

**ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN PADA
CV. KAMPUNG KAOS KIDUNG, DESA. PRAJEGAN, KEC. SUKOREJO,
PONOROGO DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

SKRIPSI



Oleh:

TITIS INDRAWATI

NIM. 210717141

Pembimbing:

NURMA FITRIANNA, M.SM.

NIP. 198908062019032018

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
P O N O R O G O
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2021

ABSTRAK

Indrawati, Titis. Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo Dalam Perspektif Islam. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Nurma Fitrianna, M.Sm.

Kata kunci: Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), dan pelatihan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompentensi agar mencapai tujuan serta visi misi perusahaan. Kompetensi dalam Islam merupakan kelayakan karyawan dalam melaksanakan kewajibanya (pekerjaan). Untuk mengukur kompetensi karyawan menggunakan tiga dimensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Kompetensi karyawan tersebut bisa meningkat seiring tercapainya visi dan misi serta tujuan perusahaan, yaitu salah satunya dengan pelatihan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung dalam perspektif Islam dan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada CV. Kampung Kaos Kidung dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dalam perspektif Islam belum baik, karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum melaksanakan kewajiban pekerjaan dengan baik karena kompetensi yang kurang baik. CV. Kampung Kaos Kidung sudah melakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan dengan pelatihan menggunakan dua metode yaitu presentasi informasi dan metode *the job training*.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Titis Indrawati
NIM : 201717141
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos
Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo Dalam
Perspektif Islam

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian Munaqasah.

Ponorogo, 19 April 2021

Mengetahui,
Kajur/Kaprodi



Menyetujui,
Pembimbing

Nurma Fitrianna, M.SM.
NIP. 198908062019032018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo Dalam Perspektif Islam.
Nama : Titis Indrawati
NIM : 2017141
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

()

Penguji I :
Unun Roudlotul Jannah, M.Ag.
NIP. 197507162005012004

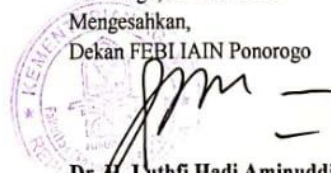
()

Penguji II :
Nurma Fitrianna, M.Sm.
NIP. 198908062019032018

()

Ponorogo, 03 Mei 2021

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 19720714200003100

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Titis Indrawati

NIM : 210717141

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo Dalam Perspektif Islam.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/*thesis* telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 05 Mei 2021



Titis Indrawati

NIM: 210717141

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : TITIS INDRAWATI
NIM : 210717141
JURUSAN : EKONOMI SYARIAH

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN PADA CV. KAMPUNG KAOS
KIDUNG, DESA. PRAJEGAN, KEC. SUKOREJO, PONOROGO DALAM
PERSPEKTIF ISLAM”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 19 April 2021

Pembuat Pernyataan,



TITIS INDRAWATI

NIM: 210717141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri konveksi sebagai salah satu industri yang dibutuhkan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan sandang. Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia jumlah industri konveksi di Jawa Timur ada 89 industri konveksi.¹ Hal ini menyebabkan industri konveksi memiliki peluang dan persaingan pasar yang relatif besar.² Sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar bisa menghadapi persaingan dan peluang yang ada. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dituntut hasil yang sempurna dari segi kuantitas dan kualitasnya.³

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Potensi yang

¹ Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, "Direktori Perusahaan Industri." Dalam www.kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=Konveksi&prov=35&hal=2, (diakses pada tanggal 01 Maret 2021, jam 23.00).

² Evan Filbert, "Kajian Strategis Pengembangan Usaha Pada Industri Konveksi Scout Shop Di Cibubur," *Idec*, 2579-6429 (2018), 1.

³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 88.

dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi bagaimana perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Dalam UU. Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana aturan tersebut sebagai awal mula lahirnya sistem kerja yang sekarang dipraktekkan di perusahaan. Ketenagakerjaan dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, kompetensi tinggi dapat memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. UU Negara Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan No. 13 pasal 6 ayat 10 tentang kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁴

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja.⁵ Menurut Sutrisno (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat

⁴ Mia Nella HS, "Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu," *Prosiding Firma*, 2614-6681 (2019), 960.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), 271.

kerja yang ditetapkan.⁶ Kompetensi dalam perspektif Islam adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).⁷

Mathis dan Jackson, mengelompokkan dimensi kompetensi kerja yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) atau disingkat dengan KSA.⁸ *Knowledge, skill, abilities* adalah tiga kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh setiap orang. Menurut Kasmir, pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.⁹ *Knowledge* adalah ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan.¹⁰ Seorang muslim diwajibkan untuk menuntut ilmu pengetahuan sesuai dengan Q.S Al-Mujadalah ayat 11:

⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 203.

⁷Shalah Ash-Shawi dan Abdullah Al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, terj. Abu Umar Basyir (Jakarta: Darul Haq, 2011), 37.

⁸ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia...31*.

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia...189*.

¹⁰Pusdiklat Pajak, "Knowledge Skill Attitude Dalam Bekerja," dalam www.bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pajak-knowledge-skill-dan-attitude-dalam-bekerja, (diakses pada tanggal 21 Februari 2021, jam 23.00).

“..Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”¹¹

Dan sebagaimana hadis Rasulullah Saw “Menuntut ilmu itu wajib bagi seorang muslim”

Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.¹² Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasa berbagai keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana hadits Nabi yang artinya “Hiasilah wanita-wanita kalian dengan ilmu tenun” (HR. al-Khatib dari Ibnu Abbas r.a).¹³

Kemampuan (*abilities*) yakni bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.¹⁴ Keberhasilan Rasulullah SAW dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri untuk berfikir

¹¹ al-Qur'an, 58:11.

¹² Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia...*33.

¹³ Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami* (Semarang: Walisongo Press, 2009), 90-91.

¹⁴ Karimatul Nisa', "Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang", *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

jernih dalam melakukan sesuatu¹⁵ Adapun *Key Success Factor* (KSF) Rasulullah SAW. adalah *shiddiq* (benar dan jujur), *amanah* (terpercaya dan kredibel), *fatimah* (cerdas), dan *tabligh* (komunikatif).¹⁶

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan. Organisasi harus memperhatikan *Knowledge, Skill dan Abilities* (KSA) atau kompetensi harus dipenuhi.¹⁷ Upaya meningkatkan kompetensi salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Konsep dasar pelatihan adalah upaya memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya.¹⁸ Pentingnya pelatihan menurut Sinambela, yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.¹⁹ Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaanya.²⁰

CV. Kampung Kaos Kidung adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi atau *manufacture* yang berada di Desa Prajegan, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Ponorogo. Produk yang dihasilkan

¹⁵ Johan arifin, *Etika Bisnis Islami*, 93.

