktek kerja ataupun perlengkapan pendukung pelatihan tersebut, 3) terbatasnya ketersediaan sumber dana sehingga program yang terlaksana kurang optimal, 4) minimnya pemahaman masyarakat terhadap pelatihan.

Penelitian terdahulu yang keempat, dari jurnal tentang “**Analisis Keperluan Pelatihan Sebagai Implementasi Pengembangan Tenaga Kerja**” oleh Muksin Wijaya. Dengan kesimpulan bahwa penerapan analisis keperluan pelatihan yang baik, yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan efisiensi pencapaian kinerja yang diharapkan. Secara empiris analisis keperluan pelatihan yang efisien akan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan melalui tenaga kerja yang berpengetahuan kerja yang baik, memiliki keahlian kerja yang baik, perilaku kerja yang baik, dan tenaga kerja yang mempunyai komitmen untuk membuat perusahaan dimana tempat mereka bekerja sukses mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, skripsi yang menjadi kajian pustaka peneliti masih terbatas. Berdasarkan hal inilah peneliti akan melaksanakan penelitian empiris yang dihubungkan langsung dengan penelitian lapangan terkait pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif. Metode ini sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik sebab pelaksanaan penelitian dilakukan secara natural ataupun alami.

Lebih lanjut, penelitian ini menggunakan pendekatan studi lapangan (*field research*) adalah penelitian yang objeknya mengenai tanda-tanda, ataupun peristiwa- peristiwa yang terjadi pada kelompok masyarakat. Sehingga penelitian

ini pula dapat disebut penelitian kasus atau study kasus (*casestudy*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif.¹²

Sebagaimana kajian dalam penelitian ini, penulis diharapkan dapat memperoleh keseluruhan data atau informasi dari objek yang akan diteliti terkait strategi pengembangan tenaga kerja yang dilakukan Dahlia Bordir Kudus dalam meningkatkan produksi.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber data yang diperoleh dari:

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian yang berada di lapangan, dengan menggunakan instrumen pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber data yang dicari. Jadi pengambilan data ini melalui wawancara dan observasi yang diperuntukan kepada pihak Dahlia Bordir Kudus.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, yang diperoleh secara tidak langsung dari subyek penelitiannya. Contohnya semacam dokumen- dokumen dan laporan, jurnal penelitian, artikel, video serta buku- buku yang terkait dengan penelitian

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dan dilakukan secara sistematis. Dalam penelitian ini metode-metode yang digunakan yaitu:

a. Observasi

Metode observasi merupakan metode atau cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku, dengan melihat atau mengamati individu ataupun kelompok secara langsung. Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung kondisi di lapangan supaya peneliti mendapatkan gambaran lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.¹³ Pengamatan dilakukan pada Dahlia Bordir Kudus

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. ke-15, Jakarta: Rineka Cipta, 2013, h. 121.

¹³ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h. 94.

untuk mendapatkan informasi tentang keahlian kerja para pekerja serta proses produksi yang dilakukan untuk menciptakan produk yang bermutu.

b. Wawancara

Metode interview atau wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk mendapatkan data dari terwawancara (interviewee).¹⁴ Wawancara dilakukan dengan pihak Dahlia Bordir Kudus dengan tujuan untuk menemukan data dan gambaran secara merata, terkait seluruh kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan tenaga kerja yang dalam meningkatkan produksi yang maksimal.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan bukan bersumber pada perkiraan.¹⁵ Telaah dokumen dilakukan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan proses atau kegiatan kegiatan pada usaha Dahlia Bordir Kudus dalam berbagai dokumen yang tercatat.

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis yang berperan untuk mendiskripsikan, ataupun memberi gambaran terhadap objek penelitian yang diperoleh melalui sumber primer. Adapun analisis yang akan dikaji ialah tentang bagaimana strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus, serta dampak ekonomi dan kesejahteraan pekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan yang dipaparkan dalam lima bab. Sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, h. 155.

¹⁵ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h. 158.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab kedua berisi landasan teori tentang pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi. Terdapat empat sub bab dalam bagian ini, yang pertama yaitu membahas tentang strategi. Sub bab kedua pembahasan tentang pengembangan tenaga kerja meliputi, pengertian, tujuan, manfaat, dan kendala. Sub bab ketiga pembahasan tentang strategi pengembangan tenaga kerja yang meliputi strategi yang digunakan dalam pengembangan tenaga kerja dan strategi pengembangan tenaga kerja dalam islam. Kemudian sub bab keempat pembahasan tentang produksi, yang meliputi pengertian produksi, faktor-faktor yang mempengaruhi produksi, cara-cara perluasan produksi dan peningkatan produksi dalam ekonomi islam.

BAB III : GAMBARAN UMUM DAHLIA BORDIR KUDUS

Pada bab ini menggambarkan secara umum tentang Dahlia Bordir Kudus seperti, sejarah berdirinya, visi, misi, struktur organisasi, proses produksi, produk yang dihasilkan, kondisi tenaga kerja, ciri khas bordir yang dapat mendukung penelitian di Dahlia Bordir Kudus.

BAB IV : PEMBAHASAN

Berisi penjelasan tentang analisis hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian lapangan mengenai, strategi, dampak ekonomi dan kesejahteraan pekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan produksi di Dahlia Bordir Kudus.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima merupakan penutup dari rangkain penulisan skripsi, yang berisi kesimpulan dan saran yang terkait hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

Menurut istilah sebutan strategi berasal dari bahasa Yunani “*strategeia*” yang terdiri dari dua suku kata “*stratos*” atau militer dan “*ag*” atau memimpin. Sedangkan jika dilihat secara istilah strategi memiliki makna seni atau ilmu untuk menjadi seorang pemimpin militer (jenderal). Konsep tersebut, pada masa dahulu sangat relevan sebab kerap terjadi perang, dimana keberadaan seorang pimpinan militer sangat diperlukan untuk memimpin suatu angkatan perang, agardapat memenangkan perang tersebut.¹

Seiring berkembangnya zaman, konsep strategi mulai banyak diadopsi dan diterapkan dalam suatu organisasi ataupun dunia bisnis untuk memenangkan persaingan- persaingan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut bussines dictionary, penafsiran strategi merupakan tata cara atau rencana yang diseleksi untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan ataupun pemecahan untuk suatu permasalahan.

Beberapa ahli sudah mengemukakan bermacam definisi strategi seperti Alfred Chandler yang mendefinisikan strategi sebagai penetapan target dan tujuan jangka panjang perusahaan, serta arah tindakan dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan tujuan. Anthony dan Govindarajan juga menambahkan terkait perencanaan strategis yaitu suatu proses manajemen yang tertata yang diartikan sebagai cara sebuah organisasi dalam pengambilan keputusan atas program yang hendak dilaksanakan, dan untuk beberapa tahun kedepan akan diperkirakan pengalokasian sumber daya dalam setiap programnya. Bagi Morrisey, strategi ialah cara untuk menentukan arah tujuan oleh perusahaan supaya misinya dapat tercapai dan sebagai dukungan yang akan menolong suatu industri untuk memutuskan produk, jasa dan pasarnya di masa depan.²

Bagi Henry Mintzberg, seorang pakar bisnis dan manajemen, bahwa pengertian strategi dibagi atas 5 definisi yakni strategi sebagai rencana, strategi sebagai pola, strategi sebagai posisi (*positions*), strategi sebagai taktik (*ploy*), serta terakhir strategi sebagai perspektif.

¹ Abd. Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen*, Malang: Inteligencia Media, 2017, h. 164.

² Sopiah & Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: ANDI, 2018, h. 29 - 30.

1. Strategi sebagai rencana merupakan sebuah langkah atau program terencana (*a directed course of action*) untuk mencapai cita-cita atau tujuan yang sudah ditetapkan; seperti halnya dalam konsep strategi perencanaan.
2. Strategi sebagai pola (*pattern*) merupakan suatu pola sikap masa lalu yang tidak berubah-ubah, dengan menggunakan strategi yang berupa kesadaran daripada menggunakan yang sudah diniatkan ataupun direncanakan. Hal yang merupakan pola berbeda dengan berniat atau bermaksud, sehingga strategi sebagai pola lebih mengacu pada suatu yang timbul begitu saja (*emergent*).
3. Strategi sebagai posisi yaitu memutuskan suatu merk, produk, maupun industri dalam pasar, berlandaskan kerangka konseptual para penentu kebijakan atau konsumen; suatu strategi utamanya ditetapkan oleh faktor-faktor internal.
4. Strategi sebagai taktik, ialah suatu manuver khusus untuk mengecoh ataupun mengelabui lawan (*competitor*).
5. Strategi sebagai perspektif yaitu mengeksekusi strategi yang bersumber dari insting natural atau cara berpikir/ideologis maupun pada teori yang ada.³

Christensen mengartikan strategi sebagai pola bermacam tujuan dan kebijakan awal dan rencana untuk menggapai sebuah tujuan. Secara substansi, strategi memiliki maksud supaya tercapai tujuan yang efisien serta efektif dalam suatu organisasi. Dengan demikian, strategi dapat diartikan sebagai kumpulan keputusan dan tindakan yang menciptakan rumusan serta penerapan rencana yang disusun untuk mencapai target perusahaan.⁴

Strategi bukanlah suatu zero-sum game, tidak hanya berada dalam permasalahan dimana ada pihak menang dan yang lain terkalahkan. Saat individu atau perusahaan melakukan kerja sama satu sama lain, maka banyak keberhasilan yang akan tercapai. Terlebih lagi, terkadang seorang pesaing langsung mengadakan kerja sama untuk menghasilkan *win-win scenario*. Apabila para pesaing mengadakan kerja sama antara satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan strategis, hal itu disebut *co-opetition*.

Strategi memiliki 2 konsep yaitu (1) *Distinctive Competence*, yakni perusahaan mempunyai kekuatan yang tidak mudah ditiru oleh perusahaan pesaing. Menurut Day

³ Sopiah & Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: ANDI, 2018, h. 28.

⁴ Mita Ulvia Arifanti, "*Strategi Pengembangan Budaya Kelapa Kopyor Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Ekonomi Islam*", Skripsi, Semarang, UIN Walisongo, h. 30.

dan Wensley terdapat dua aspek yang menyebabkan suatu perusahaan lebih unggul daripada para pesaing, ialah kemampuan tenaga kerja serta keahlian sumber daya. (2) *Competitive Advantage* merupakan keunggulan bersaing yang disebabkan oleh pilihan strategi yang dilakukan perusahaan untuk merebut peluang.⁵

Keberhasilan perusahaan tergantung pada manajemen strategi yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan ataupun laba yang optimal. Manajemen strategi ialah perencanaan strategi yang bertujuan untuk menjangkau masa depan yang lebih jauh (visi), dan dijadikan sebagai keputusan yang bersifat mendasar sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efisien (misi) dalam menciptakan perencanaan yang bermutu dengan memaksimalkan pencapaian tujuan dan target organisasi.⁶

Menurut Iriantara strategi penting digunakan, sebab adanya strategi tersebut akan menjadi salah satu keunggulan kompetitif organisasi. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang mengenali apa yang perlu dilakukan akan bergerak lebih cepat dengan presisi yang tinggi dapat mengalahkan organisasi lain yang orang-orangnya tidak mempunyai pengetahuan, tidak mempunyai kepastian, dan tidak dapat bertindak cepat.⁷

B. Pengembangan Tenaga Kerja

1. Definisi Pengembangan Tenaga Kerja

Arti dari pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan moral karyawan, kemampuan teoritis, teknis, dan konseptual sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Terdapat hubungan antara pendidikan dengan peningkatan pengetahuan secara universal dan pemahaman atas lingkungan secara merata. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁸

Kemudian, definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 yaitu tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna

⁵ Ida Bagus Made Agung Dwijatinaya, *Kemitraan Agribisnis Kelapa Sawit*, Tenggara: LPPM Unikarta Press, 2017, h. 127.

⁶ Mita Ulvia Arifanti, *Strategi Pengembangan Budaya Kelapa Kopyor Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Kelompok Tani Paradiso Desa Ngagel, Kecamatan Dukuheti, Kabupaten Pati)*, Skripsi UIN Walisongo Semarang, 2019, h. 32.

⁷ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Pandan: Perdana Publishing, 2013, h. 16.

⁸ Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2008, h. 46.

menciptakan jasa dan barang baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.

Jadi, pengembangan tenaga kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan/industri untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, supaya dapat menyesuaikan kebutuhan dari organisasi maupun tuntutan atau persaingan global.

Menurut Sunyoto, pengembangan tenaga kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang dalam memegang tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda-beda di dalam organisasi, umumnya berhubungan dengan meningkatnya kemampuan intelektual maupun emosional yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik.⁹

Pengembangan tenaga kerja menggambarkan kegiatan mengelola dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai daya guna suatu organisasi. Pengembangan dapat disebut sebagai perkembangan kemampuan yang sudah terlampaui dengan tuntutan dalam sebuah pekerjaan. Hal tersebut sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan keahlian pekerja dalam melakukan bermacam tipe penugasan.

Keterampilan yang semakin terasah berarti mengembangkan tingkat penguasaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga para pekerja lebih handal dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Suatu organisasi perlu mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi tantangan, dengan cara memprioritaskan pengembangan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan kerja.

Pengembangan pegawai atau tenaga kerja dapat diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier. Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat berguna untuk dilaksanakan, dikarenakan adanya perubahan baik dari manusia, pekerjaan, organisasi maupun teknologi.¹⁰

Jenis pengembangan dikelompokkan secara informal dan formal. Pengembangan informal yaitu pekerja berkeinginan dan atas usahanya sendiri berlatih dan mengembangkan dirinya melakukan pembelajaran dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pengembangan secara informal

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012, h. 145.

