

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOME INDUSTRI

(HKS CLOTHING MAKER)

LAMONGAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Oleh :

YUSUF FACHRURRIZAL

NIM. B74214028

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2018

dulu pada masa kecilnya ketika menempuh pendidikan SMP sering membantu sedikit-sedikit pekerjaan orang tuanya tersebut. Pada tahun 2002 Mochammad Luqman Chakim menempuh pendidikan SMP bisnis usaha konveksi orang tuanya sudah jatuh, akibat *Krisis Moneter*. Bahkan pada saat itu, Mochammad Luqman Chakim tidak memiliki sepeda untuk pergi ke sekolah. Mochammad Luqman Chakim numpang temannya buat pergi ke sekolah dan pulang sekolah jalan kaki, karena faktor ekonomi yang jatuh pada saat itu. Setelah pulang sekolah Mochammad Luqman Chakim selalu membantu orang tuanya dalam bisnis konveksi dan sablon, bahkan dia jarang bermain dengan teman-temannya pada saat itu. Membantu orang tua disini yang dimaksud adalah seperti belanja, ataupun pekerjaan kecil lainnya. Mochammad Luqman Chakim membantu orang tuanya sampai beranjak pendidikan SMA, bahkan sampai kuliah. Mochammad Luqman Chakim sempat menempuh kuliah di ITAT jurusan Informatika, namun kuliahnya tidak sampai selesai. Pada semester tiga, Mochammad Luqman Chakim di suruh memilih orang tuanya antara kuliah dan bisnis konveksi ini. Mochammad Luqman Chakim memilih untuk berhenti kuliah dan fokus membantu bisnis orang tua. Kemudian tidak berselang lama pada tahun 2011, ayah dari Mochammad Luqman Chakim sekaligus pendiri HKS Clothing Maker yang bernama Syamsul Huda meninggal dunia.

Kemudian HKS Clothing Maker ini dilanjutkan oleh anaknya yang bernama Mochammad Luqman Chakim. Melihat bisnis konveksi dan sablon yang sudah berjalan, Mochammad Luqman Chakim tinggal

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh narasumber tujuh menjelaskan bahwa *jahit* dan *obras* memiliki kinerja yang saling berkaitan. Sumber daya manusia dilatih dari tahap awal pembuatan pakaian. Karyawan di HKS Clothing Maker memiliki keakraban yang baik, sehingga dalam proses bekerja saling bekerja sama satu sama lain. Pencapaian target produksi pakaian semata-mata untuk memberi motivasi kepada para karyawan untuk memberikan yang lebih baik untuk konveksi. Apabila bisa menyelesaikan target produksi pakaian lebih awal sesuai *deadline*, maka karyawan tersebut akan mendapat bonus dari perusahaan.

“Bekerja memotong segala jenis kain mas, sebelum nya kami pakai gunting biasa mas manual. Pada tahun 1996 sudah memakai alat potong mesin yang di namakan cutting. Dulu pernah di adakan pelatihan mas, cuman saya ndak masuk. Jadi saya cuman diberi arahan dari owner nya saja mas. Hambatan nya model baru, deadline di kejar waktu”. (N8, 13/10/18).

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh narasumber delapan menjelaskan bahwa bidang potong memiliki kinerja yang sudah bagus, karena sudah bekerja cukup lama dan mengalami peningkatan alat untuk memotong kain. Koordinasi arahan dari pemimpin perusahaan juga terjalin baik. Akan tetapi, jika terdapat model desain baju baru, maka bidang potong mengalami kesulitan dan dikejar *deadline* target produksinya.