¹⁶ Nur Asnawi, *Pemasaran Syariah Teori Filosofi dan Isu-Isu Kontemporer* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2017), 272.

¹⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70.

¹⁸ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 201.

¹⁹ Ibid., 204.

²⁰ Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer ...* 117.

adalah kaos polos dan sablon, mereka memproduksi sendiri kaos tersebut. CV. Kampung Kaos Kidung memiliki toko *offline* yang tersebar di delapan cabang di Jawa Timur dan permintaan kaos polos sangatlah besar. Dengan besarnya permintaan kaos polos haruslah diimbangi dengan kompetensi karyawan yang baik. Artinya setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang ditetapkan.

Dari hasil wawancara bersama Direktur CV. Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Hariyani, mengatakan bahwa karyawan yang saya terima di CV. Kampung Kaos Kidung memang tidak mewajibkan untuk memiliki kompetensi yang penting ada niatan untuk belajar dan berlatih namun kami mewajibkan karyawan melakukan pelatihan terlebih dahulu.²¹ Kemudian berdasarkan wawancara dengan Ibu Desi selaku manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung, menyatakan memang karyawan CV. Kampung Kaos Kidung mengalami kendala dan beberapa masalah seperti salah potong, salah jahit yang menyebabkan kaos rusak dan tidak bisa dijual. Kendala tersebut disebabkan karena minimnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung padahal dari pihak CV. Kampung Kaos Kidung sudah melakukan pelatihan dalam hal jahit, sablon ataupun

²¹ Hariyani, *Wawancara*, 03 Oktober 2020.

potong kain sehingga permasalahan tersebut menyebabkan hasil produksi sering kali tidak sesuai dengan target penjualan.²²

Hal ini dapat terlihat dari data karyawan yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara dengan pihak manager, yaitu 35 dari 42 karyawan masih minim pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjahit kaos.²³ Hal ini dikuatkan dengan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 September 2020 sampai dengan 5 oktober 2020 dan hasil wawancara tersebut dengan karyawan, menurut Vina (karyawan CV. Kampung Kaos Kidung), kesalahan yang terjadi adalah ketika salah jahit akan menyebabkan rusak atau BS (Barang Sortiran), masih belum mahir dalam mesin sehingga benang sering putus, dan salah membedakan luar dalamnya kain. Sama halnya yang diutarakan oleh Waluyo (karyawan CV. Kampung Kaos Kidung), kesalahan yang terjadi adalah salah potong, kain yang dipotong lebih kecil atau lebih besar dari pola yang seharusnya sehingga harus memotong ulang jika kain masih bisa diperbaiki. Begitu pula Nanang (karyawan CV. Kampung Kaos Kidung), menyatakan bahwa kesalahan dalam sablon adalah salah menempatkan cetakan sablon sehingga sablon salah tempat dan menyebabkan kaos rusak atau BS. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, bahwasanya para karyawan

²² Desi, *Wawancara*, 03 Oktober 2020.

²³ Desi, *Wawancara*, 03 Oktober 2020.

masih minim akan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjahit kaos.²⁴

Dalam suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena karyawan yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas dan nantinya akan diberikan.²⁵ Dalam ekonomi Islam dalam memilih karyawan haruslah yang paling sesuai dengan keahliannya (profesional), disamping memiliki kapabilitas dan amanah serta terbukti loyalitas untuk Islam dan kaum muslimin.²⁶ Beserta tiga dimensi kompetensi kerja yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) haruslah dimiliki oleh karyawan.²⁷ Juga diperlukan suatu upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan yaitu pelatihan, pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.²⁸

Berdasarkan paparan data tersebut, maka terdapat permasalahan mengenai kompetensi karyawan dengan gejala minimnya pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) karyawan sehingga hasil produksi seringkali tidak memenuhi target

²⁴ Karyawan, *Wawancara*, 19 Februari 2021.

²⁵ Nevia Mutia Resisti, "Pengaruh Kemampuan , Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan," *Sumbar Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 2 (2016), 4.

²⁶ Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 91-93.

²⁷ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia...*33.

²⁸ *Ibid.*, 204.

penjualan sedangkan sudah dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan yaitu dengan pelatihan. Alasan peneliti dalam memilih topik kompetensi karyawan dalam perspektif Islam karena dalam sebuah perusahaan, karyawan harus memiliki kompetensi agar perusahaan tersebut dapat menjalankan visi dan misinya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tentunya dengan nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul “Analisis Kompetensi Karyawan Pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa Prajegan, Kecamatan Sukorejo, Ponorogo Dalam Perspektif Islam.”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana analisis kompetensi karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo dalam perspektif Islam?
2. Bagaimana upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis kompetensi karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo dalam perspektif Islam .
2. Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan antara lain:

a) Manfaat Teoritis

Mengembangkan bidang kajian ilmu ekonomi syariah terutama pada hal yang berkaitan dengan kompetensi karyawan dalam perspektif Islam.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang teori kompetensi karyawan dalam perspektif Islam.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan CV. Kampung Kaos Kidung serta dapat

dijadikan pedoman perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi para pembaca, khususnya dalam kompetensi karyawan dalam perspektif Islam serta mahasiswa yang ingin mengambil topik yang sama dengan penelitian tersebut.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memahami isi penelitian ini, penulis membuat sistematika pembahasan agar pembaca bisa dengan mudah memahami isi dari penelitian. Sistematika pembahasan tersebut, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini menjadi pengantar dalam penelitian yang dilakukan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan bab yang berisi kajian teori tentang hal-hal yang bersangkutan dengan teori yang sesuai dengan rumusan masalah dan data yang akan dikaji dalam penelitian. Secara detail, bab ini akan membahas teori mengenai kompetensi karyawan perspektif Islam dan upaya dalam meningkatkan kompetensi. Selain itu, pada bab ini juga akan berisikan mengenai studi penelitian terdahulu.

Bab III merupakan bab yang berisi tentang metode penelitian yang digunakan. Isi dari bab ini adalah jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, serta teknik pengecekan keabsahan data.

Bab IV merupakan bab yang berisi tentang data dan analisa. Bagian ini akan dilakukan pemaparan data yang diperoleh peneliti untuk kemudian dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya yakni gambaran umum objek penelitian, data analisis kompetensi karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo dan data upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo, serta analisis kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo dalam perspektif Islam dan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo.

Bab V merupakan bab penutup. Bab ini berisikan kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis, serta saran-saran yang diajukan penulis baik kepada objek penelitian maupun pada penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kompetensi

a. Kompetensi Dalam Perspektif Islam

Menurut Clark, kompetensi didefinisikan sebagai berikut “*competency is a knowledge or know how for doing an effective job*”. Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.¹ Menurut Fahmi, kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.² Menurut McClelland, kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.³

Kompetensi yang dalam bahasa arab adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar’i ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran

¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pranadamedia Group, 2020), 25.

² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 52.

³ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 48.

tegaknya hak-hak yang yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).⁴

Apabila manusia mau sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kompetensinya maka dia akan mendapatkan hasil dari bekerjanya tersebut. Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Al Anfal (8): 53 yang maksudnya adalah apabila manusia tidak mau bekerja atau berusaha maka Allah SWT. tidak akan mengubah nasib orang atau kaum tersebut.⁵

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ۝

"(siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan mengubah suatu nikmat yang akan dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa-apa yang ada di diri mereka sendiri, dan sesungguhnya Allah Mendengar lagi Maha Megetahui."⁶

Makna lebih dalam dari ayat tersebut adalah seharusnya manusia sebagai individu atau suatu masyarakat bangsa secara agregat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin agar terpenuhi segala kebutuhannya. Pada kondisi saat ini dimana persaingan pada

⁴ Shalah Ash-Shawi dan Abdullah Al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, terj. Abu Umar Basyir (Jakarta: Darul Haq, 2011), 37.

⁵ Ferdebi dan Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), 226.

⁶ Al-Qur'an, 8:53.

semua aspek kehidupan sangat berat, dibutuhkan semangat dan kemauan berusaha yang tinggi.⁷

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S. Al-Qasas ayat 26:⁸

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

○

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”⁹

b. Dimensi Kompetensi

Menurut Hart, mengelompokan dimensi kompetensi menjadi tiga yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).¹⁰ Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi

⁷ Ferdebi dan Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 227.

⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), 107.

⁹ *Al-Qur'an*, 28:26.

¹⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), 30.

kompetensi pegawai suatu pekerjaan.¹¹ Kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:¹²

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Menurut Kasmir pengetahuan (*knowledge*) maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.¹³ *Knowledge* adalah ilmu pengetahuan yang dapat kita manfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan.¹⁴ Seorang muslim diwajibkan untuk menuntut ilmu pengetahuan sesuai dengan Q.S Al-Mujadalah ayat 11:

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

¹¹ Ibid., 26.

¹² Ibid., 35.

¹³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2016),. 189.

¹⁴Pusdiklat Pajak, “Knowledge Skill Attitude Dalam Bekerja,” dalam <https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pajak-knowledge-skill-dan-attitude-dalam-bekerja>, (diakses pada tanggal 21 Februari 2021, jam 23.00).

“..Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”¹⁵

Dan sebagaimana hadis Rasulullah SAW.

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

“Menuntut ilmu itu wajib bagi seorang muslim”

Islam mendorong bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaanyang dibebankan kepadanya.¹⁶

Adapun indikator dari dimensi pengetahuan adalah sebagai berikut:

- a) Pengetahuan dasar yang dimiliki
- b) Orientasi pencapaian standar kinerja
- c) Perhatian terhadap kualitas

¹⁵ *al-Qur'an*, 58:11.

¹⁶ Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontenporer*. terj. Dimyauddin Djuwaini, 116.

d) Efisiensi kerja¹⁷

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.¹⁸ Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasaan berbagai keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana hadits Nabi yang artinya “*Hiasilah wanita-wanita kalian dengan ilmu tenun*” (HR. al-Khatib dari Ibnu Abbas r.a)¹⁹

Adapun indikator dari dimensi keterampilan adalah sebagai berikut:

- a) Keahlian
 - b) Profesionalisme
 - c) Pengalaman
 - d) Kecepatan kerja²⁰
- 3) Kemampuan (*abilities*)

. Menurut Robbins kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

¹⁷ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 36.

¹⁸ Ibid., 33.

¹⁹ Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami* (Semarang: Walisongo Press, 2009), 90-91.

²⁰ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 36.

Kemampuan (*abilities*) yakni bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.²¹ Adapun indicator dari dimensi kemampuan adalah sebagai berikut:

- a) Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
- b) Tanggung jawab individu
- c) Efektivitas
- d) Target waktu
- e) Menyelesaikan masalah²²

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja kinerja. Apabila kinerja mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri sendiri untuk menghilangkan sikap mental *blocking*. Sikap mental *blocking* yaitu sikap dalam diri seseorang untuk tidak mampu berfikir jernih dan berkonsentrasi yang merupakan momok terbesar dan hambatan yang selalu muncul dalam diri kita setiap kali

²¹ Karimatul Nisa', "Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang", *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

²² Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 36.

memulai usaha. Diantara sikap mental yang perlu dimiliki oleh umat Islam adalah rajin, terampil, telaten, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar, bersikap wira, dan sebagainya. Sikap-sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis Islami.²³

Adapun empat hal yang menjadi *Key Succes Factor* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis berdasarkan Rasulullah adalah:

a) *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan.

Menyampaikan informasi dengan benar dan jujur kepada pemegang saham (perusahaan), *customer*, *competitor*, *employer* dan masyarakat merupakan ciri bisnis syariah yang diwarnai oleh sifat nabi. Jujur dapat di aplikasikan untuk dirinya sendiri maupun kepada orang lain.²⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

²³ Johan arifin, *Etika Bisnis Islami...* 93.

²⁴ Nur Asnawi, *Pemasaran Syariah Teori Filosofi dan Isu-Isu Kontemporer* (Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa, 2017), 272.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.”(Q.S. At-Taubah: 119)²⁵

b) Amanah (Terpercaya dan Kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab, dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang dimiliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh.

وَالَّذِينَ هُمْ لَا مُنْتَهَمٍ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝

Artinya: “Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”(Q.S. Al-Mu’minun: 8)²⁶

c) *Fathanah* (Cerdas, Cakap)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.

²⁵ *Al-Quran*, 9:119.

²⁶ *Al-Quran*, 23:8.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى
الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnyanya.”(Q.S. Yunus: 100)²⁷

d) *Tabligh* (Komunikatif)

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Seorang Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَا فُؤَا عَلَيْهِمْ ۗ

فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: "Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya, oleh sebab itu hendaklah mereka

²⁷ Al-Quran, 10:100.

bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (Q.S. Al-Nisa: 9)²⁸

c. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi sebagai berikut:²⁹

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan yang mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh pada kinerja.

- 2) Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

- 3) Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan dalam kompetensi menjadikan suatu organisasi mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu memobilisasikan secara vertikal maupun horizontal sehingga memaksimalkan produktivitas.

- 4) Dasar dalam pengembangan sistem remunerasi.

²⁸ *Al-Quran*, 4:9.