¹⁰ Dea Wily Anggraini, *Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur*, Skripsi, Metro, IAIN Metro, 2018, h. 16.

menunjukkan bahwa seorang pekerja mempunyai keinginan yang kuat untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Sedangkan pengembangan formal dengan cara karyawan/pekerja diberi tugas oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.¹¹

Adanya pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan/industri merupakan upaya untuk menekan kinerja yang lebih baik dalam peran yang tengah dijalani. Tidak hanya itu, meningkatnya kemampuan sebagai penunjang di lingkungan dengan aktivitas baru yang lebih menantang. Organisasi akan mempunyai kekuatan kompetitif, dan susah untuk ditiru, sehingga akan lebih fleksibel dalam menerima ide-ide baru yang lebih produktif. Tidak hanya melalui pelatihan, pengembangan pegawai juga dapat dilakukan lewat pemberian tugas tertentu. Tugas yang diberikan kepada pegawai, bertujuan membangun potensi pegawai itu sendiri. Untuk mendorong pegawai yang diberi tugas, merupakan pemahaman bahwa pemimpin perusahaan memberi kepercayaan lebih kepadanya untuk menjalankan dan memperlihatkan prestasi kerjanya.

2. Tujuan Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja bertujuan dan berguna bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Pada umumnya tujuan pengembangan yaitu untuk menetapkan bahwa organisasi mempunyai anggota berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.¹²

Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ialah metode untuk memperbaiki daya guna karyawan dalam mencapai hasil kerja yang sudah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki keterampilan, pengetahuan, ataupun perilaku karyawan tentang tugas yang dijalankannya. Gilley and Steven menerangkan jika tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan *skills, knowledge, attitude and behavior* dalam melakukan sesuatu di sebuah organisasi.¹³

Beberapa tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:¹⁴

1. Produktivitas Kerja

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021, h. 72-73.

¹² Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2015, h. 108.

¹³ Priyono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2008, h. 47.

¹⁴ Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2015, h. 112.

Meningkatnya produktivitas kerja adalah salah satu harapan dari suatu organisasi. Produktivitas karyawan yang besar dalam suatu perusahaan/industri dapat meningkatkan mutu maupun kuantitas produksi. Sebab *human skill*, *technical skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

Menurut Sondang P. Siagian, peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain sebab kecermatan melaksanakan tugas, tidak adanya pemborosan, tumbuh suburnya kerja sama antar berbagai kesatuan kerja yang melaksanakan aktivitas yang berbeda, terlebih lagi spesialisasi, meningkatnya tekad mencapai target yang telah ditetapkan, dan lancarnya koordinasi sehingga organisasi sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.¹⁵

2. Karier

Tercapainya jenjang karier, keahlian dan kemampuan perlu ditingkatkan secara terus menerus. Adanya pengembangan, menciptakan peluang dalam meningkatkan karier karyawan semakin besar. Sebab keahlian, keterampilan dan kepiawaian yang dimiliki seorang pekerjadapat dijadikan suatu promosi untuk memperoleh ataupun menduduki suatu jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Efisiensi

Pengelolaan produksi secara efisien dan efektif adalah upaya yang diharapkan dalam pengelolaan faktor produksi yang ada dalam suatu perusahaan/industri. Efisiensi bisa berbentuk tenaga, biaya, waktu, bahan baku dan berkurangnya kerusakan mesin-mesin. Sehingga efisiensi bisa dikatakan suatu tindakan yang sangat bermanfaat dan sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menaikkan laba yang diinginkan perusahaan tersebut.

4. Konseptual

Adanya pengembangan, menjadikan manajer semakin cakap dan cepat mengambil keputusan yang lebih baik, sebab *human skill*, *technical skill* dan *managerial skill* sudah lebih baik.

5. Kerusakan

Karyawan yang semakin ahli dan terampil dalam melakukan pekerjaannya dapat mengurangi kerusakan barang dan produksi mesin.

¹⁵ Yuli Wiliandri, "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif", Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Edisi xii, Oktober 2014, h. 96.

6. Kepemimpinan

Pengembangan juga perlu dilakukan kepada pimpinan yang memegang peranan sangat penting. Diharapkan seorang pemimpin bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, memotivasi karyawan dengan lebih terarah, sehingga pembinaan kerjasama yang dibentuk semakin harmonis. Sebab suatu keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh perusahaan, bergantung pada bagaimana seorang pimpinan mengendalikan, melindungi serta melaksanakan setiap rencana yang sudah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

7. Kecelakaan

Tidak jarang terjadinya kecelakaan karyawan yang disebabkan oleh rendahnya keterampilan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin atau alat-alat operasionalnya. Sehingga dengan adanya pengembangan tenaga kerja, dapat mengurangi tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga jumlah anggaran pengobatan yang dikeluarkan perusahaan dapat menurun.

8. Balas Jasa

Balas jasa dapat berbentuk pendapatan, upah, insentif, benefits karyawan akan bertambah sebab prestasi kerja semakin besar.

9. Pelayanan

Suatu industri yang bersaing ketat dengan perusahaan lain akan berlomba menunjukkan keunggulannya masing-masing, seperti melalui keunggulan dalam pelayanan yang baik dan memuaskan konsumen. Dengan adanya pengembangan, setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada pelanggan perusahaan. Sebab pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik penting bagi perusahaan.

10. Moral

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya akan membuat moral karyawan menjadi lebih baik, sehingga mereka antusias dan bersemangat untuk menuntaskan pekerjaannya dengan baik.

11. Konsumen

Bagi konsumen akan mendapat manfaat dengan adanya pengembangan tenaga kerja karena mereka akan memperoleh produk yang berkualitas dan

merasa puas jika mendapat pelayanan yang baik ataupun yang sesuai dengan yang diharapkan (Yuningrum, 2016). Setiap perusahaan perlu melakukan pengembangan bagi para pekerjanya, sebab dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik teknis, maupun konseptual, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen juga akan berjalan lebih baik.

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menetapkan bahwa, setiap orang dalam perusahaan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mencapai tingkat keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan, dan bahwa orang-orang dalam organisasi akan berkembang dengan cara yang sesuai untuk mengoptimalkan kemampuan promosi mereka.

3. Manfaat Pengembangan Tenaga Kerja

Dengan mencermati tujuan pengembangan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa, suatu program pengembangan sumber daya dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat, baik manfaat bagi pekerja maupun bagi organisasi itu sendiri.

1. Manfaat bagi pekerja

- a) Membantu para pekerja dalam menciptakan keputusan dan memecahkan permasalahan yang lebih efisien.
- b) Motivasi berprestasi, perkembangan, tanggung jawab dan kemajuan dapat dioptimalkan dan dilaksanakan.
- c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri pekerja, membantu pekerja mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, serta memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, kemampuan komunikasi dan perilaku.
- d) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan atas kepiawaian seseorang.
- e) Memenuhi kebutuhan personal.
- f) Memberikan nasehat dan rencana untuk perkembangan masa depan.
- g) Menghilangkan rasa khawatir/takut dalam melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat bagi organisasi

- a) Mengarahkan dalam meningkatkan profitabilitas atau perilaku yang positif terhadap orientasi profit.

- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keterampilan pada seluruh tingkat, memperbaiki moral SDM.
- c) Membantu pekerja untuk mengenali tujuan organisasi.
- d) Membantu menciptakan image organisasi yang lebih baik.
- e) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- f) Meningkatkan hubungan baik antar pekerja.
- g) Menunjang pengembangan organisasi.
- h) Organisasi dapat menciptakan keputusan dan memecahkan permasalahan yang lebih efektif.
- i) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, kesetiaan, motivasi, kesetiaan, perilaku dan aspek lain yang pada umumnya diperlihatkan pekerja.
- j) Membantu meningkatkan produktivitas, efektivitas, efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.¹⁶

Pengembangan tenaga kerja bisa dikatakan sukses apabila suatu organisasi dan tenaga kerja itu sendiri dapat merasakan manfaat-manfaat tersebut. Oleh sebab itu, agar manfaat tersebut dapat dirasakan maka, penyampaian kegiatan yang akan berlangsung dalam pengembangan tenaga kerja harus dilakukan dengan tepat dan baik. .

4. Kendala Pengembangan Tenaga Kerja

Terlaksananya pengembangan sumber daya manusia tidak lepas dari kendala-kendala yang menghambat pengembangan tersebut. Kendala-kendala pengembangan tersebut antara lain:¹⁷

1. Peserta

Partisipan pengembangan memiliki latar belakang yang berbeda, seperti usianya, pendidikan dasarnya, dan pengalaman kerjanya. Hal ini akan menghambat dan mempersulit kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan, sebab adanya persepsi, daya tangkap, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih atau instruktur

¹⁶ Eliana Sari, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*, Jakarta: Jayabaya University Press, 2009, h.17-18.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2021, h. 85-86.

Pelatih atau instruktur adalah aspek yang penting dalam pelaksanaan pelatihan mengenai pengembangan ini. Pada umumnya seorang instruktur adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam membagikan ilmu yang dia miliki kepada anggota lain. Metode atau gaya yang dilakukan instruktur dalam memberikan pelatihan mempengaruhi pemahaman materi yang diterima oleh peserta. Akibatnya, apabila seorang instruktur tidak cakap dan ahli memberikan pengetahuannya kepada para peserta, maka sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Sehingga dibutuhkan instruktur atau tenaga ahli yang betul-betul komunikatif.

3. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas atau sarana dan prasarana pengembangan menjadi aspek yang dapat menunjang ataupun menghambat, hal ini tergantung dengan ketersediaan sarana pengembangan yang ada mencukupi atau tidak. Seperti buku-buku, mesin-mesin dan alat-alat yang akan digunakan untuk praktek. Apabila sarana tersebut kurang mencukupi, maka akan menghambat dan menyulitkan dan lancarnya pengembangan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang sudah ditetapkan dan diajarkan jika tidak sistematis ataupun kurang sesuai, bahkan menyimpangkan menghambat target yang diinginkan oleh partisipan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya penetapan kurikulum yang sesuai dengan waktu pelaksanaannya.

5. Dana Pengembangan

Terbatasnya dana yang digunakan dalam pengembangan. Sehingga proses pengembangan kerap dilakukan secara terpaksa, terlebih lagi pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Terbatasnya dana pengembangan yang dibutuhkan untuk membuat pelatihan kurang mencapai sasaran dan ketentuan yang diinginkan.

C. Strategi Pengembangan Tenaga Kerja

1. Strategi Pengembangan Tenaga Kerja

Strategi pengembangan tenaga kerja adalah cara atau rencana yang perusahaan rancang untuk menghadapi tantangan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, dengan melakukan suatu perbaikan dan perubahan hasil kerja dari sumber daya manusia itu sendiri, agar lebih terampil dan optimal dalam menjalankan tugas yang diembannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Berikut

strategi pengembangan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan tersebut.¹⁸

a. Memberikan Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pengembangan berdasarkan pada metode-metode yang sudah ditentukan dalam program pengembangan perusahaan, yang mana sudah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Beberapa metode untuk pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan meningkatkan keterampilan teknis atau *technical skills* dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan; serta meningkatkan keahlian, pengambilan keputusan dan kecakapan memimpin (*conceptual skills* dan *managerial skills*). Metode pengembangan terdiri dari:¹⁹

1. Metode Training atau Latihan

Metode pelatihan berdasarkan keperluan pekerjaan tergantung pada beberapa aspek, yaitu latar belakang peserta, tingkat pendidikan peserta, jumlah partisipan, waktu, biaya, dan lain-lain. Berbagai metode latihan menurut Andrew F. Sikula adalah:

a. On The Job Training

Peserta latihan langsung diberi instruksi pekerjaan di tempat untuk meniru dan belajar suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode ini dibedakan menjadi 2 cara.

- 1) Cara informal, yaitu pelatih menginstruksikan peserta latihan untuk mengamati orang lain yang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
- 2) Cara formal, supervisor menunjuk seorang pegawai senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, kemudian partisipan menjalankan pekerjaan sesuai cara yang sudah dicontohkan seniornya.

On the job training juga dapat dilaksanakan menggunakan pedoman, gambar, bagan, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Keuntungan menggunakan metode on the job training adalah partisipan belajar langsung pekerjaan yang sebenarnya dan perlengkapannya. Adapun kekurangan dalam pelaksanaannya sering

¹⁸ <https://www.sodexo.co.id/cara-meningkatkan-kinerja-karyawan/>, Rabu, 5 Maret 2021.

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021, h. 77-83.

tidak sistematis (tidak teratur) dan kurang efektif apabila pengawas kurang berpengalaman.

b. Vestibule

Beberapa perusahaan menggunakan metode vestibule agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin. Vestibule merupakan cara latihan yang dilakukan di bengkel atau ruang kelas, biasanya diadakan dalam suatu perusahaan industri untuk mengenalkan pekerjaan atau tugas kepada karyawan baru dan melatih mereka melakukan tugas tersebut. Dari percobaan tersebut dibuat suatu peralatan tiruan, bahan dan keadaan yang akan mereka temui dalam kondisi kerja sesungguhnya.

c. *Demonstrasi and Example*

Demonstrasi and example merupakan cara memperagakan dan menjelaskan bagaimana cara menjalankan suatu pekerjaan melalui beberapa contoh yang didemonstrasikan atau percobaan. Demonstrasi adalah latihan yang paling efisien karena partisipan dapat memperhatikan langsung cara pengerjaannya dan diberikan pemahaman, bahkan jika butuh untuk dicoba boleh mempraktekkannya.

Dengan memperlihatkan bagaimana cara seseorang saat menjalankan tugasnya adalah hal yang paling mudah daripada menyuruh atau menceritakan prosedur pengerjaannya.

d. Simulasi

Simulasi yaitu kejadian atau keadaan yang ditunjukkan semirip mungkin dengan kondisi sebenarnya, namun hanya tiruan saja. Simulasi adalah suatu cara untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep aslinya dari pekerjaan yang akan ditemuinya.