“Setting di HKS Clothing Maker yang dimaksud adalah memulai nya suatu desain gambar, untuk memulai suatu pekerjaan atau produksi. Sebelum proses potong, jahit, obras, sablon maupun bordir bermula nya dari bidang Setting disini mas. Jadi di fix an dulu tulisannya nya seperti apa sablon nya seperti apa dan kain baju nya warna apa, baru nanti dilanjutkan proses produksi dimulai”. (N6, 13/10/18).

manajemen maupun tenaga produksi. Karyawan baru dibekali dengan teori dasar dan peraturan perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan lama akan dibekali pengembangan teori teknik baru mengikuti perkembangan zaman dan permintaan customer, sehingga kepuasan dan kepercayaan customer terhadap perusahaan semakin meningkat. Apabila karyawan mempunyai prestasi dan dedikasi tinggi ke perusahaan, maka pimpinan akan memberikan *reward*. Dan sebaliknya, apabila karyawan sering tidak masuk kerja, maka akan mendapatkan *punishment*. Seperti yang dipaparkan oleh informan dua,

“Peserta pengembangan SDM di HKS Clothing Maker tidak ada senioritas. Disini yang kita nilai adalah dedikasi ke perusahaan itu gimana sama prestasi, loyalitas karyawan dan kejujuran. Senior tapi tidak ada prestasi, junior tapi ada prestasi, ya kamu jangan salah apabila junior akan diangkat menjadi kepala gitu loh (seperti itu). Sebenarnya kita ada program SOP seperti ini, terus dia ada prestasi. “Mas, ini kurang harus di tambahin gini”. Oke ndak masalah kita apresiasi prestasimu. Senior tapi kinerja tidak bagus ya gimana ? soalnya leader kan iflen untuk belakangnya. Leadernya gelembosi, bawahannya gelembosi mas, leader nya disiplin bawahannya disiplin mas. Jadi dalam rapat kerja sudah saya sampaikan mas seperti itu. Jadi kalo memang kamu berprestasi tunjukkan. Gimana karyawan menemukan ritme kerja yang efisiensi, maka akan kami kasih reward mas. Dan panishment juga ada, apabila karyawan datang terlambat, kita kasih potongan gaji dan tunjangan-tunjangan kita hilangkan. Dan potongan gaji atau denda karyawan yang melanggar akan dinikmati bersama-sama. Jadi contoh hari apa pakai seragam ini, tapi ada karyawan yang tidak memakai maka didenda 25.000. dan denda tadi dimasukan kotak, dan kita nikmati bersama. Dan tidak masuk ke ownernya mas. Kalo ada karyawan kami yang telat, kana da denda mas. Denda nya kami masukkan kotak lagi. Kalo seminggu sudah penuh ya denda tadi kita buat makan-makan bersama mas. Mungkin bagi dia ndak masuk ah ndak masalah. Tapi bagi perusahaan sangat beresiko mas. Contoh gini, kita kan satu kesatuan mas, kan saling berhubungan. Dikala satu ndak masuk, kan menyebabkan untuk yang lain kan pincang.

penjahit sebelumnya sudah pernah mengikuti kursus, belum tentu bisa disini HKS Clothing Maker. Jadi kebanyakan SDM disini itu bisa di bilang belajar tapi di gaji. Kalo kursus kan katakana lah bayar 500,000 atau 1,000,000 belum tentu mas bisa disini. Banyak karyawan kita bilang “aku sudah kursus gini dll,” oke (kata ownernya). Kita tes mas, kita kasih satu baju, ndak jadi mas. Soalnya metode yang di berikan saat kursus penjahit kan pendidikan, formal kan itu, teori nya gini gini dll. Prakteknya beda mas, karena penjahit harus bisa ber improvisasi, ya kita kan konveksi beda dengan taylor. Kalo taylor kan pemotongan kain nya satu-satu, kalo konveksi kan endak. 20biji langsung pemotongan kain satu kali, dalam praktek kan kadang ada potongan yg lebih sedikit atau geser sedikit kadang penjahit kan bingung mas, jadi penjahit harus bisa berimprovisasi. Oh ini kok kelebihan sedikit ini, harus dipotong sendiri (*seperti itu*). Makanya teori dan praktek itu sangat beda sekali mas. Dan di HKS Cloting Maker ini karyawan kebanyakan seperti itu. Karyawan bisa menjahit dari kursus an, tetapi praktek disini beda lagi teori nya.” (N2, 08/10/18).