²⁹ Edi sutrino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 208.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

5) Mempermudah adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell, mengungkapkan bahwa kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan sangat penting dalam kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman

Keahlian yang didapatkan dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengatur orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu didapatkan, tetapi untuk menjadi ahli di suatu kompetensi tidak cukup hanya dengan pengalaman.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi. Kepribadian juga mempengaruhi dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dengan tim, dan juga memberikan pengaruh dan mengembangkan hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi, system penghargaan, praktik pengambilan keputusan, dan filosofi organisasi.³⁰

e. Peran Kompetensi Pada Organisasi

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung kepada kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.³¹

³⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), 339-343.

³¹ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 29.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik, artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain. Dengan demikian ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi dan kontribusi serta dampaknya ada pekerjaan orang lain atau perusahaan.³²

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi. Keunggulan tersebut dapat dimiliki oleh organisasi apabila memiliki fondasi yang kuat. Hal ini tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi ini (*corecompetency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*corebusinnes*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain. Kompetensi ini biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi.³³

³² Ibid.

³³ Ibid.

f. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spancer dan Spancern terdapat lima aspek, yaitu:³⁴

1) *Motives*

Motives adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga orang tersebut akan melakukan tindakan. Misalnya saja, orang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten. Hal ini dapat mengembangkan dirinya demi mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sehingga hal tersebut memberikan sebuah tantangan kepada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

2) *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, dan stress.

3) *Self-concept*

Self-concept adalah sikap dari nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

4) *Knowledge*

³⁴ Edi sutrino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 206-207.

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5) *Skills*

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2. Upaya Meningkatkan Kompetensi

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas, dan mempunyai semangat yang tinggi.³⁵

Pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Konsep dasar pelatihan adalah upaya memberikam bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya.³⁶ Menurut Sinambela, pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan juga mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.³⁷

³⁵ Ibid., 201.

³⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia..* 201

³⁷ Ibid., 204.

a. Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.³⁸ Menurut Kasmir, pelatihan adalah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan.³⁹

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat serta beberapa petunjuk. Dalam hal ini Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tanganya. Sesungguhnya Nabi Dawud a.s, memakan makanan dari hasil kerja tanganya”.⁴⁰

³⁸ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.

³⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 126.

⁴⁰ Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. terj. Dimyauddin Djuwaini, 117.

b. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dapat memberikan manfaat baik kepada karyawan, perusahaan serta manfaat dalam hubungan departemen SDM, intra dan antar organisasi. Artinya banyak manfaat yang dipetik dengan adanya pelatihan. Adapun manfaat bagi karyawan mengikuti pelatihan sebagai berikut:⁴¹

1) Manfaat untuk karyawan

- a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- c) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan rasa tidak percaya diri.
- d) Memberikan informasi-informasi tentang meningkatnya aspek pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- g) Menghilangkan rasa takut dan melaksanakan tugas yang baru.
- h) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.

⁴¹ Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015). 145.

i) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara, dan menulis dalam latihan.

j) Membangun rasa dalam pelatihan.

2) Manfaat untuk perusahaan

Adapun manfaat pelatihan bagi perusahaan sebagai berikut:⁴²

a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.

b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.

c) Memperbaiki moral sumber daya manusia.

d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.

e) Meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan.

f) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.

g) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

h) Mendorong mengurangi perilaku yang merugikan.

i) Membantu untuk meningkatkan komunikasi organisasi.

j) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

c. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

⁴² Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, 146.

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaan.

3) Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaan.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5) Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8) Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9) Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan dapat meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.

10) Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

11) Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12) Membentuk *team work*

PONOROGO

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.⁴³

d. Metode-Metode Pelatihan

Agar memperoleh hasil yang baik, artinya karyawan harus dilatih akan mendapatkan manfaat sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan teknik atau metode pelatihan. Teknik pelatihan akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai kondisi. Dalam praktiknya metode dalam pelatihan karyawan ada tiga macam yaitu sebagai berikut:

d. Metode Presentasi Informasi

Metode presentasi informasi merujuk pada metode di mana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi mungkin mengenai fakta, proses, dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi/pembelajaran jarak jauh, media audiovisual, internet dan intranet, *intelligent tutoring*, dan perkembangan organisasi.⁴⁴

e. Metode Simulasi

Dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Model simulasi

⁴³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 131-133.

⁴⁴ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, 180-181.

meliputi studi kasus, bermain peran, pemodelan perilaku, permainan bisnis dan simulasi.⁴⁵

f. Metode *On The Job Training*

Metode ini memberikan pelatihan pada karyawan sambil bekerja langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Biasanya metode ini diberikan karena peserta pelatihan karena kondisi kebutuhan karyawan mendesak.⁴⁶

Metode *on the job training* meliputi pelatihan orientasi, magang, *on the job training*, *near the job training*, rotasi pekerjaan, penugasan komite, penugasan understudy, *on the job coaching* dan manajemen kerja.⁴⁷

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Rofaida tahun 2014, dengan judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Berbasis Bahan Baku Lokal Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri (Kajian Pada Industri Kerajinan di Kabupaten Bandung)”

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah kompetensi SDN menunjukkan beberapa potensi namun ada beberapa faktor penghambat yaitu masih rendahnya kualitas/kompetensi SDM, rendahnya produksi, mekanisme pinjaman kredit, bantuan teknologi, pengetahuan teknis dan manajemen pelatihan

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 138.

⁴⁷ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, 199.

dan bantuan pemasaran produk. Faktor pendorong antara lain motivasi, ketersediaan bahan baku, sikap mental yang terbuka di setiap inovasi. Dan strategi peningkatan berupa meningkatkan kompetensi aparatur. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi karyawan dan strategi dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan berupa pelatihan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian Rofaida menggunakan teori kompetensi seluruhnya dengan teori konvensional, namun penelitian peneliti menggunakan teori kompetensi dalam perspektif Islam.

Penelitian ini dilakukan oleh Fandini pada tahun 2020 dengan judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kota Denpasar.” Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM dan kualitas kerja masing-masing pegawai di dapat dari hasil penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Ini dapat dinilai dari perubahan sikap setiap karyawan, pengetahuan serta ketrampilan dari pegawai, serta munculnya inovasi-inovasi yang baru yang berguna untuk peningkatan kompetensi SDM. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan dengan pendekatan penelitian kualitatif. Namun perbedaan dalam penelitian Fandini dengan penelitian peneliti adalah penelitian Fandini hanya membahas upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan tanpa meneliti lebih jauh bagaimana kompetensi karyawan di BPR kota