Metode simulasi terbagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam situasi kerja. Misalnya, simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi. Metode pelatihan ini hampir sama dengan *vestibule training*, hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instant dalam suatu kinerja. Kedua, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa games atau

permainan. Para pemain membuat suatu keputusan dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manajer yang tidak boleh menggunakan metode *trial and error* untuk mempelajari pembuatan keputusan.

e. *Apprenticeship*

Cara ini merupakan suatu metode untuk mengembangkan kemampuan pertukangan, sehingga para pekerja yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya

f. Classroom Methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran (*lecture*), rapat (*conference*), *programmed instruction*, studi kasus, metode diskusi, seminar, dan *role playing*.

1) Ceramah/kuliah (*Lecture*)

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomi dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

Metode ceramah/kuliah diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan berbagai macam teori yang dibutuhkan, sedang partisipan mencatat dan mempersepsikannya. Cara ceramah merupakan suatu metode tradisional, sebab hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta pengembangan bersikap pasif.

2) Rapat (*Conference*)

Metode ini dilakukan dengan cara pelatih memberi suatu makalah tertentu dan partisipan pengembangan ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan makalah tersebut. Peserta harus mengeluarkan ide dan sarannya untuk didiskusikan serta diterapkan kesimpulannya.

3) Program Instruksi

Program instruksi adalah bentuk training sehingga peserta dapat belajar sendiri karena tahap-tahap pengerjaan sudah di program. Biasanya dengan buku, komputer atau mesin pengajar.

4) *Case Study* (Metode Studi Kasus)

Studi kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi tepat dan menerapkan solusi tersebut. Peranan insruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan. Dengan mempelajari kasus, para peserta pelatihan mempelajari suatu keadaan yang bersifat riil atau hipotesis dan tindakan lainyang diambil dalam keadaan seperti itu.

5) Metode Diskusi

Teknik diskusi ini dilakukan untuk melatih peserta agar berani mengungkapkan pendapat dan rumusannya, serta bagaimana cara meyakinkan orang lain percaya dengan pendapatnya. Partisipan juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar. Jadi, harus bersedia untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima dan memberikan informasi. Lebih tepatnya, harus dikembangkan dalam bertukar pendapat untuk memperoleh rumusan terbaik.

6) Metode Seminar

Pengembangan dengan cara seminar bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran yang konstruktif tentang pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mengevaluasi, dan memberi saran serta menolak atau menerima pendapat atas usulan dari orang lain.

7) *Role Playing*

Role playing ialah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan prgram pengembangan sikap. Masing-

masing peserta dihadapkan pada suatu situasi dan diminta untuk memainkan peran dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan oleh peserta yang lain. Misalnya seperti, cara memberikan perintah dan hukuman, dan hubungan atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu. Kesuksesan metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan perannya sebaik mungkin.

Manfaat metode ini untuk mengembangkan keahlian dalam hubungan antar manusia yang berinteraksi, sehingga mereka dapat membina interaksi yang harmonis dari bawahannya ketika terjun di perusahaan.

2. Metode Pendidikan (Education Method)

Metode pendidikan dalam arti khusus adalah untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal tersebut yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan kepada para pegawainya. Metode pendidikan/*development* menurut Andrew F. Sikula sebagai berikut:

a. *Training Methods*

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan. Latihan dalam kelas seperti rapat (*converence*), studi kasus (*case study*), ceramah (*lecture*), dan *role playing*.

b. *Under Study*

Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatannya. Disini calon disiapkan untuk mengisi jabatan tempat ia berlatih apabila pimpinannya berhenti. Jadi, merupakan *on the job training*, tetapi *under study* biasanya untuk jabatan kepemimpinan.

c. *Job Rotation and Planned Progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan kejabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada

setiap jabatan. Dengan demikian, ia dapat mengetahui dan menyelesaikan pekerjaan pada setiap bagian. Jika ia dipromosikan, ia telah mempunyai pengetahuan luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

Teknik pelaksanaan *planned progression* sama dengan *job rotation* letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggungjawab semakin besar.

d. *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini, supervisor diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

e. *Junior Board Of Executive Or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Management*). Komite penasihat ini hanya berperan sebagai staf. Keuntungannya adalah murahnya biaya pendidikan, mudah mendapatkan pengalaman praktis, membantu pencarian manajer yang berbobot. Sedang kekurangannya, waktu pendidikan cukup lama, dan perumusalah masalah tidak jelas.

f. *Committee Assignment*

Committee Assignment merupakan komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan. Ditentukan berbagai komite, yaitu :

1. Komite formal dan informal;
2. Komite tetap dan sementara;
3. Komite eksekutif dan staf;

g. *Business Games*

Business games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis. Misal, seperti kelompok-kelompok tersebut ditegaskan mengambil keputusan yang tepat dan cepat tentang harga pokok produksi, jumlah produksi, dan cara pemasaran barang. Tujuannya untuk melatih para peserta dalam pengambilan keputusan yang baik pada situasi atau kondisi dan objek tertentu.

h. *Sensitivity Training*

Sensitivity training dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Dengan kata lain, para peserta diharapkan untuk belajar bagaimana cara bekerja yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

i. *Other Development Method*

Metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Douglas Mc. Gregor. Kesimpulannya ialah setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian, ketrampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.

b. Membuat Sistem Penilaian Kerja dengan Transparan

Kurangnya skill yang dimiliki oleh karyawan bukan menjadi hal satu-satunya yang dapat menurunkan performa karyawan. Menurunnya performa karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kesalahan sistem, terutama kesalahan dalam penilaian kinerja. Banyak perusahaan yang masih menerapkan sistem penilaian kinerja tertutup. Artinya, karyawan tidak dapat mengetahui secara detail penilaian kerja mereka. Mereka mungkin menemukan tenaga kerja lain yang dinilai kurang aktif berkontribusi, tetapi justru mendapatkan bonus. Sementara mereka yang sudah merasa mencapai target yang diberikan, namun

tidak mendapat apresiasi apapun. Tidak salah jika kemudian mereka akan beranggapan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara subjektif. Oleh sebab itu, perlu adanya pengembangan untuk melakukan transparansi dalam penilaian kinerja. Informasikan kepada para tenaga kerja, apa saja yang akan menjadi indikator penilaian. Dengan demikian, tenaga kerja akan mengetahui mengapa ia mendapatkan penilaian kinerja yang demikian.

c. Memberikan Jenjang Karier yang Sesuai dan Jelas

Selain bonus dan kenaikan gaji, karier yang berjenjang juga dapat menjadi motivasi kepada para tenaga kerja untuk mengembangkan kinerjanya. Dengan adanya pengembangan jenjang karier, tenaga kerja dapat berkompetisi secara sehat dengan karyawan yang lain. Dalam penentuan jenjang karier, manajerial melakukan penilaian yang objektif kepada setiap karyawan yang meliputi prestasi, potensi, pendidikan, dan masa kerja.

Tujuan dari pengembangan jenjang karier ini antara lain, dapat terciptanya kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, juga berdampak positif untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, disiplin, dan produktivitas kerjanya. Kesempatan ini dapat memberikan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai. Hal ini dapat memberikan kesempatan kepada para tenaga kerja untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

Jenjang karier yang disertai kenaikan gaji atau peningkatan insentif lainnya akan membuat tenaga kerja tersebut termotivasi, mereka akan lebih semangat bekerja agar segera meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan karier yang berjenjang atau jenjang karier yang tidak jelas, maka kemungkinan besar peluangnya tenaga kerja akan kehilangan motivasi kerja. Sebab, mereka akan merasa tidak perlunya melakukan pengembangan kinerja dan akan mencari peluang karier di tempat lain.

d. Memberikan Kesempatan Pada Karyawan untuk Menyampaikan Kritik dan Saran

Sebagai cara untuk mengembangkan tenaga kerja, suatu perusahaan sebaiknya memberikan tenaga kerja kesempatan untuk mengungkapkan kritik dan saran yang membangun untuk perusahaan, pimpinan maupun tim manajerial. Dengan demikian, tidak hanya tenaga kerja saja yang perlu untuk

dibekali, tetapi juga sistem utama yang berada di perusahaan untuk mengakui kesalahan, mengoreksi dan melakukan perubahan demi kebaikan bersama. Maka, dengan adanya wadah tersebut, tujuan pengembangan tenaga kerja dapat terealisasi dengan baik.

e. Memberikan Punishment dan Reward

Punishment dan reward merupakan salah satu cara efektif untuk melakukan pengembangan tenaga kerja. Jika para tenaga kerja di suatu perusahaan dapat bekerja dengan optimal sesuai apa yang diarahkan, maka sebagai pemimpin perusahaan tidak ada salahnya untuk memberikan reward. Sebuah reward akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya. Apresiasi semacam ini akan memotivasi para tenaga kerja untuk melakukan pengembangan diri. Reward tersebut dapat berupa bonus berupa uang atau barang, jalan-jalan ke luar maupun dalam negeri, memberikan mereka libur di hari kerja, dan lain sebagainya. Akan tetapi, pimpinan perusahaan juga perlu membuat punishment atas konsekuensi dari pekerjaan yang mereka lakukan. Punishment yang dibuat harus sesuai dengan kesepakatan antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja agar tidak ada pihak yang dirugikan.

2. Pengembangan Tenaga Kerja dalam Islam

Strategi pengembangan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda:

عَنِ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)

Artinya: “Dari Miqdam r.a. dari Rasul SAW bersabda: tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik daripada makan hasil kerjanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Dawud a.s. makan dari hasil buah tangan (pekerjaannya) sendiri”. (HR. Bukhari).²⁰

Islam mendorong untuk melakukan pengembangan melalui pelatihan (training) terhadap para tenaga kerja dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-

²⁰Wiwin Purwati, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Lempung*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2015, h. 55.

nasihat dan beberapa petunjuk.²¹ Dalam pandangan islam, pada prinsipnya pengembangan manusia telah dibekali oleh Allah SWT, karena didalam diri manusia itu memiliki potensi yang dapat dibangun melalui pengembangan guna meningkatkan kompetensi diri manusia itu sendiri. Potensi tersebut yaitu potensi jasmani, kalbu, akal dan hidup.

Pengembangan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki keterampilan dan berpendidikan.²² Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT, dalam surat Al-Baqarah:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ
Artinya: “Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barang siapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat”. (QS. Al-Baqarah: 269).²³

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta kekayaan yang banyak. Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam Al-Qur’an surat Az-Zumar:

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِثٌ أَنْاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمَلُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْمَلُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُونَ
Artinya: “(Apakah kamu hai orang-orang yang musyrik yang lebih beruntung)ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya?. Katakanlah, “Apakah sama orang-orang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran”. (Az-Zumar : 9).²⁴

Telah dijelaskan dalam ayat tersebut, Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang terlatih. Pentingnya pembinaan tenaga kerja agar menjadi tenaga kerja yang handal, maka diperlukan pula prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam usaha pengembangannya. Islam

²¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, h. 117.

²²Teguh Suripto, *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. 2, No. 2, 2012, h. 244.

²³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 45.

²⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 459.

telah meletakkan pijakan yang dapat dijadikan pradigma pengembangan kepribadian setiap karyawan, yaitu:²⁵

a) Prinsip Perubahan

Setiap karyawan harus mengimani bahwa qadha dan qadar sepenuhnya merupakan keputusan Allah. Namun Allah memerintahkan agar manusia dapat mengubah nasibnya sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam al-Qur'an yang artinya: "Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia". (QS. ar-Ra'ad: 11).

b) Prinsip Berlomba (Fastabiqul Khairat)

Pribadi yang memiliki keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik atau optimal dalam semua kegiatan merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan, serta bermanfaat bagi diri sendiri dan orang banyak.

c) Prinsip Kreativitas

Kreativitas dibutuhkan untuk pengembangan usaha hingga taraf maksimal, optimalisasi sumber daya serta mampu mengerjakan pekerjaannya dengan senang dan sesuai.

d) Prinsip Kerjasama

Kerjasama dapat memunculkan suasana saling membantu dalam menangani pekerjaan, sehingga akan tercipta produktivitas yang tinggi. Itulah sebabnya semangat harus selalu terjaga dikalangan tenaga kerja.

e) Prinsip Tanggung Jawab

Setiap tenaga kerja harus memiliki rasa tanggung jawab untuk menghasilkan tugas-tugas yang diamanahkan, baik terhadap dirinya secara pribadi maupun bagi organisasi.

f) Prinsip Manfaat dan Mashlahat

²⁵ Wiwin Purwati, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung*, Skripisi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2015, h. 59-63.

Setiap tenaga kerja harus meyakini bahwa apa yang dilakukannya sangat bermanfaat bagi orang lain, dan bahkan merupakan kebutuhannya. Keyakinan ini memberikan spirit kepadanya bahwa keberadaannya mempunyai arti penting bagi orang lain.

g) Prinsip Kesabaran

Seorang tenaga kerja harus bersabar apabila melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan, ditangani secara optimal, tidak cepat putus asa. Apabila mengalami keberhasilan tidak menjadi lupa diri, tetap selalu bersyukur kepada Allah, dan setiap berkompetisi berupaya agar lebih baik lagi dengan landasan iman dan ilmu.

Setiap tenaga kerja muslim hendaknya selalu menerima kebaikan dan perubahan agar hasil yang dicapai selalu optimal. Jika konsep baru yang diterima belum dikuasainya, hendaknya ia bersedia meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya agar sistem baru dapat dijalankan secara efektif. Demikian seterusnya, tenaga kerja muslim selalu proaktif terhadap inovasi kearah yang lebih baik.