Seorang karyawan baru bidang *penjahit* di HKS Clothing Maker Lamongan dalam memproduksi pakaian terdapat tahapan-tahapannya. *Tahap awal*, karyawan baru bidang *penjahit* memperoleh latihan dan *training* seperti cara mengoperasikan mesin jahit dan menonaktifkan mesin jahit. Selanjutnya karyawan baru bidang *penjahit* melakukan latihan dan *training* menjahit kain yang model lurus terlebih dahulu seperti kantong baju selama satu minggu. *Tahap kedua*, minggu kedua karyawan baru melakukan latihan dan *training* menjahit kain yang model berbelok-belok. *Tahap ketiga*, minggu ketiga karyawan baru melakukan latihan dan *training* menjahit kain melakukan pemasangan jahitan lengan tangan ke bahan inti baju. Pelatihan dan *training* dilakukan selama satu bulan kepada karyawan baru bidang *jahit* di HKS Clothing

Pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh HKS Clothing Maker Lamongan kepada karyawan meliputi pendidikan atau *education*. Adapun pendidikan atau *education* yang sudah dilakukan oleh karyawan di HKS Clothing Maker Lamongan, sebagaimana yang diutarakan oleh narasumber dua sebagai berikut:

“Ya mungkin dalam pendidikan kita kasih teori aja mas, cuman istilahnya kan contohnya mesin obras, dalam mesin obras kan terdapat 2 pedal. Yang sebelah kanan untuk menjalankan mesin, kemudian yang sebelah kiri untuk menaikan sepatu. Ya mungkin kita kasih pendidikan secara teori kalo dalam hal obras 2 pedal ini tidak boleh saling sama. Jadikan begitu menginjak pedal yang untuk jalan dan kita menginjak pedal sebelahnya akibatnya kan sepatu tadi akan bertabrakan dengan mesin penggeraknya, akibatnya mesin cepat rusak. Dan kebanyakan memang karyawan yang baru dari nol biasanya kita kasih pelatihan ke jahit dulu. Jadi biar “Ngelanyahno pikiran”. Jadi ndak “kekok” antara kanan dan kiri. Selain itu kami juga memberi pendidikan dasar dari semua mesin yang ada di HKS Clothing Maker. Cuman ada beberapa mesin yang khusus satu orang, seperti mesin lubang kancing, itu kan hanya satu orang untuk mengoprasikan mesin itu. Orang lain nya ndak bisa pegang itu. Nah, untuk jahit sama obras itu istilahnya saling itu, hampir sama lah mas. Jadi pendidikan di HKS simple aja mas, yang penting semua harus praktek mas tidak hanya wacana teori saja. Jadi pendidikan yang di peroleh karyawan kami adalah, *pertama* pemahaman tentang bagaimana mesin bisa bekerja. *kedua* , langsung lebih ke praktek sih mas bagaimana membuat baju, itu aja mas”. (N2, 08/10/18).

Pendidikan atau *education* yang dilakukan HKS Clothing Maker Lamongan kepada karyawan di bidang *obras* adalah *pertama*, memberikan teori tentang fungsi mesin *obras* yang terdapat dua *pedal* yang mempunyai fungsi masing-masing. *Pedal*