Denpasar. Sedangkan penelitian peneliti meneliti lebih jauh mengenai kompetensi karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Ummu Kalsum pada tahun 2017 dengan judul “Analisis Kompetensi Pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Barru”. Hasil penelitian ini adalah kompetensi pegawai di kantor sekertariat Kabupaten Barru sudah terlaksana. Hal ini dilihat berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif. Namun untuk indikator keterampilan pegawai memerlukan pelatihan guna memaksimalkan kinerjanya. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti analisis kompetensi karyawan dengan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian Ummu Kalsum menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Spancer dalam mengukur kompetensi sedangkan penelitian penulis menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Hart dalam mengukur kompetensi karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Hasya Harizunisa pada tahun 2018 dengan judul “Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah) dengan pendekatan penelitian kualitatif. Hasil penelitian kompetensi yang terdiri atas unsure pengetahuan, keterampilan, dan sikap saling berkaitan satu dengan yang lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Madina Syariah serta upaya yang dilakukan Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kompetensi karyawan yakni dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan

baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis kompetensi karyawan dan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian Hasya Harizunnisa menggunakan jenis penelitian studi kasus sedangkan penelitian penulis menggunakan jenis penelitian lapangan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), penelitian lapangan yaitu mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.¹ Mengingat jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, maka dalam pengumpulan data peneliti menggali data-data yang bersumber dari lapangan, yakni data yang berhubungan dengan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo dan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* atau *enterpretif*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data

¹ Husaini Usman dkk, *Methodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 5.

dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.² Pendekatan penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang disajikan secara naratif dan tidak diangkasakan. Dengan pendekatan ini peneliti melakukan analisis kompetensi karyawan dalam perspektif Islam dan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan pada CV. Kampung Kaos Kidung.

B. Lokasi/Tempat Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan pada CV. Kampung Kaos Kidung. Adapun CV. Kampung Kaos Kidung terletak di Dusun Krajan, Desa Prajegan, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. CV. Kampung Kaos Kidung adalah perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture* dengan memproduksi kaos polos sebagai produksi utamanya, dan juga memproduksi kaos sablon dan melayani berbagai macam pemesanan kaos. CV. Kampung Kaos Kidung memiliki delapan cabang sebagai *offline store* yang berada di Ponorogo, Madiun, Magetan, Ngawi, Pacitan, Nganjuk, Jombang dan Sidoarjo.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 10.

Alasan memilih CV. Kampung Kaos Kidung yang berada di Ponorogo adalah karena merupakan tempat produksi.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) karyawan pada CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo.
- b. Upaya dalam meningkatkan kompetensi berupa pelatihan karyawan yaitu metode apa yang digunakan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo dalam proses pelatihan.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh melalui sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan karyawan dan pemilik CV. Kampung Kaos Kidung. Serta melalui data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan CV. Kampung Kaos Kidung.

ICAIN
P O N O R O G O

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.³

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Nasution (1988), observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.⁴ Jenis observasi dalam penelitian ini adalah observasi terus terang atau tersamar. Observasi terus terang atau tersamar adalah dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa sedang melakukan penelitian. Jadi informan yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi. Hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.⁵

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 225.

⁴ Ibid., 106.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 108.

Kegiatan observasi ini dilakukan langsung CV. Kampung Kaos Kidung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dilakukan dengan cara melihat langsung bagaimana kompetensi karyawan dan bagaimana upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.⁷ Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur (*structured interview*). Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.⁸

Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui lebih detail tentang CV. Kampung Kaos Kidung. Jadi, dengan wawancara

⁶ Haris Herdiansyah, *Wawancara Observasi Dan Focus Groups* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), 29.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 114.

⁸ *Ibid.*, 115.

peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan untuk membantu proses pelaksanaan wawancara, peneliti menggunakan *handphone* sebagai alat perekam pada saat sesi wawancara terjadi. Dalam hal ini peneliti mewawancarai pemilik/direktur CV. Kampung Kaos Kidung, manager produksi, dan 6 karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life stories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.⁹

Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung yang berasal dari CV. Kampung Kaos Kidung. Data ini dikumpulkan mengenai gambaran umum CV. Kampung Kaos Kidung, sejarah berdirinya CV. Kampung Kaos Kidung, struktur perusahaan, visi dan misi perusahaan, peraturan dan kebijakan serta biografi pendidikan karyawan.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*...124.

E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif peneliti menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas pada dasarnya merupakan pengganti konsep validitas internal dari penelitian nonkualitatif. Uji kredibilitas data ini memiliki dua fungsi yakni:

1. Melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuan kita dapat dicapai.
2. Mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.¹⁰

Dalam penelitian ini teknik yang dilakukan dalam uji kredibilitas data, antara lain:

1. Perpanjangan pengamatan

Perpanjang pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjang pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Apabila telah terbentuk *rapport*, maka

¹⁰ Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 266.

telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari.¹¹

Pada tahap awal peneliti memasuki lapangan, peneliti masih dianggap orang asing, masih dicurigai, sehingga informasi yang diberikan belum lengkap, tidak mendalam, dan mungkin masih banyak yang dirahasiakan. Dengan perpanjangan pengamatan ini peneliti mengecek kembali apakah data yang telah diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Bila data yang diperoleh selama ini setelah dicek kembali pada sumber data asli atau sumber data lain ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.¹²

Perpanjangan pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mendatangi kembali narasumber yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan CV. Kampung Kaos Kidung. Dengan mendatangi kembali CV. Kampung Kaos Kidung peneliti melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah diperoleh sudah benar atau belum.

2. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 186.

¹² *Ibid.*, 187.

secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil peneliti atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca ini maka wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benar/dipercaya atau tidak.¹³

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, dalam meningkatkan ketekunan, peneliti dalam melakukan penelitian menggunakan berbagai referensi buku maupun hasil penelitian yang berkaitan dengan hasil temuan penelitian.

3. Menggunakan bahan referensi

Hal yang dimaksud dengan bahan referensi di sini adalah adanya alat pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Alat-alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif seperti kamera, *handycam*, alat rekam suara sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-

¹³ Ibid., 188-189.

data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.¹⁴

Alat bantu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *handphone* yang digunakan sebagai sarana merekam atau *recorder* hasil wawancara. Selain itu *handphone* juga digunakan untuk mendokumentasikan kegiatan pengumpulan data saat wawancara.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan teknik Miles dan Huberman, yang terdiri atas:

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi/objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.¹⁵

¹⁴ Ibid., 192- 193.

¹⁵ Ibid., 134.

Sebagai mana yang dijelaskan sebelumnya, bahwa penulis dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi).

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data kan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.¹⁶ Dalam proses mereduksi data, peneliti akan dipandu oleh teori dan tujuan yang ingin dicapai.¹⁷ Oleh karena itu, dalam mereduksi data peneliti dipandu oleh teori mengenai kompetensi karyawan dalam perspektif Islam.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data

¹⁶ Ibid., 134 – 135.

¹⁷ Ibid., 137.

bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* atau sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat narasi.¹⁸

Oleh karenanya dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teks yang bersifat narasi untuk *mendisplaykan* (menyajikan) data. Selain itu, apabila diperlukan peneliti juga menggunakan bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya untuk memudahkan penjelasan data yang diperoleh

d. *Conclusion Drawing/Verification*

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan.¹⁹ Dalam penarikan kesimpulan peneliti menggunakan teori yang berkaitan dengan kompetensi karyawan dalam perspektif Islam.