D. Produksi

1. Pengertian Produksi

Pengertian produksi dalam ilmu ekonomi dimaknai sebagai setiap tindakan yang ditujukan untuk menambah nilai guna suatu barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia.²⁶ Menurut Iskandar, produksi secara umum diartikan sebagai aktivitas meningkatkan dari faktor-faktor produksi misalnya, karyawan, modal, dan sebagainya oleh organisasi untuk melahirkan produk. Sedangkan menurut Ardika, produksi yaitu mengacu pada perubahan dari berbagai input menjadi output beberapa barang dan jasa.²⁷

Produksi adalah menciptakan, menghasilkan dan membuat. Kegiatan produksi tidak akan dapat dilakukan apabila tidak ada bahan yang memungkinkan sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dalam segala wujud, dan juga keahlian. Semua komponen tersebut disebut sebagai faktor produksi. Jadi seluruh komponen

²⁶ I Gusti Made Dharma Hartawan, I Made Suyana Utama, *Ketahanan Ekonomi Masyarakat Bali Aga Kecamatan Bnajar Kabupaten Buleleng*, Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 23, No. 2, 2018, h. 288

²⁷ Linanda Aninditha Chislia, A.A Bagus Putu Widanta, *Analisis Determinan Impor Daging Pada Tahun 1990-2015*, Buletin Studi Ekonomi, Vol. 24, No. 2, 2019, h. 208.

yang membantu usaha menghasilkan atau meningkatkan nilai barang adalah faktor-faktor produksi. Arti lain dari produksi adalah hasil akhir dari aktivitas ekonomi dengan menggunakan beberapa input. Dari pengertian-pengertian di atas disimpulkan bahwa kegiatan produksi merupakan sebuah aktivitas untuk melahirkan output atau memproses input sedemikian rupa.²⁸

Produksi dan produktivitas adalah dua arti yang berbeda. Kenaikan produksi memberikan penambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan kenaikan produktivitas menunjukkan peningkatan hasil dan perbaikan metode produksi. Kenaikan produksi tidak selalu disebabkan oleh kenaikan produktivitas, karena produksi bisa meningkat meskipun produktivitas menurun atau tetap.

2. Faktor-faktor Produksi

Dalam istilah moneter, produksi adalah suatu pola aktivitas ekonomi untuk menghasilkan barang/jasa tertentu dengan menggunakan faktor produksi dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini berbagai faktor produksi sebagai alat produksi.²⁹

1. Faktor Alam

Faktor ini yaitu faktor paling dasar dalam sebuah produksi. Yang dimaksud faktor ini adalah bumi, dan seisinya, baik yang berada di permukaan bumi, maupun yang ada di dalam bumi. Semua itu dikategorikan sebagai sumber alam yang digunakan untuk bantuan dan kemakmuran manusia.

2. Faktor Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia adalah faktor pendaya guna dari faktor produksi awal, yakni faktor alam. Tenaga kerja yaitu sumber daya bagi pencapaian suatu perusahaan, dengan alasan bahwa pencapaian suatu ciptaan terletak pada kinerja Sumber Daya Manusia di dalamnya. Tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kepercayaan baik adalah modal transenden bagi suatu organisasi. Tenaga adalah pangkal produktivitas dari seluruh faktor produksi yang tidak akan dapat menciptakan suatu barang atau jasa tanpa tenaga kerja. Dengan demikian tenaga kerja diperlukan untuk memenuhi proses perubahan dari bahan menjadi barang produk sesuai yang diinginkan perusahaan.

3. Faktor Modal

²⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2002, h. 193.

²⁹ Muhammad Turmudi, *Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Islamadina Jurnal Pemikiran Islam, Volume XVIII, No. 1, 2017, h.46-51.

Modal merupakan faktor yang fundamental dalam suatu produksi, karena produsen tanpa adanya modal tidak bisa menciptakan barang maupun jasa. Modal adalah ukuran daya beli atau yang bisa membuat daya yang digunakan untuk suatu proses produksi. Tanpa adanya modal organisasi tidak bisa memproduksi.

4. Faktor Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya finansial, manusia dan informasi suatu perusahaan untuk mencapai sasarnya. Tanpa adanya manajemen yang baik, semua faktor produksi tidak akan menghasilkan profit yang maksimal karena semua faktor produksi tersebut memerlukan pengaturan melalui proses manajerial yang baik.

5. Teknologi

Di era kemajuan produksi yang ada pada saat ini, teknologi memiliki peranan yang sangat besar dalam sektor produksi, oleh karenanya banyak produsen yang tidak bisa survive karena kalah bersaing dengan competitor lain yang mampu menghasilkan barang/jasa lebih baik dibandingkan dengan apa yang diproduksinya, hal tersebut karena didukung peralatan teknologi yang baik.

6. Bahan Baku

Seorang produsen harus mempelajari terlebih dahulu saluran-saluran penyedia bahan baku agar aktivitas produksi berjalan dengan baik, sehingga tidak menghambat jalannya produksi. Bahan baku produksi adakalanya merupakan sesuatu yang hanya didapat ataupun dihasilkan oleh alam tanpa ada penggantinya, serta ada juga yang bisa dicari bahan lain untuk mengganti bahan yang telah ada.

3. Cara-cara Perluasan Produksi

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan manusia semakin meningkat. Produksi merupakan salah satu hal yang penting dalam pemenuhan kebutuhan manusia, tidak heran jika jumlah produksi terus meningkat. Agar kebutuhan

manusia dapat terpenuhi dengan baik, ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hasil produksi, yaitu sebagai berikut:³⁰

- a. Ekstensifikasi, yaitu perluasan produksi dengan cara menambah faktor produksi. Contoh ekstensifikasi antara lain adalah menambah modal, memperluas lahan dan meningkatkan jumlah tenaga kerja.
- b. Intensifikasi, yaitu perluasan produksi dengan cara memperbesar kemampuan berproduksi dari faktor produksi yang sudah ada, tanpa menambah jumlah faktor produksi. Contoh: untuk meningkatkan hasil pertanian dilakukan dengan cara memilih bibit yang unggul, memperbaiki pengairan, memberi pupuk dengan teratur, dan lain-lain.
- c. Otomatisasi, yaitu cara perluasan produksi dengan penggunaan alat canggih dan modern sehingga memperoleh jumlah kuantitas hasil produksi yang lebih banyak. Kebanyakan industri modern telah menggunakan cara ini. Barang yang dihasilkan banyak dalam waktu singkat dan tetap berkualitas.
- d. Diversifikasi, adalah perluasan produksi dengan cara menambah jenis produksi. Contoh, awalnya satu pabrik hanya memproduksi pensil, kemudian pabrik tersebut memproduksi buku gambar, mistar atau penggaris, penghapus dan lain-lain. Misalnya seperti *Faber Castel* dan *Steadler*.
- e. Normalisasi, ialah perluasan produksi dengan cara menambah keragaman dari satu jenis produksi. Contoh, ada pabrik yang pada awalnya hanya menjual teh dalam bentuk gelas. Lambat laun perusahaan itu akan membuat teh dalam bentuk botol, atau kaleng bahkan mungkin saja dalam bentuk galon.
- f. Spesialisasi, yaitu perluasan produksi dengan cara mengadakan pembagian kerja. dengan pembagian kerja, kualitas barang yang dihasilkan bisa meningkat dan umumnya kuantitas (jumlah) barang juga ikut meningkat, hal ini disebabkan karena setiap pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan di bidangnya masing-masing.
- g. Mekanisasi, adalah perluasan produksi dengan cara menggunakan mesin-mesin yang bisa menghemat waktu dan tenaga, sehingga hasil produksi lebih meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.
- h. Memberikan fasilitas dan kemudahan, merupakan perluasan produksi yang dilakukan pemerintah sebagai suatu kebijakan umum, diantaranya dengan cara

³⁰ Khairinal, Muazza, *Ilmu Ekonomi dalam PLP*, Jambi: Salim Media Indonesia, 2019, h. 10-12.

pemberian kredit bagi usaha kecil dan menengah, deregulasi (penyederhaan peraturan), debirokratisasi (penyederhanaan mekanisme perizinan), serta mengadakan kursus-kursus peningkatan keterampilan kerja, dan lain-lain.

4. Peningkatan Produksi dalam Sistem Ekonomi Islam

Ekonomi islam menganjurkan aktivitas produksi pengembangannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ekonomi islam tidak rela jika tenaga manusia atau komoditi terlantar, dan menghendaki agar tenaga dikerahkan untuk meningkatkan produktivitas. Setiap orang wajib bekerja sesuai dengan profesinya, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Ada tujuan mulia yang dikejar dalam bekerja, yaitu keridhaan Allah, dengan melaksanakan tugas secara tekun, sungguh-sungguh dan sempurna. Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan pribadi dengan harta yang halal, mencegahnya dari kehinaan minta-minta dan menjaga tangannya agar tetap berada di atas. Bekerja untuk kemaslahatan keluarga, kemaslahatan masyarakat, dan untuk memakmurkan bumi.³¹

Pada prinsipnya kegiatan produksi mempunyai keterkaitan dengan syariat Islam, di mana seluruh kegiatan produksi harus sejalan dengan tujuan dari konsumsi itu sendiri. Konsumsi seorang muslim dilakukan untuk mencari *falah* (kebahagiaan), demikian halnya dengan produksi dilakukan untuk menyediakan barang dan jasa guna untuk mencapai *falah* tersebut. Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW memberikan arahan mengenai prinsip-prinsip produksi yaitu sebagai berikut:³²

1. Tugas manusia di muka bumi sebagai khalifah adalah memakmurkan bumi dengan ilmu dan amalnya. Allah menciptakan bumi dan langit beserta segala apa yang ada di antara keduanya karena bersifat Rahman dan Rahim-Nya kepada manusia. Karenanya sifat tersebut juga harus melandasi aktivitas manusia dalam pemanfaatan bumi langit dan segala isinya. Manusia harus memanfaatkannya secara efisien dan seoptimal mungkin dalam produksi, guna memenuhi kesejahteraan bersama di dunia, yaitu untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

³¹ Moh Idil Ghufron, *Peningkatan Produksi Dalam Sisten Ekonomi Islam Sebagai Upaya Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Dinar, Vol. 1, No.2, h. 68.

³² Misbahul Ali, *Prinsip Dasar Produksi Dalam Ekonomi Islam*, Jurnal Lisan Al-Hal, Vol. 7, No. 1, 2013, h. 26.

2. Islam selalu mendorong kemajuan di bidang produksi. Menurut Yusuf Qardhawi, islam membuka lebar penggunaan metode ilmiah yang didasarkan pada penelitian, eksperimen, dan perhitungan. Akan tetapi islam tidak membenarkan pemenuhan terhadap hasil karya ilmu pengetahuan, dalam arti melepaskan dirinya dari al-Qur'an dan Hadits.
3. Teknik produksi diserahkan kepada keinginan dan kemampuan manusia. Nabi pernah bersabda: "Kalian lebih mengetahui urusan dunia kalian".
4. Dalam berinovasi dan bereksperimen, pada prinsipnya agama islam menyukai kemudahan, menghindari mudarat dan memaksimalkan manfaat. Dalam islam tidak terdapat ajaran yang memerintahkan membiarkan segala urusan berjalan dalam kesulitannya. Sesungguhnya islam menyuruh untuk bekerja dan berbuat, bersikap hati-hati dalam melaksankannya. Tawakal dan sabar adalah konsep penyerahan hasil kepada Allah SWT. Sebagai pemilik hak prerogatif yang menentukan segala sesuatu setelah usaha dipenuhi dengan optimal.

Upaya produsen dalam meningkatkan produksi serta memperoleh mashlahah yang maksimum dapat terwujud apabila produsen mengaplikasikan nilai-nilai islam. Secara lebih rinci nilai-nilai islam dalam produksi meliputi: 1) Berwawasan jangka panjang, yaitu berorientasi kepada tujuan akhirat; 2) Menepati janji dan kontrak, baik dalam lingkup internal atau eksternal; 3) Memenuhi takaran, ketepatan, kelugasan dan kebenaran; 4) Berpegang teguh pada kedisiplinan dan dinamis; 5) Memuliakan prestasi/produktivitas; 6) Mendorong ukhuwah antar sesama pelaku ekonomi; 7) Menghormati hak milik individu; 8) Mengikuti syarat sah dan rukun akad/transaksi; 9) Adil dalam bertransaksi; 10) Memiliki wawasan sosial; 11) Pembayaran upah tepat waktu dan layak; dan 12) Menghindari jenis dan proses produksi yang diharamkan dalam islam.³³ Penerapan nilai-nilai tersebut dalam produksi tidak saja akan mendatangkan keuntungan bagi produsen, tapi sekaligus mendatangkan berkah. Kombinasi keuntungan dan berkah yang diperoleh oleh produsen merupakan satu mashlahah yang akan memberi kontribusi bagi tercapainya falah. Dengan cara ini, maka produsen akan memperoleh kebahagiaan hakiki, yaitu kemuliaan tidak saja di dunia tetapi juga di akhirat.

³³ Misbahul Ali, *Prinsip Dasar Produksi Dalam Ekonomi Islam*, Jurnal Lisan Al-Hal, Vol. 7, No. 1, 2013, h. 31.

BAB III

GAMBARAN UMUM DAHLIA BORDIR KUDUS

A. Profil Dahlia Bordir Kudus

1. Sejarah Berdirinya Dahlia Bordir Kudus

Bordir Dahlia Kudus merupakan sebuah usaha rumahan yang beralamat di Desa Karangmalang Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Bisnis ini didirikan pada tahun 1988 oleh Ibu Hj. Sa'adah dan suaminya. Bordir Dahlia adalah salah satu bordir yang cukup terkenal di Kudus khususnya di Desa Karangmalang yang merupakan sentra tempat berkembangnya usaha bordir.