yang efisiensi, maka akan kami kasih reward mas. Dan panishment juga ada, apabila karyawan datang terlambat, kita kasih potongan gaji dan tunjangan-tunjangan kita hilangkan. Dan potongan gaji atau denda karyawan yang melanggar akan dinikmati bersama-sama. Jadi contoh hari apa pakai seragam ini, tapi ada karyawan yang tidak memakai maka didenda 25.000. dan denda tadi dimasukkan kotak, dan kita nikmati bersama. Dan tidak masuk ke ownernya mas. Kalo ada karyawan kami yang telat, kana da denda mas. Denda nya kami masukkan kotak lagi. Kalo seminggu sudah penuh ya denda tadi kita buat makan-makan bersama mas. Mungkin bagi dia ndak masuk ah ndak masalah. Tapi bagi perusahaan sangat beresiko mas. Contoh gini, kita kan satu kesatuan mas, kan saling berhubungan. Dikala satu ndak masuk, kan menyebabkan untuk yang lain kan pincang. Lha, kita yang lain mau kerja satu bidang ahirnya kerja dua bidang. Lha, untuk panismen nya tadi untuk dinikmati bersama mas (gitu loh). Karena apa, dia merugikan yang lain, kamu ndak masuk merugikan karyawan yang lain. Contoh yang ndak masuk bidang potong, kan yang jahit nganggur mas (hehe). Dan akhirnya bidang yang lain mengisi kekosongan tadi mas” (N2, 13/10/18). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, peserta pengembangan yaitu pimpinan menganggap seluruh karyawan sama, tidak ada senioritas. Dengan tujuan agar seluruh karyawan tidak ada saling menyalahkan sesama karyawan, serta saling kerjasama sesama karyawan di perusahaan HKS Clothing Maker Lamongan. Pelatihan dan pendidikan diberikan di awal ketika karyawan baru bergabung di HKS Clothing Maker. Di dalam HKS Clothing Maker tidak ada senioritas, jadi semua karyawan posisi nya sama. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja dan mempunyai dedikasi tinggi ke perusahaan, maka akan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Peserta pengembangan sejak awal masuk perusahaan sudah dijelaskan mengenai peraturan yang ada di HKS Clothing Maker. Apabila karyawan tidak bekerja dengan baik, maka karyawan tersebut akan diberikan *punishment*.

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik dia tenaga operasional atau karyawan manajerial. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang

Pengembangan sumber daya manusia melalui kunjungan kerja kepada sesama pelaku bisnis dapat membawa wawasan dan ilmu pengalaman baru bagi karyawan, serta dapat bertukar pikiran dan pengalaman sesama pelaku bisnis. Karyawan HKS Clothing Maker juga mengikuti event pameran seperti contohnya pameran sablon, yang bertujuan untuk melihat perkembangan dunia sablon. Selain melakukan pelatihan dengan kunjungan kerja dan mengikuti event, HKS Clothing juga melakukan pendidikan atau latihan di dalam perusahaannya sendiri. Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara bertahap, dari mulai materi dasar sampai dengan baju siap pakai.

Pengembangan sumber daya manusia secara formal dilakukan melalui latihan dan pendidikan di dalam perusahaan dengan pembelajaran ilmu dasar mengobras sampai dengan yang sulit. Pendidikan dan latihan bidang *obras* dilakukan sampai karyawan bisa membuat baju siap dipakai. Pendidikan dan latihan bidang *obras* diperoleh dari rekan sesama karyawan di HKS Clothing Maker Lamongan. Kerjasama dan saling membantu dilakukan sesama karyawan di bidang *obras* dalam menyelesaikan produksi pakaian. Meskipun kendala dalam produksi terjadi, seperti terdapat desaian baru membuat karyawan bidang *obras* waktu menjahitnya memerlukan waktu yang lama. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia secara formal harus di terapkan kepada semua

mendirikan lembaga pendidikan *skill*, yang bertujuan untuk tempat belajar anak-anak kurang mampu masyarakat sekitar. Di lembaga pendidikan *skill* tersebut akan memperoleh pendidikan dan pelatihan. Sehingga akan muncul generasi yang akan siap bersaing di dunia kerja. Di HKS Clothing Maker memberi manfaat kepada masyarakat sekitar melalui dunia kerja dan lembaga pendidikan skill tersebut.

HKS Clothing Maker memberi manfaat secara materi kepada masyarakat sekitar, khususnya anak-anak yatim, seorang janda tidak mampu dan tetangga sekitar. Kepedulian HKS Clothing Maker menjadi perkara wajib menurut pimpinan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peran dakwah secara silaturahmi dan berbagi kepada sesama perlu dilakukan dan di tingkatkan.