¹⁸ Ibid., 137.

¹⁹ Ibid., 140.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁰

Dalam penelitian ini, alur logika yang digunakan penulis adalah penalaran induktif. Penalaran induktif adalah penalaran yang berdasarkan sejumlah kasus atau contoh-contoh terbatas yang teramati.²¹ Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan memaparkan data terlebih dahulu kemudian memaparkan teori dan selanjutnya melakukan penarikan kesimpulan.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yaitu peneliti mengamati permasalahan kompetensi karyawan yang ada di CV. Kampung Kaos Kidung Sukorejo Ponorogo, yaitu kompetensi karyawan dalam perspektif islam dan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung. Kemudian mereduksi data dalam hal ini peneliti memilah dan memilih data yang dianggap relevan dan penting yang berkaitan dengan masalah

²⁰ Ibid., 142.

²¹Bentang Indra Yusdiana and Wahyu Hidayat, "Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Siswa SMA Pada Materi Limit Fungsi," *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif* 1 No.3 (2018), 410.

penelitian. Kemudian peneliti menyajikan hasil penelitian dan menarik kesimpulan.



BAB IV

DATA DAN ANALISA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah berdirinya CV. Kampung Kaos Kidung

CV. Kampung Kaos Kidung berada di Dusun Krajan, Desa Prajegan, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Ponorogo. Awalnya CV. Kampung Kaos Kidung bernama UD. Kidung Konveksi namun pada bulan Februari 2021 berubah menjadi CV. Kampung Kaos Kidung. CV. Kampung Kaos Kidung merupakan salah satu tempat usaha yang bergerak dalam bidang *manufactur* (produksi), yang utamanya memproduksi kaos dan melayani pemesanan kaos. Dalam hal produksi kaos, Kampung Kaos Kidung ini biasanya memproduksi berbagai macam kaos seperti kaos polos, kaos sablon, kaos oblong, kaos reglan, kaos polo, kaos kombinasi namun produksi utamanya adalah kaos polos. Selain itu CV. Kampung Kaos Kidung juga memproduksi kaos dengan brand “Kidung” antara lain Kidung Art Shirt, Ki Bekti Merchendaise, Hem/kaos Ponoragan dan Kidung Kids.

Dalam menanggapi gaya hidup masyarakat saat ini, semua pengusaha atau wirausahawan dituntut untuk berinovasi menciptakan suatu usaha. Usaha tersebut harus mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan yang diinginkan masyarakat. Pemilik memulai usaha konveksi ini pada tahun 2007. Sebelum menjadi usaha konveksi,

pemilik pernah mengelola beberapa usaha. CV. Kampung Kaos Kidung sebelumnya menjual layang - layang dari kertas, sampai akhirnya memutuskan untuk membuka usaha di bidang konveksi dan sekarang menjadi CV.

Sebelumnya CV. Kampung Kaos Kidung fokus ke pembuatan produk kaos Ponoragan. Latar belakang produksi kaos ini, beliau menganggap di Ponorogo belum ada yang menjual kaos khas kota Reog sebagai buah tangan. Dari situlah beliau dapat membaca peluang usaha dengan mengangkat kesenian khas Ponorogo yaitu Reog. Beberapa produk kaos yang dijual lebih dominan bergambar reog dengan desain yang tidak monoton. Selain itu juga melayani pembuatan kaos polos, sablon dan layang layang. Dan untuk sekarang produk utamanya adalah kaos polos.

Pada awal usaha hanya memiliki beberapa karyawan dan memiliki beberapa mesin jahit dan obras. Alat sablon seperti meja sablon juga masih terbatas, akan tetapi setelah produk dikenal oleh masyarakat, usaha tersebut berkembang semakin pesat dengan peralatan yang cukup dan memadai, serta bangunan produksi yang memadai. Sampai sekarang CV. Kampung Kaos Kidung sudah mempunyai 47 karyawan dengan 42 dibagian produksi dan 5 staf kantor dan sudah membuka delapan cabang toko penjualan *offline* di beberapa wilayah antara lain

di Ponorogo, Madiun, Ngawi, Sidoarjo, Jombang, Magetan, Nganjuk dan Pacitan.¹

2. Visi dan Misi CV. Kampung Kaos Kidung

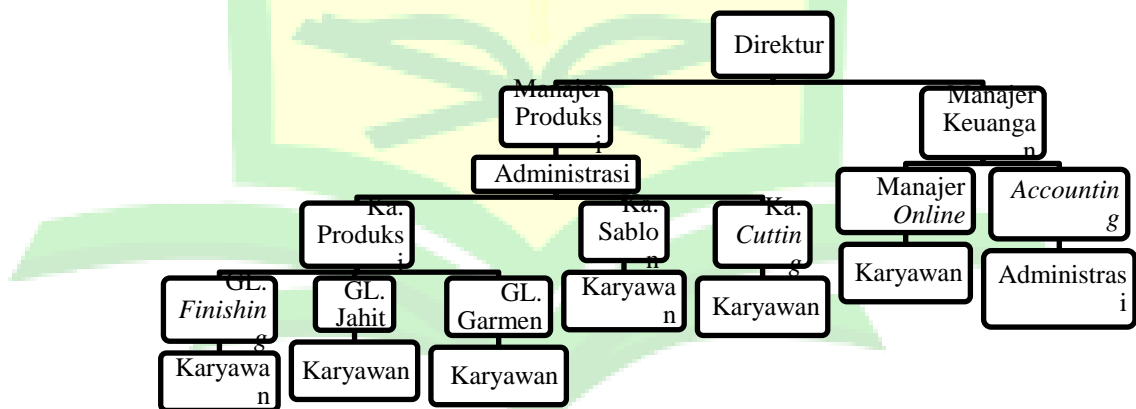
a. Visi:

“Menjadikan usaha lebih maju, serta menjadikan perusahaan yang mampu merambah dan bersaing di pasar Nasional.”

b. Misi

- 1) Membuat lapangan pekerjaan bagi masyarakat.
- 2) Menciptakan brand usaha yang berkaliber Nasional.

3. Struktur Organisasi CV. Kampung Kaos Kidung



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Keterangan:

GL = General Leader

¹ Hariyani, Wawancara, 15 Maret 2021.