Pada zaman dulu, hampir setiap rumah di daerah beliau tinggal memiliki satu mesin bordir atau mesin jahit. Beliau mempunyai keahlian dalam bidang bordir sejak beliau remaja, yang didapatkan dari hasil belajar beliau kepada saudaranya. Karena ketertarikan dan seringnya ikut serta saudaranya yang mempunyai mesin bordir untuk menjahit/membordir, membuat beliau terampil dalam bidang bordir. Beliau mengawali usahanyadengan modal awal sebesar Rp.200.000,- dengan membeli beberapa bahan untuk membordir, seperti kain, benang, dan alat-alat bordir lainnya. Pada awal berdirinya usaha Dahlia Bordir, Ibu Sa'adah hanya memiliki dua orang karyawan yang membantunya dalam melakukan produksi, dengan memiliki dua buah mesin bordir dan dengan modal sendiri Ibu Sa'adah mulai merintis usaha bordir ini. Sebelum menjadi seorang pebisnis, Ibu Sa'adah mempunyai profesi seperti suaminya yaitu menjadi seorang guru. Lingkungan juga mendukung Ibu Sa'adah untuk menekuni usaha bordir, yang mana keluarga dan tetangga sekitar memberikan dukungan dan dorongan untuk membuka usaha tersebut.¹

Usaha bordir yang beliau dirikan diberi nama “Dahlia Bordir”, karena berasal dari penggalan nama beliau yaitu “Dah” yang artinya Sa'adah, serta para pekerjanya kebanyakan seorang wanita yang identik menyukai motif bordir seperti bunga-bunga, sehingga beliau tertarik dengan beberapa jenis bunga dan akhirnya memilih bunga dahlia. Jadi, beliau memiliki inisiatifmenyatukan penggalan nama antara namanya dan nama bunga tersebut untuk dijadikan sebagai nama usahannya.²

¹ Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

² Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

Seiring berkembangnya waktu, usaha bordir ini yang bermula hanya sebuah industri kecil dengan dua orang karyawan saja, kini menjadi sebuah industri besar yang dapat membantu perekonomian masyarakat di sekitarnya untuk menurunkan tingkat pengangguran. Berdirinya usaha bordir ini pada awalnya bertempat di rumah Ibu Sa'adah sebagai pemilik usahanya yang terdapat di Desa Karangmalang Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Namun, seiring berjalannya waktu dan semakin berkembangnya usaha Bordir Dahlia membuat Ibu Sa'adah mencari lokasi baru untuk dijadikan rumah sekaligus tempat produksi dan galeri untuk menjual berbagai macam produk yang nantinya akan dihasilkan. Terletak di desa Peganjaran yang tidak jauh dari rumah beliau mendirikan usahanya, yang mana daerah tersebut adalah tempat yang strategis karena dekat dengan jalan raya, dekat dengan rumah penduduk dan juga sumber daya manusia.

Usaha Bordir Dahlia yang telah dirintis sampai saat ini mempekerjakan kurang lebih 60 orang pekerja yang merupakan kerabat atau saudaranya, warga setempat, dan tetangga yang tidak memiliki pekerjaan. Terdapat beberapa karyawan yang bekerja di tempat usaha dan ada juga beberapa yang dibawa pulang untuk dikerjakan di rumahnya. Bordir ini dikerjakan menggunakan mesin manual, sehingga bordir yang didapatkan nantinya berkualitas tinggi. Dalam proses produksi pemilihan penggunaan mesin manual lebih diutamakan, karena produk yang diperoleh akan lebih bagus walau waktu yang digunakan relatif lama dalam proses pembuatannya. Hasil dari produk tidak hanya dijual di toko saja, biasanya dijual melalui pameran luar kota ataupun dalam kota, bahkan sampai ke Jakarta, hingga luar negeri. Harga yang dibandrol setiap produknya berkisar antara Rp.5.000,- sampai harga Rp.3.800.000,-. Keinginan dari beliau untuk selalu *up to date* dalam melakukan usaha pasti menjadi prioritas utama bagi Ibu Sa'adah sebagai pemilik usaha bordir, dan selalu berpedoman dengan nilai-nilai islam dalam mengembangkan usahanya tersebut.³

2. Visi dan Misi Dahlia Bordir Kudus

Untuk mendorong semangat dalam melakukan pekerjaan dan kegigihan dalam mewujudkan perkembangan usaha yang lebih maju, Dahlia Bordir Kudus mempunyai visi dan misi diantaranya adalah sebagai berikut ini:⁴

a. Visi

³ Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

⁴ Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

Adapun visi dari Dahlia Bordir yaitu mensosialisasikan usaha Dahlia Bordir Kudus kepada masyarakat luas ataupun masyarakat sekitar dengan cara membuka kursus bordir di tempatnya, kemudian mengikuti pameran-pameran, dan selalu berupaya untuk menaikkan tingkat kepuasan konsumen.

b. Misi

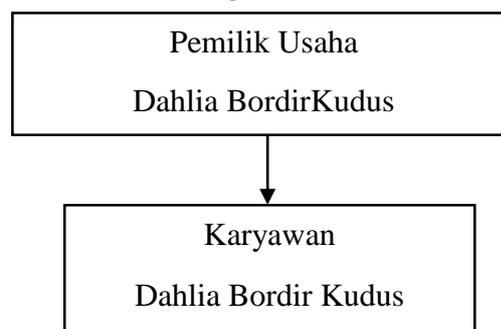
Misi Dahlia Bordir adalah:

1. Melestarikan dan mengembangkan bordir Kudus dan bordir manual (bordir icik) yang sudah mulai langka.
2. Mengutamakan kualitas produk yang baik dengan adanya bordir icik, dan memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen.
3. Selalu menciptakan inovasi dan kreativitas dalam pembuatan motif bordir.
4. Membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat merekrut pengangguran yang membutuhkan pekerjaan, khususnya para perempuan.

B. Struktur Organisasi dan Tugasnya

Serupa dengan yang telah dikatakan oleh Ibu Sa'adah sebagai pemilik usaha, Dahlia Bordir Kudus tidak memiliki struktur organisasi. Beliau berkata bahwa semua orang yang bekerja pada usaha bordirnya adalah sebagai bentuk kerja sama antara rekan kerja. Namun, semua kegiatan harian di bawah pengawasan atau pimpinan Ibu Sa'adah sendiri.⁵

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dahlia Bordir Kudus



Sebuah organisasi perlu diadakan pembagian tugas kepada setiap pekerja, dengan maksud agar tenaga kerja bisa bekerja dengan efisien dan efektif yang ditujukan pada kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Pembagian tugas yang diberikan oleh Dahlia Bordir Kudus adalah sebagai berikut:

⁵ Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

a) Pemilik usaha

1. Memantau perkembangan usaha

Seorang pemilik usaha harus selalu memantau usaha yang sedang berjalan, agar bisa berjalan sesuai tujuan dan mengalami peningkatan dalam usahanya atau tidak sama sekali.

2. Mengawasi pelaksanaan harian

Pemilik usaha memantau karyawan, dapatkah mereka bekerja dengan benar, dan apakah terdapat kesalahan saat mereka bekerja. Pemilik usaha Dahlia Bordir juga ikut serta dalam produksi, beliau lah yang membuat desain motif-motif bordir dan menentukan benang yang sesuai dengan kain yang akan digunakan untuk membordir.

3. Menarik dan memberi modal usaha

Memberikan modal usahanya terhadap karyawan dengan tujuan, supaya karyawan dapat membelikan keperluan yang dibutuhkan saat pembuatan bordir, seperti benang dan lain-lain.

4. Mengevaluasi laporan keuangan

Mengelola arus keuangan yang diperoleh setiap hari dari penjualan produk yang dihasilkan.

5. Mengatur administrasi usaha

Mengatur keuangan yang didapatkan dari penjualan sehingga usaha Bordir Dahlia dapat berkembang lebih maju.

6. Penanggung jawab dalam usaha

Risiko memperoleh keuntungan atau kerugian yang didapatkan seluruhnya ditanggung pada pemilik usaha.

b) Tenaga kerja atau karyawan

Tugas tenaga kerja di Dahlia Bordir dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Bagian produksi (membordir)

Tugasnya yaitu menjahit dan membordir kain.

2. Menyolder yaitu alat listrik sloder yang digunakan untuk melubangi bordir sehingga membutuhkan tenaga kerja yang penuh dengan teliti, konsentrasi, dan sabar. Karena apabila tidak hati-hati dan teliti bordir bisa rusak.

3. Membersihkan benang bordir yang tidak terpakai. Hal ini biasa disebut dengan mengerjakan batil.

4. Mencuci dan menyetrika produk yang sudah jadi dan melakukan pengemasan sebelum dijual.
5. Melayani konsumen di galeri Dahlia Bordir Kudus.

C. Lokasi Dahlia Bordir Kudus

Usaha kerajinan bordir membutuhkan ruang usaha sebagai tempat untuk menempatkan peralatan seperti mesin bordir, untuk dilakukannya pekerjaan mengerjakan bordir, menjahit, dan ruangan toko yang digunakan sebagai tempat penjualan produk apabila sudah jadi. Lokasi usaha Dahlia Bordir terletak di Jl. Sukun Raya No. 23, Peganjaran, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59327.

Gambar 3.2 Denah Lokasi Dahlia Bordir Kudus



Sumber: Google Maps

D. Proses Produksi dan Produk yang Dihasilkan

Berikut tahapan-tahapan dalam pembuatan bordir:

1. Siapkan beberapa alat dan bahan yang dibutuhkan
2. Merencanakan tema atau motif bordir.
3. Membuat pola/pemindahan motif bordir pada kain.
4. Kain yang sudah ada motifnya dipasang di midangan.
5. Memilih beberapa benang kemudian dibordir dengan berbagai macam tusuk.
6. Finishing (pembersihan sisa benang, mencucinya, dan menyetrikanya).

Proses atau cara dalam pembuatan produk bordir adalah sebagai berikut:

- a. Gambarlah motif, selanjutnya pindahkan motif tersebut ke atas kain yang akan dibordir. Motif dapat ditaruh di sisi, di tepi kain, di tengah, atau di sudut.
- b. Kain dijepit pada pamidangan, kain secara hati-hati searah serat lurus sehingga kain tertentang secara rapi, sempurna, kencang, dan tidak sobek. Hal terakhir yaitu mengunci pamidangan.
- c. Pasangkan benang bordir pada jarum, lalu mulailah membordir kainnya. Setelah pembordiran selesai, kain tersebut dikeluarkan dari pamidangan. Kemudian sisa tepi kain ataupun benang yang tidak rata, dirapikan menggunakan gunting.

Produk yang dihasilkan oleh Dahlia Bordir bermacam-macam diantaranya, mukena, kebaya, kerudung, selendang, busana muslim, sandal, sepatu, dan berbagai macam accessories (seperti tempat tissue, tutup gelas, dan alas, taplak meja, dan lain sebagainya). Biasanya untuk pembuatan kebaya atau mukena memerlukan waktu bordir kira-kira selama 10 hari, dan untuk kerudung ataupun hiasannya membutuhkan waktu selama 1-2 hari. Apalagi untuk produk bordir yang berkualitas tinggi misalnya satu kebaya bisa menggunakan waktu dari 2 sampai 3 minggu. Meski begitu, produk ini harganya dapat mencapai jutaan rupiah, dan keuntungan yang didapatkan bukan hanya materi namun juga kepuasan dan kepercayaan dari konsumen. Bagi konsumen yang ingin melakukan pesanan, Dahlia Bordir juga menerima pesanan dalam jumlah banyak ataupun sedikit.⁶

E. Sarana dan Prasarana

Fasilitas atau sarana prasarananya dalam bentuk non fisik maupun fisik sangat dibutuhkan dalam terbentuknya proses produksi. Mudah-mudahan produksi dapat berjalan dengan lancar dan memerlukan berbagai fasilitas yang mendukung, sehingga kualitas produk dapat meningkat. Dahlia Bordir memfasilitasi tenaga kerja agar dapat bekerja secara maksimal dengan fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan operasional sebagai berikut:

- a. Tempat produksi

Tempat produksi digunakan untuk proses pembuatan bordir yang dikerjakan oleh para tenaga kerja dan dijadikan sebagai tempat penjualan produknya.

- b. Tempat bahan baku

⁶ Sa'adah, wawancara dan observasi 20 April 2021.

Tempat bahan baku digunakan untuk menyimpan bahan baku kerajinan bordir yaitu kain dan benang.

c. Mesin bordir

Alat utama yang digunakan dalam pembuatan keterampilan bordir adalah mesin. Mesin harus dalam kondisi yang baik, artinya bisa dipakai dengan tepat dan memadai. Mesin yang digunakan Dahlia Bordir untuk membordir kebanyakan mesin manual (mesin icik)

d. Bahan-bahan untuk bordir

Dalam pembuatan bordir, bahan baku yaitu faktor-faktor yang begitu penting di dalamnya, karena kualitas dari usaha bordir salah satunya akan selalu bergantung pada bahannya. Bahan yang dimaksud yaitu kain yang dijadikan media utama untuk dibordir, tidak ketinggalan pula benang dan manik-manik.

e. Alat penunjang

Alat penunjang merupakan alat yang kegunaannya untuk menunjang dan membantu proses dalam pembuatan bordir yaitu midangan, jarum mesin, sekoci mesin, gunting, pendedel, solder, setrika listrik, etalase, meja dan kursi, alamari, boneka dan lain sebagainya.

f. Alat pelengkap

Alat pelengkap adalah alat yang diharapkan dapat membantu untuk mejunjung tinggi kualitas bordir yang diharapkan. Minat konsumen akan meningkat apabila terdapat peningkatan dalam kualitas hasil bordiran. Diantaranya yaitu alat tulis, kertas, kertas karbon, jarum pentul, alat ukur, dan lain-lain.⁷

F. Tenaga Kerja Dahlia Bordir

Jumlah tenaga kerja atau karyawan yang berada di Dahlia Bordir kurang lebih 60 orang. Tenaga kerja yang bekerja di Dahlia Bordir berstatus karyawan tetap. Sebanyak 20 orang bekerja di lokasi usaha dan sisanya yaitu sebanyak 40 orang membawa pulang pesanan untuk dikerjakan di rumah. Karyawan yang bekerja di tempat usaha berjumlah 11 orang itu kemudian bekerja sebagai karyawan bordir dengan gaji borong. Sedangkan 9 orang bekerja sebagai karyawan harian seperti melukis motif bordir, tukang batil (memotong dan membersihkan benang-benang

⁷ Sa'adah, wawancara 27 Maret 2021.

yang tidak rapi saat proses produksi), tukang cuci dan tukang setrika, memberi cap dan label harga, dan sebagai pelayan konsumen di galeri Dahlia Bordir Kudus.⁸

Hari kerja yang berlaku di Dahlia Bordir menetapkan selama enam hari dalam satu minggu. Kemudian pada jam kerja diawali pada pukul 08.00-16.00 WIB. Akan tetapi, jam kerja di Dahlia Bordir tidak menjadi patokan untuk memulai dan mengakhiri pekerjaan. Pemilik usaha ini yaitu Ibu Sa'adah memberikan kelonggaran kepada para tenaga kerjanya. Karyawan Dahlia Bordir diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan caranya masing-masing, asalkan pekerjaan yang didapatkan sesuai dengan harapan dari pemilik usaha. Sedangkan sistem gaji yang diberikan kepada tenaga kerja adalah dengan sistem borongan, yaitu gaji diberikan setiap para karyawan menyetorkan hasil bordiran yang sudah jadi per itemnya. Setiap hasil bordiran (satu produknya) karyawan diberi upah Rp. 200.000,-. Sedangkan gaji karyawan harian sesuai dengan keahlian masing-masing yaitu Rp.30.000,- sampai pada Rp.50.000,-.⁹

G. Ciri Khas Dahlia Bordir Kudus

Pada hakikatnya bordir adalah kerajinan sulam-menyulam yang serupadengan seni lukis yang dimasukkan pada media kain, benang, dan serat. Bordir atau biasa disebut sebagai sulaman yaitu bentuk hiasan yang dibuat di atas bahan atau kain lainnya dengan memanfaatkan benang dan jarum jahit. Istilah bordir lebih diketahui daripada sulam, hingga orang menganggap bordir sebagai salah satu karya seni yang menarik dari kerajinan ragam hias (aksesoris dari macam-macam busana) yang mementingkan pada komposisi warna dan keindahan benang di berbagai media kain dengan teknik tusukan.¹⁰ Usaha bordir Dahlia yang dikelola oleh Ibu Sa'adah dan suaminya memanfaatkan rumahnya menjadi pusat pelatihan kegiatan usaha bordir dan dikelola oleh pihak keluarga, dimana suami istri sebagai pemiliknya dan anggota keluarganya seperti menantu, anak, saudara kandung, saling bekerja sama untuk mengelola dan membantu pembelian bahan baku, proses produksi bordir, dan pekerja membordir sampai di pasar untuk mempromosikannya.

Ibu Sa'adah yang telah merintis usaha bordir selama 33 tahun mempunyai alasan tersendiri mengapa bordir yang dibuatnya memiliki ciri khas, keunikan dan

⁸ Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

⁹ Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

¹⁰ Murni Ambarwati Putri, *Kualitas Hasil Bordir Antara Yang Menggunakan Mesin Jahit Umum Dengan Mesin Bordir Pada Kain Katun Paris*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2012, h.13.

karya senidengan tujuan agar terus diakui dan diterima oleh konsumen. Khusus bordir Kudus tak terkecuali Dahlia Bordir mempunyai keunikan yang tidak samasesperti daerah lainnya, dan karya pertama dari para pendahulu Kudus yang memiliki nilai seni tinggi sesuai pada nilai *Gus-ji-gang* dan memiliki nilai bisnis yang tinggi, lebih tepatnya “bordir icik”.

Bordir icik memiliki ciri khas yaitu dalam proses pengerjaannya hanyalah memakai mesin jahit biasa, dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi dan hasilnya memiliki nilai seni yang tinggi dan selektif. Karena didalam memproduksi bordir menggunakan mesin yang biasa orang Kudus sebut dengan sebutan mesin “icik”, bordir yang memiliki ciri kerancang kecil-kecil dengan motif bunga-bunga itulah yang menjadikan ciri khas Dahlia Bordir Kudus yang patut dipertahankan. Yaitu membordir dengan menggunakan mesin manual tenaga manusia yang mengayuh dan mengeluarkan bunyi “icik-icik, dan proses yang digunakan cukup lama, kemudian membutuhkanketerampilan dan kejelian dalam membuatnya. Bordir yang dikerjakan dengan profesionalitas membuat hasilnya tahan lama, meski harganya cukup mahal pakaian bordir yang dihasilkan sangat diminati kalangan menengah ke atas. Namun, saat ini banyak generasi muda yang ragu-ragu untuk membuat produksi bordir icik dikarenakan banyak generasi muda yang tidak banyak mempunyai jiwa kesabaran dan telaten. Meskipun proses pembuatan bordir manual (icik) memakan waktu lebih lama dengan hasil yang dinilai sedikit, akan tetapi kualitas yang didapatkan lebih halus dan rapid dibandingkan dengan bordir komputer yang relatif kaku namun desainnya standar. Terlebih lagi hasil rekatan benang lebih diperkuat dengan lem, sehingga lebih kuat dan tidak mudah hancur.¹¹

Dengan ini, Dahlia Bordir memproduksi lebih banyak bordir icik seperti baju kurung, kebaya, mukena, dan lainnya seperti dengan pesanan dari konsumen maupun untuk memenuhi kebutuhan pasar. Usaha bordir ini dimulai dari warisan keluarganya yaitu Budhe dari Ibu Sa’adah yang juga merupakan seorang pengusaha bordir. Selanjutnya beliau mencoba membuka sebuah usaha bordir yang diciptakan kemudian dikembangkan sendiri dengan bantuan orang-orang terdekatnya seperti suami dan anak-anaknya, serta masyarakat sekitar yang sudah mengenal desa Karangmalang sebagai pusat bordir di Kudus, sehingga konsumen akan berdatangan menuju galeri beliau untuk membeli produk bordir yang telah dihasilkan. Tidak hanya itu,

¹¹ Sa’adah, wawancara 20 April 2021.

pengnujung/konsumen dapat melihat langsung proses produksi yang berada pada satu kompleks dengan galeri tersebut. Hasil bordirnya penuh dengan inovasi kreativitas sesuai dengan keinginan konsumen namun tetap kelihatan dengan cengkok bordir Kudus.

Seperti yang dikatakan Ibu Sa'adah bahwa belajar bordir membutuhkan waktu satu tahun untuk mendapatkan bordir yang halus. Ibu Sa'adah mengatakan bahwa, dalam pembuatan satu baju bordir icik, karena pengerjaannya membutuhkan waktu satu minggu hingga 10 hari, tergantung pada jenis motif dan hasil yang lebih baik dengan biaya yang cukup mahal. Biaya bordir sendiri seharusnya ditentukan oleh beberapa hal yaitu: (1) ukuran bahan yang akan dibordir, (2) rentang waktu yang diberikan dalam proses pembuatan, (3) jumlah garis pada tekstur kain, (4) tingkat kerumitan dari desain gambar maupun tulisan yang digunakan, dan (5) jumlah warna yang digunakan. Ibu Sa'adah juga mengungkapkan bahwa pada awalnya, bordir icik hanya ditemukan di sekitar Menara Kudus, yang mana produksinya dibuat oleh para gadis pingitan di daerah sekitar Menara Kudus. Kemudian masyarakat sekitar setiap pagi hingga sore hari tertarik untuk membuat kerajinan bordir icik bersama para gadis yang sedang dipingit itu. Akhirnya warga sekitar menjadi pintar dan berbakat membuat bordir icik, dan setiap pulang kerja pada malam harinya mereka mencoba menerima pesanan bordir icik sebagai tambahan untuk penghasilan. Kemudian pada saat itu bordir icik mulai menyebar ke ujung desa di Kecamatan Kota Kudus, Gebog, Kaliwungu dan Bae.¹²

Sehingga dapat dikatakan antara lain bahwa bordir icik memiliki ciri: *Pertama*, corak halus dan motif kecil-kecil dengan teknik pembuatannya membutuhkan kesabaran, keterampilan, ketelitian, membutuhkan proses lama, rumit, dan teliti. *Kedua*, desain dengan cengkok "kluweran" yang halus dengan bunga melati yang mempunyai arti ketulusan, kerendahan hati, dan lambang keindahan, titik-titik atau kecil-kecil yang meliputi bentuk bordir yang sangat besar, sebagai "tanda" atau simbol nilai "gus" dan "ji" yang menggambarkan simbol hubungan manusia yang baik (rendah hati, harmoni, rukun, dan tulus). *Ketiga*, bordirnya tebal dan kuat, halus, kecil-kecil, sehingga apabila dicuci tidak rusak, bahkan saat kainnya sudah rusak tetapi hiasan bordir masih bisa diterima dan tetap bagus.¹³

¹² Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

¹³ Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

Ciri-ciri bordir yang berkualitas, bagus, dan mempunyai nilai ekonomi yang tinggi yaitu: *Pertama*, membuat desain bordir sekreatif mungkin yang bisa diharapkan. *Kedua*, kombinasi warna benang dengan tekstur dasar warna kain. *Ketiga*, keahlian pekerja dalam membordir harus benar-benar terampil. Dengan ini, untuk menjaga kualitas bordir Ibu Sa'adah mengawasi proses produksi sendiri, pembuatan desain dan mengkombinasikan warna benang juga ditentukan oleh beliau sendiri. Sementara itu, untuk pembordirannyadilaksanakan oleh karyawan dari arahan beliau.¹⁴ Dengan demikian produk yang dihasilkan akan sangat diminati oleh para konsumen.

¹⁴ Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus

Dahlia Bordir Kudus merupakan usaha kerajinan bordir yang memiliki perkembangan cukup pesat dan telah menjadi salah satu usaha rumahan di kabupaten Kudus, dengan pangsa pasar secara keseluruhan kalangan menengah ke atas. Kerajinan Dahlia Bordir Kudus merupakan usaha bisnis berskala besar yang umumnya telah menjual produk-produk border yang berkelas (produk manual). Dahlia Bordir mengalami pasang surut dalam perkembangannya, karena telah muncul beberapa usaha bisnis bordir komputer yang memiliki harga relatif murah daripada harga dari bordir yang dibuat secara manual.

Meskipun usaha yang dirintis oleh Ibu Hj. Sa'adah telah melalui masa-masa baik dan buruk, terlebih masalah dalam ketenagakerjaan yang tenaga kerjanya didominasi oleh seorang wanita. Kendala yang dialami yaitu apabila terdapat tenaga kerja sudah menikah, kemudian mempunyai anak, maka karyawan tersebut tidak bisa terikat kontak kerja. Mereka akan berhenti dari pekerjaannya selama satu sampai tiga tahunan, dan biasanya apabila anak telah tumbuh besar mereka dapat memulai pekerjaannya lagi. Hal tersebut menjadikan adanya penurunan jumlah tenaga kerja yang menyebabkan hasil produksi menurun. Untuk itu Dahlia Bordir melakukan rekrutmen karyawan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan Dahlia Bordir merupakan proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai skill yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja yang bekerja di Dahlia Bodir umumnya merupakan tenaga yang mempunyai keterampilan khusus dalam usaha kerajinan bordir, tenaga yang mempunyai kemampuan/keterampilan menjahit bordir, pekerja yang mempunyai keterampilan dalam membuat gambar dasar (pola/desain) dan pekerja yang ada tergolong pekerja terampil yang terlatih untuk membordir. Tenaga kerja yang terserap pada usaha Bordir Dahlia dari penduduk sekitar dan yang berasal dari luar hanya sebagian kecil saja.

Meskipun sekarang juga sudah memiliki alat bordir komputer, Bu Sa'adah tetap bersikukuh memberikan pertahanan pada bordir manual yang menurut beliau sudah

hampir punah di Kudus. Dahlia Bordir lebih mengutamakan produksi bordir *icik* atau manual yang pembuatan bordirnya dengan menggunakan mesin yang menggerakkan dan mengatur segala sesuatunya lebih banyak berperan pada tangan dan kaki, sehingga produk yang dihasilkan lebih halus, berkualitas, tidak mudah rapuh, dan kuat daripada produk yang dibuat dengan mesin bordir masa kini (modern) atau biasa disebut bordir komputer. Selalu berpegang pada prinsipnya yaitu tetap mempertahankan bordir *icik*, yang membutuhkan waktu lama dan proses produksi yang cukup rumit dan membutuhkan ketelitian serta keterampilan dalam membuatnya. Dahlia Bordir Kudus melakukan pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dalam melakukan tugasnya.

Adanya tenaga kerja yang diterima dari hasil seleksi, membuat Dahlia Bordir melakukan cara untuk dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia untuk membantu suatu industri dalam mencapai tujuannya. Strategi yang dilakukan Dahlia Bordir yaitu dengan mengadakan berbagai kegiatan pelatihan salah satunya yaitu mengadakan program pengembangan tenaga kerja yang dimiliki, kemudian berencana untuk memperluas hasil produksi. Program peningkatan atau pengembangan sumber daya manusia akan menguntungkan pihak pekerja dan perusahaan Dahlia Bordir.

Adapun strategi yang digunakan untuk membangun pengembangan tenaga kerja agar produksi yang ada di Dahlia Bordir Kudus mengalami peningkatan, yaitu dengan:

1. Mengadakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja perlu dilakukan dalam suatu perusahaan, baik bagi pekerja baru maupun pekerja senior. Menurunnya angka produksi di Dahlia Bordir membuat industri tersebut melakukan pengembangan terhadap tenaganya melalui pelatihan. Pelatihan kerja dilakukan tenaga kerja yang dinilai kurang terampil dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif dan hasil kerja yang lebih baik, sehingga daya saing perusahaan akan semakin besar. Dalam pengembangan tenaga kerja untuk meningkatkan hasil produksi Dahlia Bordir mengadakan pelatihan dengan memberikan tenaga kerja berupa keterampilan dan pengetahuan yang dapat dipahami secara spesifik untuk diterapkan pada setiap pekerjaan yang dilakukan mereka. Berikut pelatihan yang dijalankan Dahlia Bordir Kudus yaitu pelatihan internal yang terbagi menjadi 2:

- a. Training yang dilakukan oleh karyawan baru

Training karyawan baru biasanya diikuti oleh pekerja baru yang bekerja di Dahlia Bordir, kemudian memiliki tujuan untuk mendapatkan beberapa jawaban mengenai proses pembordiran dan mengerti pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja tersebut.

b. Pelatihan skill karyawan

Pelatihan di Dahlia Bordir Kudus diperuntukkan bagi tenaga kerja lama agar produksi dapat meningkat dan menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan mempunyai nilai seni tinggi.

Pengembangan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun industri. Untuk itu teknik pengembangan yang dijalankan Dahlia Bordir Kudus diantaranya:

a. On The Job Training

On the job training merupakan pelatihan yang ada di dalam perusahaan yang dilakukan secara langsung di tempat atau perusahaan tersebut. Perusahaan disini yaitu di tempat produksi Dahlia Bordir Kudus, yang mana yang ditunjuk sebagai pelatih yaitu karyawan senior yang sudah mendapatkan pendidikan dan latihan yang lebih berpengalaman dalam proses pembordiran. Tenaga kerja yang sudah sangat terampil memberi arahan mengenai tata cara bekerja pada karyawan lain yang masih baru maupun yang kurang terampil. Para tenaga kerja diberi arahan kemudian dilatih cara membordir langsung di tempat kerjanya. Tujuan yang didapat adalah untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya saat ini.

b. Demonstrasi dan Pemberian Contoh

Demonstrasi dan pemberian contoh ini dilakukan oleh Dahlia Bordir dimana pemilik usaha secara konsisten memberi arahan dan bimbingan kepada tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan mereka. Pimpinan juga secara terus menerus melakukan evaluasi yang dilaksanakan setiap para tenaga kerja menyetorkan hasil bordir yang telah mereka kerjakan.

Jadi untuk pengembangan tenaga kerja pihak Dahlia Bordir Kudus menggunakan metode *on the job training*, demonstrasi dan pemberian contoh. Sebagai dorongan untuk memperluas informasi wawasan, kemampuan kerja, pengetahuan, dan keterampilan. Dahlia Bordir Kudus melaksanakan program-program pelatihan sesuai dengan kemampuan dan kondisi serta kebutuhan Dahlia Bordir.

2. Memberikan Kesempatan Pada Tenaga Kerja untuk Menyampaikan Kritik dan Saran

Tenaga kerja tidak hanya menerima tugas, kritik dan saran dari atasan. Akan tetapi, sebaiknya tenaga kerja juga mendapat kesempatan untuk mengemukakan pendapat atau ide-ide yang dapat menjadikan perusahaan semakin berkembang. Dengan memberikan kebebasan dalam menuangkan kreativitas akan membuat karyawan tidak cepat bosan dengan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Seperti halnya Dahlia Bordir memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk menuangkan ide-ide kreativitas dalam proses produksi. Pemilik usaha Dahlia Bordir yakni Ibu Sa'adah memberikan kesempatan bagi para tenaga kerjanya untuk menuangkan ide kreatif dalam proses pembuatan bordir. Misalnya, para tenaga kerja dimintai pendapat oleh Ibu Sa'adah dalam pemilihan bahan pembuatan bordir, pembuatan motif, dan pemilihan benang bordir. Sehingga dengan adanya ide-ide kreatif dari tenaga kerja, bordir yang dihasilkan akan serasi dan sesuai dengan bahan-bahan yang telah dipilih.

Kesempatan yang diberikan kepada tenaga kerja Dahlia Bordir untuk menyampaikan kritik dan saran dalam proses pengerjaan bordir dilakukan agar tenaga kerja tidak saja mengikuti apa yang diperintahkan oleh Ibu Sa'adah, akan tetapi mereka dapat menyampaikan ide-ide yang mereka punya dalam pembuatan bordir. Hal ini disampaikan oleh pemilik Dahlia Bordir sendiri yaitu Ibu Sa'adah, mengungkapkan bahwa:

“Saya tidak hanya menyuruh mereka untuk membuat bordir model ini model itu, tetapi saya sering meminta pendapat mereka, meminta pertimbangan mereka motif apa yang akan dibuat, pemilihan benang mana yang cocok dan sesuai dengan kain yang akan digunakan untuk bordir. Itu bertujuan agar mereka sama-sama berpikirnya tidak hanya manut apa yang saya perintahkan.”¹

3. Memberikan Reward Kepada Tenaga Kerja Unggulan

Tenaga kerja yang unggul merupakan tenaga kerja yang dapat bekerja melebihi ekspektasi dan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Meskipun Dahlia Bordir tidak ada penetapan target produksi, bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem lembur sehingga proses produksi cepat selesai akan mendapat reward

¹ Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

dari pemilik usaha Dahlia Bordir Kudus yaitu Ibu Sa'adah. Sebagai bentuk apresiasi, Dahlia Bordir memberikan reward atau penghargaan kepada tenaga kerja tersebut dalam bentuk bonus. Bonus tersebut berupa gaji/upah tambahan karena telah menyelesaikan pekerjaan dari hari biasanya. Pemberian hadiah juga bisa menjadi stimulus untuk semua tenaga kerja yang ada agar bisa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan dalam bentuk apapun akan membuat tenaga kerja merasa dihargai dan berusaha untuk mengembangkan potensi dirinya menjadi lebih baik lagi.

Usaha bordir yang telah dijalankan Ibu Sa'adah hingga saat ini selalu menjaga hubungan dengan tenaga kerjanya, dengan tujuan agar mereka tidak berpindah-pindah mencari pekerjaan ke tempat lainnya. Beberapa dari mereka pernah menyelesaikan pengerjaan motif yang rumit dan melakukan lembur kerja yang tidak biasa dilakukan:

“Suatu hari saya lihat karyawan itu lembur tidak seperti biasanya dan mengerjakan bordir yang rumit, padahal lagi tidak banyak pesanan dan tidak saya suruh lembur. Jadi kalau mereka lembur, mereka tulis sendiri di buku. Maka selagi saya punya hasil lebih upahnya saya tambahi, jadi saya harus pengertian menambahi upahnya, kalau tidak begitu nanti mereka akan pindah ke tempat lain. Karena mencari karyawan sekarang ini sulit sekali, kebanyakan lebih milih kerja di pabrik, susah mencari tenaga kerja yang punya kemampuan membordir. Tapi semakin lama tenaga kerja disini membordirnya tambah bagus, dan usaha bordir saya semakin dikenal banyak orang.”²

Pencapaian produksi sebuah perusahaan memiliki pengaruh pada kualitas tenaga kerja. Oleh karena itu perusahaan melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produksinya. Demikian pula Dahlia Bordir Kudus yang menjalankan strategi pengembangan terhadap tenaga kerjanya. Tenaga Dahlia Bordir juga memperoleh keahlian tambahan dari program pengembangan tenaga kerja tersebut, antara lain:

- a. Para tenaga kerja mendapatkan keterampilan berbicara untuk mengemukakan ide pikiran yang inovatif dan terampil dalam mengambil keputusan.
- b. Tenaga kerja dapat menerima informasi khusus tentang proses pembordiran yang nantinya akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan proses produksi.

² Sa'adah, wawancara 20 April 2021.

Dengan demikian, adanya strategi pengembangan tenaga kerja yang dilakukan Dahlia Bordir dapat membantu meningkatkan produksi, meskipun belum melonjak tinggi. Dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang saat ini berdampak pada kondisi perekonomian Indonesia, bahkan seluruh sektor usaha termasuk UMKM juga terkena imbasnya. Begitu pula dengan Dahlia Bordir, meskipun mengalami peningkatan sedikit dari 6.240 di tahun 2019 menjadi 6.260 di tahun 2020, usaha tersebut masih mampu bertahan di saat pandemi ini, dengan tetap mempertahankan teknologi yang digunakan yaitu mesin *icik* agar produksi dapat meningkat dan kualitas produknya tetap terjaga.

B. Dampak Ekonomi dan Kesejahteraan dari Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Produksi di Dahlia Bordir Kudus

Dahlia Bordir Kudus adalah suatu komoditas yang dipandang mempunyai peran cukup besar dalam peningkatan perekonomian mikro di daerah Kudus. Sehingga tidak heran jika pemerintah kota Kudus memberikan perhatian luar biasa kepada industri rumahan yang berada di daerah pedesaan, seperti Dahlia Bordir Kudus yang berada di desa Karangmalang ini. Dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang dilakukan Dahlia Bordir untuk meningkatkan produksi membantu lingkungan sekitar dalam kehidupan perekonomian keluarganya, dengan mengurangi angka pengangguran yang sering terjadi di daerah pedesaan. Hal ini merupakan satu ciri khas dari industri bordir ini, dengan terus mengembangkan dan memberdayakan ekonomi masyarakat dengan membantu permasalahan kurangnya lapangan pekerjaan dan tingginya angka pengangguran di desa Karangmalang. Seiring berkembangnya Dahlia Bordir Kudus dapat dikatakan mengalami peningkatan dan sudah berkembang, karena daerah Karangmalang merupakan sentra bordir yang ada di Kudus. Sehingga banyak usaha bordir yang didirikan di desa Karangmalang.

Dampak ekonomi yang ditimbulkan dengan adanya pengembangan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Perubahan Pekerjaan/Mata Pencaharian

Peran usaha Dahlia Bordir terhadap perubahan pekerjaan pada masyarakat merupakan aspek penting dalam mendukung kualitas hidup yang lebih baik serta mengalami kemajuan. Pekerjaan yang dimaksud untuk situasi ini adalah peran dari kerajinan bordir dalam menciptakan usaha untuk memperluas pelatihan keuangan masyarakat terutama untuk perubahan pekerjaan. Perubahan mata pencaharian atau

pekerjaan secara keseluruhan bisa diartikan sebagai perubahan seseorang dalam melakukan kegiatan ekonominya. Misalnya, dahulu seorang pedagang saat ini menjadi pengusaha, dahulu pengangguran sekarang menjadi seorang pekerja. Dahulu menjadi karyawan sekarang menjadi pemilik perusahaan. Perubahan zaman sekarang, membuat kebutuhan ekonomi masyarakat menjadi tinggi. Hal tersebut mengharuskan masyarakat untuk bisa mendapat pekerjaan agar bisa menghasilkan penghasilan untuk membantu perekonomian keluarga.

Adanya usaha bordir ini dapat membantu menstabilkan keadaan ekonomi para pekerja bordir, dan juga dapat membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang tidak bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pekerja Dahlia Bordir Umi Kharir:

“Adanya usaha bordir ini membuka banyak lapangan pekerjaan bagi pengangguran, berkembangnya usaha ini mempunyai dampak positif bagi masyarakat disini, karena dulunya kita tidak bekerja dan sekarang kita sudah memiliki pekerjaan. Alhasil roda perekonomian kita bisa berputar. Kemudian saat itu saya sebagai pekerja berfikir, jika mempunyai modal lebih ingin membuka usaha sendiri, sehingga bisa memanfaatkan beberapa tenaga kerja.”³

2) Memiliki Potensi yang Besar dalam Penyerapan Tenaga Kerja

Usaha Dahlia Bordir merupakan salah satu sarana bagi masyarakat desa Karangmalang untuk menumbuhkan keinginan untuk terus berusaha dan bekerja. Kehadiran Dahlia Bordir telah berperan dalam menyerap tenaga kerja, dan hal ini berarti telah menambah pengurangan pengangguran di desa Karangmalang. Tenaga kerja yang diserap oleh Dahlia Bordir mayoritas perempuan terutama ibu rumah tangga, karena pembuatan bordir juga bisa dilakukan di rumah masing-masing bagi mereka yang mempunyai mesin bordir sambil mengurus keluarga. Sebagian besar pekerja di Dahlia Bordir ini mayoritas berpendidikan terakhir SMA.

Di sisi lain, kehadiran Dahlia Bordir juga turut berperan dalam membentuk anak-anak dan ibu-ibu pemilik usaha menjadi sumber daya manusia yang bermanfaat, karena mereka memiliki pilihan untuk memanfaatkan waktu senggangnya dalam membantu meningkatkan produktivitas produksi. Adanya industri Dahlia Bordir ini memberikan dampak positif kepada ibu-ibu rumah tangga

³ Umi Kharir, wawancara 20 April 2021.

yang ingin membantu perekonomian keluarganya, dimana masyarakat yang mempunyai keterampilan membordir namun tidak mempunyai peralatan untuk membordir kini dapat memiliki pekerjaan. Pemasukan di dalam sebuah keluarga juga dapat meningkat dan dapat digunakan untuk biaya pendidikan anak dari adanya pekerjaan yang tetap.

Perubahan yang terlihat dari adanya peran usaha Dahlia Bordir merupakan dampak yang positif, dari segi ekonomi dapat terlihat penyerapan tenaga kerja sehingga terjadinya penyesuaian pekerjaan kearah yang lebih maju dan berkesinambungan sehingga dapat memperluas jumlah pendapatan keluarga dan juga masyarakat serta kesuksesan akan tercapai.

3) Meningkatkan Pendapatan Tenaga Kerja

Pendapatan merupakan penghasilan berupa uang atau barang yang didapat dari usaha manusia melalui pekerjaan. Keberadaan usaha bordir Desa Karangmalang telah membantu masyarakat seperti halnya meningkatkan pendapatan ibu rumah tangga, dan membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran. Yang awalnya tidak mempunyai pendapatan, maka saat bekerja di Dahlia Bordir jadi mempunyai pendapatan dan dapat membantu para suami dalam meningkatkan perekonomian keluarga. Besarnya pendapatan yang diperoleh setiap tenaga kerja berbeda tergantung sistem kerjanya, baik itu harian ataupun borongan. Dengan berdirinya industri Dahlia Bordir memberikan dampak positif bagi perekonomian keluarga para tenaga kerja, dapat menambah perekonomian keluarga sedikit-sedikit yang tadinya hanya mengandalkan pekerjaan suaminya, kini perubahan penghasilan menjadi bertambah. Pendapatan ekonomi keluarga bertambah lebih setelah diadakannya program pengembangan tenaga kerja. Ketersediaannya lapangan pekerjaan, tentunya akan meningkatkan pendapatan bagi semua tenaga kerja. Dengan bekerja di Dahlia Bordir mereka akan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Home industri seperti Dahlia Bordir ini sangat membantu dalam membangun perekonomian para tenaga kerja terutama dalam perekonomian keluarga. Seperti halnya yang diungkapkan salah satu karyawan Dahlia Bordir, Umi Kharir:

“Alhamdulillah, saya sudah 8 tahun bekerja disini, membantu memenuhi kebutuhan keluarga, saya juga dapat membiayai kebutuhan sekolah anak saya.

*Sejak saya ikut bekerja di Bordir Dahlia keadaan ekonomi keluarga sedikit berubah ke arah yang lebih baik.*⁴

Hal serupa juga diungkapkan oleh Zuliyati:

*“Pendapatan dari usaha bordir ini dapat membantu mencukupi kebutuhan keluarga saya, apalagi dengan kebutuhan saya yang banyak, pastinya suami saya harus bekerja keras untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut. Alhamdulillah, dengan adanya usaha ini secara langsung saya ikut membantu suami saya, bisa buat jajan anak-anak dan kebutuhan ringan dalam keluarga.”*⁵

Tanda-tanda dari perekonomian yang baik adalah meningkatnya pendapatan, dengan meningkatnya pendapatan maka akan meningkat pula konsumsinya. Sementara apabila konsumsi baik, masyarakat bisa sejahtera baik dari segi sandang, papan dan pangan. Peningkatan kesejahteraan yang didapat tenaga kerja adalah tidak lagi menghadapi kendala ekonomi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, menyekolahkan anak-anaknya. Bahkan sebagian diantara mereka dapat menguliahkan anaknya di perguruan tinggi. Mengacu pada teori perubahan sosial menurut Sztompka, masyarakat senantiasa mengalami perubahan disemua tingkat kompleksitas internalnya. Dan perubahan disini lebih kepada aspek ekonomi. Dimana dengan upah yang didapat dari hasil bekerja di Dahlia Bordir maka akan terjadi perubahan pada kehidupan sosial ekonomi pekerja dan keluarganya menjadi lebih baik lagi, yang dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga dari pendapatan yang diperoleh dari industri tersebut.⁶

Adanya pengembangan tenaga kerja yang dilakukan Dahlia Bordir untuk meningkatkan produksi, kesejahteraan tenaga kerja akan mudah bertambah karena industri ini dapat menghasilkan nilai tambah dalam suatu kegiatan perekonomian. Dengan demikian, dapat meningkatkan taraf hidup para pekerja Dahlia Bordir sehingga kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dengan baik.

⁴ Umi Kharir, wawancara 20 April 2021.

⁵ Zuliyati, wawancara 20 April 2021.

⁶ Septia Dila Wirayanti, Khairulyadi, “Peranan Industri Kecil Kerajinan Bordir di Gampong Lambaro Skep Kota Banda Aceh Terhadap Perubahan Pekerjaan dan Pendapatan Keluarga”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah, Vol. 2, No. 2, 2017, h. 784.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan Dahlia Bordir Kudus dalam pengembangan tenaga kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produksi yaitu: mengadakan training dan pelatihan tenaga kerja dengan berbagai metode pengembangan diantaranya, *on the job training*, demonstrasi dan pemberian contoh. Memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk menyampaikan kritikan dan saran, yang mana pekerja diberi kesempatan untuk berpendapat menuangkan ide-ide kreatif dalam proses pembuatan bordir. Serta memberikan reward kepada tenaga kerja yang unggul. Biasanya pekerja yang mengerjakan bordir dengan sistem lembur akan mendapat reward dari pemilik usaha Dahlia Bordir, yang berupa upah tambahan karena proses produksi yang cepat selesai.
2. Dampak ekonomi dan kesejahteraan yang didapatkan dari pengembangan tenaga kerja memberikan dampak positif bagi pekerja Dahlia Bordir itu sendiri, keluarganya maupun masyarakat setempat, diantaranya yaitu: perubahan pekerjaan/mata pencaharian, yang awalnya hanya sebagai pekerja di Dahlia Bordir kini dapat membuka usaha bordir sendiri, memiliki potensi yang besar dalam penyerapan tenaga kerja yang dapat membantu menurunkan angka pengangguran khususnya di desa Karangmalang, dan pendapatan tenaga kerja juga ikut meningkat. Serta peningkatan kesejahteraan yang didapatkan para pekerja adalah tidak lagi menghadapi kendala ekonomi dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan tercukupi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Usaha Bordir Dahlia perlu senantiasa berinovasi dengan menambah beragam motif bordir. Tidak hanya motif bunga saja, bisa ditambah dengan motif binatang, abstrak ataupun yang lainnya, agar tetap bertahan dan mampu bersaing dengan bordir lainnya. Tetap menjaga kualitas bahan yang digunakan, kreatif dalam memadukan benang yang cocok dengan kain yang digunakan untuk membordir

sehingga hasil terlihat elok dan menarik, serta tetap ramah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen ataupun pelanggan.

2. Diharapkan adanya usaha bordir dapat menjadi motivasi masyarakat setempat agar dapat mendirikan usaha bordir sendiri ataupun usaha yang lain dan menjadi pribadi yang produktif, terampil dan kreatif.
3. Pemilik usaha Dahlia Bordir dengan pengusaha lain, maupun dengan para pekerja harus tetap menjaga hubungan baik agar dapat bekerja sama, dan saling menguntungkan dalam mengembangkan usaha dengan bersaing secara sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agriyanto, R., dan A.Rohman. 2014. Studi Tentang Sikap Bankir Dan Pengusaha Terhadap Pola Pembiayaan Bagi-Hasil Pada Bank Syariah. *Miqot*, 18(1), 166-188.
- Agriyanto, R., dan A.Rohman. 2014. Rekontruksi Filsafat Ilmu Dalam Perspektif Perekonomian yang Berkeadilan (Kajian Terhadap Ontologi, Epistimologi, dan Aksiologi Ilmu Ekonomi yang Islami. *At-Taqaddum*, 7(1), 35-53.
- Ali, Misbahul. 2013. Prinsip Dasar Produksi Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Lisan Al-Hal*, 7(1), 26.
- Anggraini, Dea Wilyi.2018. Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Skripsi. Metro: IAIN Metro.
- Arifanti, Mita Ulvia. 2019.Strategi Pengembangan Budidaya Kelapa Kopyor Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi. Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chislia, Linanda Aninditha, A.A Bagus Putu Widanta. 2019. Analisis Determinan Impor Daging Pada Tahun 1990-2015. *Buletin Studi Ekonomi*. 24(2), 208.
- Dwijatinaya, Ida Bagus Made Agung. 2017. *Kemitraan Agribisnis Kelapa Sawit*. Tenggara: LPPM Unikarta Press.
- Ghufron, Moh. Idil. Peningkatan Produksi dalam Sistem Ekonomi Islam Sebagai Upaya Pemberdayaan Ekonomi Umat. *Jurnal Dinar*, 1(2), 42.
- Hadijaya, Yusuf.2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Pandan: Perdana Publishing.
- Hartawan, I Gusti Made Dharma, I Made Suyana Utama. 2018. Ketahanan Ekonomi Masyarakat Bali Aga Kecamatan Bnajar Kabupaten Buleleng.*Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 23 (2), 288.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hilmi, Rahmia. 2014. Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Manajerial Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis

- Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Surabaya). Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Huda, C. (2016). Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang).VII(2), 79–107.
- Hutajulu, Shinta M. & Supriyanto.2013. Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bisnis Administrasi*,2(2), 31.
- Kawiana, I Gede Putu.2020. *Manajemen Sumber Daya “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Khairinal, Muazza. 2019. *Ilmu Ekonomi dalam PLP*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Limawandoyo, Eric Alamzah dan Augustinus Simanjuntak. 2013. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, 1(2), 1.
- Masram, Mu’ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mustofa, Ulul Azmi.2015. Pekerja Yang Handal Menurut Al-Qur’an (Studi Q.S Al-Qashas : 25-26). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*1(3), 136.
- Notiatmodjo, Soekidjo.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Purwati, Wiwin. 2015. Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Putri, Murni Ambarwati Putri. 2012. Kualitas Hasil Bordir Antara Yang Menggunakan Mesin Jahit Umum Dengan Mesin Bordir Pada Kain Katun Paris.Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rohman, Abd. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Sa’adah, wawancara 27 Maret 202.
- Sari, Eliana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Setiawati. 2013. Upaya Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Wirakarya Sakti Kecamatan Tebing Tinggi Dalam Meningkatkan Pencapaian Target Produksi (Suatu Tinjauan Ekonomi Islam). Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah & Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Subijanto. 2011. Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(6), 708.
- Sukirno, Sadono. 2002. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suripto, Teguh. 2012. Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 2(2), 244.
- Turmudi, Muhammad. 2017. Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Islamadina Jurnal Pemikiran Islam*, 18(1), 46-51.
- Wirayanti, Septia Dila, Khairulyadi. 2017. Peranan Industri Kecil Kerajinan Bordir di Gampong Lambaro Skep Kota Banda Aceh Terhadap Perubahan Pekerjaan dan Pendapatan Keluarga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 2 (2), 784.
- Yuningrum, H. 2016. Usaha Untuk Meningkatkan Loyalitas. *VII*, 109–139.
- Zuliyati, wawancara 20 April 2021.
- <https://www.sodexo.co.id/cara-meningkatkan-kinerja-karyawan/> diakses pada 5 Maret 2021.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Dokumentasi Wawancara



B. Lokasi Dahlia Bordir Kudus



C. Proses Pembuatan Bordir





D. Hasil Bordir



E. Lampiran Surat Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185
 website : febi. walisongo.ac.id – Email febi @ walisongo.ac.id

Nomor : 1026/Un.10.5/D1/PG.00.00/03/2021
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Ijin Riset / Penelitian

23 Maret 2021

Kedada Yth :
 Kepala Pemilik Usaha Bordir & Batik Dahlia Kudus
 Di Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak / Ibu memberikan izin riset kepada :

Nama	: Wahyu Ambar Parasati
Nim	: 1705026158
Semester	: VIII
Jurusan / Prodi	: S1 Ekonomi Islam
Alamat	: Bogol RT 04 RW 03 Kedungsari, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus
Tujuan Penelitian	: Mencari data untuk penyusunan Skripsi
Judul Skripsi	: ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI DI DAHLIA BORDIR KUDUS
Waktu Penelitian	: 22 Maret - 30 April 2021
Lokasi Penelitian	: Desa Karangmalang RT 04 RW 02, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 dan Lembaga,

FAHRI FATONIH

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

F. Lampiran Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sa'adah

Jabatan : Pimpinan Dahlia Bordir Kudus

Menerangkan bahwa,

Nama : Wahyu Ambar Parasati

NIM : 1705026158

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

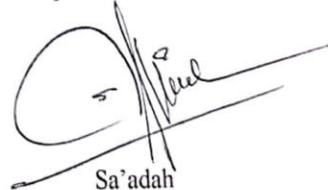
Universitas : UIN Walisongo Semarang

Benar telah melaksanakan penelitian tugas akhir skripsi di Dahlia Bordir Kudus dengan judul :
**“ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKSI DI DAHLIA BORDIR KUDUS”.**

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Kudus, 28 Mei 2021

Pimpinan Dahlia Bordir



Sa'adah

G. Lampiran Surat Keterangan Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saadah.
Alamat : Kavangmalang RT 04 RW 02, Gg. bog, Kudus.
Umur : 56 th.
Pekerjaan : Wiraswasta.
Pendidikan terakhir : SMTA.

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari Wahyu Ambar Parasati yang sedang melakukan penelitian tugas akhir skripsi yang berjudul **“ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI DI DAHLIA BORDIR KUDUS”**.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 28 Mei 2021


(.....Saadah.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Waginah
Alamat : Bae Pondok RT.4 RW 3
Umur : 50
Pekerjaan : Karyawan Dahlia Bordir
Pendidikan terakhir : SD

Menerangkan bahwa saudari Wahyu Ambar Parasati telah melaksanakan obsevasi wawancara, di Dahlia Bordir Kudus dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang berjudul **“ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKSI DI DAHLIA BORDIR KUDUS”**.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 28 Mei 2021


(.....)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Wahyu Ambar Parasati
Tempat, Tgl lahir : Kudus, 27 Agustus 1999
Alamat : Bogol RT 04/RW 03 Kedungsari, Gebog, Kudus
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Hp/E-mail : 085702099034/ayuparasati1@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- Formal:
 1. RA Muslimat NU Matholibul Ulum 01 Tahun Lulus 2005
 2. MI NU Matholibul Ulum 01 Tahun Lulus 2011
 3. MTs NU Banat Kudus Tahun Lulus 2014
 4. MA NU Banat Kudus Tahun Lulus 2017
 5. UIN Walisongo Semarang Tahun Lulus 2021
- Non Formal:
 1. PP. Darul Falah Besongo Semarang Tahun Lulus 2021

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya, untuk digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Semarang, 25 Juni 2021

Penulis,



Wahyu Ambar Parasati
NIM. 1705026158