Ka. = Kepala Bagian

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui struktur organisasi

CV. Kampung Kaos Kidung adalah sebagai berikut:

- a. Direktur : Hariyani, S.Pd.
- b. Manajer Keuangan : Yunus Zulkarnain
- c. Manajer Produksi : Desi
- d. Manajer *Online* : Arrizki R
- e. *Accounting* : Zulkarnain
- f. Kepala Bagian Sablon : Muslimin
- g. Kepala Bagian Produksi : Rudi
- h. Kepala Bagian *Cutting* : Syahrul
- i. *General Leader Finishing*: Yatun
- j. *General Leader Jahit* : Andik
- k. *General Leader Garmen* : Pornomo
- l. Administrasi : Ika Purwahyuni

4. Job Deskripsi

a. Direktur

- 1) Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan.
- 2) Merencanakan, mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan.
- 3) Menyusun dan menetapkan berbagai strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

- 4) Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
- 5) Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.

b. Manajer Keuangan

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab membuat laporan keuangan perusahaan.
- 3) Mengawasi laporan keuangan perusahaan.
- 4) Menyusun strategi dan meningkatkan pertumbuhan keuangan perusahaan.
- 5) Meminimalisir resiko keuangan yang mungkin merugikan perusahaan.

c. Manajer Produksi

- 1) Memimpin operasi harian perusahaan.
- 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.
- 3) Melakukan komunikasi kepada karyawan dengan baik.
- 4) Melakukan evaluasi.
- 5) Memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

d. Manajer *Online*

- 1) Memimpin karyawan yang bertugas di *marketing online*.
- 2) Merencanakan produk dan menetapkan harga produk *online*.
- 3) Melakukan promosi di media sosial maupun *platform* penjualan.

- 4) Melakukan laporan penjualan *online*.

e. *Accounting*

- 1) Membantu manajer produksi keuangan.
- 2) Menyusun anggaran belanja dan pengeluaran perusahaan.
- 3) Mengatur laporan perpajakan perusahaan.

f. Kepala Bagian Produksi

- 1) Merencanakan sebuah rencana dan mengatur jadwal proses produksi.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap proses produksi supaya kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan rencana.
- 3) Melaporkan kegiatan dalam bagian produksi secara berkala.
- 4) Bertanggung jawab pada semua alat produksi agar selalu prima dan fasilitas produksi dapat maksimal dan berjalan lancar.

g. Kepala Bagian Sablon

- 1) Merencanakan sebuah rencana dan mengatur jadwal proses sablon.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap proses sablon supaya kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan rencana.
- 3) Melaporkan kegiatan dalam bagian sablon secara berkala.
- 4) Bertanggung jawab pada semua alat sablon agar selalu prima dan fasilitas produksi dapat maksimal dan berjalan lancar.

h. Kepala Bagian *Cutting*

- 1) Merencanakan sebuah rencana dan mengatur jadwal proses *cutting*/potong kain.
 - 2) Melakukan pengawasan terhadap proses *cutting* supaya kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan rencana.
 - 3) Melaporkan kegiatan dalam bagian *cutting* secara berkala.
 - 4) Bertanggung jawab pada semua alat *cutting* agar selalu prima dan fasilitas produksi dapat maksimal dan berjalan lancar.
- i. Administrasi
 - 1) Membuat absensi karyawan,
 - 2) Input data penjualan.
 - 3) Mengurusi semua gaji karyawan.
 - j. Karyawan
 - 1) Melakukan produksi sesuai tugas atau bagian masing-masing.
 - 2) Menyelesaikan produksi tepat waktu.
 - 3) Menggunakan alat produksi dengan baik dan benar.

5. Produk CV. Kampung Kaos Kidung

Adapun jenis-jenis produk yang diproduksi oleh CV. Kampung Kaos Kidung adalah sebagai berikut:

a. Kaos Polos

Merupakan kaos polos yang tidak memiliki kerah dan tidak bergambar.

b. Kaos Oblong

Merupakan kaos polos biasa yang biasanya tidak memiliki kancing, kerah ataupun saku.

c. Kaos Sablon

Merupakan kaos bergambar/bersablon.

d. Kaos Reglan

Merupakan kaos yang memiliki potongan diagonal warna berbeda pada bagian lengan.

e. Kaos Kombinasi

Merupakan kaos polos yang memiliki kombinasi warna sesuai dengan pesanan konsumen.

f. Kidung *Art Shirt*

Merupakan salah satu *brand* dari kidung

g. Ki Bakti Merchandise

Merupakan salah satu *brand* dari kidung yaitu kaos dengan bahan katun combed premium yang di desain khusus tentang ikon kota reog Ponorogo dan dijadikan salah satu oleh-oleh kaos khas Ponorogo.

h. Kaos Ponorogoan

Kaos Ponorogoan adalah kaos yang bergambar atau bersablon ciri khas Ponorogo biasanya gambar – gambar khas pada acara Grebek Suro.

i. Kidung Kids

Merupakan kaos untuk anak-anak.²

B. Data

1. Kompetensi Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo

Kompetensi memiliki tiga dimensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Tiga dimensi tersebut digunakan untuk mengukur kompetensi karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan peneliti, maka diperoleh data kompetensi karyawan sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

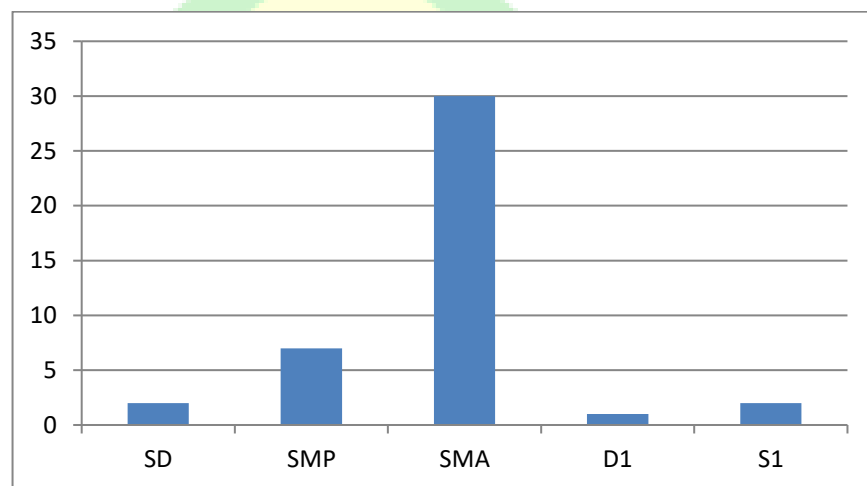
Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum memiliki pengetahuan dasar dalam bidang menjahit, sablon, ataupun *cutting* atau potong kain. Karena rata-rata dari karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung adalah lulusan SMA tanpa kursus jahit, sablon, dan *cutting* sebelumnya dan dalam pendidikan formal pun tidak mendapatkan pengetahuan tersebut. Hal ini disampaikan oleh Ibu Hariyani (33 tahun) selaku Direktur CV. Kampung Kaos Kidung:

“Untuk pengetahuan dasar mengenai tugasnya rata-rata belum punya ya mbak. Ya soalnya rata-rata pendidikan mereka adalah SMA jadi di SMA pun tidak diajarkan ya bagaimana cara jahit, sablon atau pun potong kain. Ya tapi tidak apa-apa saya trima saja yang penting telaten, ada juga SD, SMP, S1 juga dan juga tidak diajarkan disana caranya menjahit itu bagaimana. Kan kalau missal SMK tata busana

² Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

seperti itu kan punya pengetahuan dasar menjahit ya kalau disini tidak ada”³

Hal ini juga dikuatkan dengan data pendidikan seluruh karyawan CV. Kampung Kaos Kidung seperti berikut:



Sumber: Dokumentasi Perusahaan (2019-2021)

**Gambar 1.2 Pendidikan Karyawan
CV. Kampung Kaos Kidung**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa pendidikan karyawan CV. Kampung Kaos Kidung rata-rata adalah SMA dengan jumlah 30 orang, kemudian SMP dengan jumlah tujuh orang, SD dengan jumlah dua orang, sarjana strata satu (S1) dengan jumlah dua orang dan diploma satu dengan jumlah satu orang. Terdapat orientasi pencapaian standar kinerja yang harus dipenuhi karyawan, karyawan harus memenuhi standar kerja yang sudah ditetapkan CV. Kampung Kaos Kidung. Menurut Direktur CV. Kampung Kaos Kidung menetapkan bahwa karyawan

³ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

setidaknya atau minimal menguasai satu mesin saja yang sesuai dengan tugasnya.

“Iya mbak, disini standar kinerja yang harus dipenuhi adalah minimal karyawan tersebut bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Dalam artian kan dalam bekerja kita semua menggunakan mesin ya, tidak ada yang manual. Jadi karyawan tersebut harus mampu mengoprasikan satu mesin tersebut. Misalnya karyawan A bagian obras maka karyawan tersebut harus bisa mengoprasikan mesin obras, seperti itu mbak. Kami hanya mewajibkan satu saja yang dikuasai, gitu mbak.”⁴

Sependapat dengan Ibu Desi (24 tahun) selaku manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung:

“Iya, disini minimal standar kerjanya mereka harus menguasai mesin ya, dalam artian karyawan A bagian obras jadi karyawan tersebut harus menguasai mesin obras, perusahaan sendiri memberi waktu karyawan maksimal satu bulan untuk menguasai mesin sesuai kerjanya, dan alhamdulillah 42 karyawan yang bekerja berarti sudah menerapkan standar kerja yang perusahaan tentukan, walaupun banyak yang masih kurang, namun minimal para karyawan bisa mengoprasikan mesin sesuai dengan tugasnya masing-masing.”⁵

Karyawan juga harus memperhatikan kualitas. Dalam hal ini karyawan harus perhatian terhadap kualitas kaos, dimana jahitan harus rapi, harus sesuai dengan pola dan seimbang, serta kaos tidak boleh pecah. Hal tersebut disampaikan oleh direktur CV. Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Hariyani (33 tahun):

“Iya, disini karyawan harus memperhatikan kualitas ya mbak. Soalnya kualitas kaos kan menentukan citra perusahaan juga ya. Kalau kualitasnya jelek nanti juga dapat komplain dari pelanggan. Jadi karyawan diupayakan

⁴ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

⁵ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

untuk selalu memperhatikan kualitas barangnya. Lalu kaos yang kami jual benar-benar dengan kualitas terbaik ya mbak, agar tidak mengecewakan konsumen atau para pelanggan. Walaupun sudah kami upayakan ya kadang ada komplek lah dari pelanggan terutama dari toko penjualan *offline* kami”⁶

Hal yang sama juga diungkapkan oleh manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung karena beliau sering mendapat komplek dari pelanggan terutama dari toko penjualan *offline* yang tersebar di delapan cabang di Jawa Timur, sering komplek karena kaos yang didapatkan dari CV. Kampung Kaos Kidung tidak sesuai, ada yang jahitan tidak rapi, ada noda, atau terdapat kain yang bolong. Oleh sebab itu, karyawan sering tidak efisien dalam bekerja dan tidak memperhatikan kualitas hasil dari pekerjaannya. Kaos akan dikembalikan lagi ke CV. Kampung Kaos Kidung kaos tersebut kemudian akan diperbaiki lagi oleh karyawan dan tentunya akan memakan waktu dan biaya.

“Iya mbak disini memang harus lebih memperhatikan kualitas ya, karena saya sering dapat komplek dari toko ya terutama karena ya itu kualitas kaos yang kami kirim jelek, walaupun cuma beberapa *pieces* ya. Misalnya ada yang terkena noda, jahitan tidak rapi atau bahkan bolong, maka dari itu kaos yang tidak sesuai kualitas akan dikembalikan lagi ke kami, dan kami akan mengembalikan ke karyawan untuk diperbaiki. Jika masih bisa diperbaiki namun dalam proses perbaikan pastinya akan membutuhkan tambahan waktu seperti harusnya waktunya untuk menjahit, malah digunakan untuk memperbaiki dan tambahan biaya. Dalam arti biaya benang lagi karena dijahit ulang atau diperbaiki.”⁷

⁶ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

⁷ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan seorang karyawan dengan baik. Keahlian karyawan CV. Kampung Kaos Kidung dalam mengerjakan pekerjaannya seperti dalam menjahit, sablon atau potong kain sangat diperlukan. Menurut direktur CV. Kampung Kaos Kidung Ibu Hariyani (33 tahun) keahlian karyawan bisa dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja. Semakin lama karyawan bekerja maka semakin baik keahliannya. Namun rata-rata para karyawan belum memiliki keahlian di bidang jahit, sablon ataupun *cutting*/potong kain.

“Iya mbak, memang keahlian karyawan itu sangat penting, terutama dalam menyelesaikan tugasnya ya. Bisa dilihat baik tidak nya keahlian biasanya dari lama mereka bekerja. Jika semakin lama maka keahlian akan semakin baik, seperti itu. Memang disini rata-rata dari awal karyawannya tidak memiliki keahlian ya.”⁸

Hal yang serupa juga disampaikan oleh manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Desi (24 tahun):

“Iya mbak, untuk keahlian rata-rata karyawan memang tidak memiliki keahlian ya di bidang jahit, di bidang sablon ataupun potong kain. Jadi, mereka harus belajar untuk menjadi bisa. Karyawan minimal bisa mengerjakan tuganya dengan baik dan benar”⁹

Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung sudah profesional dalam bekerja. Karyawan menaati aturan perusahaan seperti menggunakan seragam sesuai jadwal, mampu bekerja sama dengan

⁸ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

⁹ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

karyawan lain dan bisa membedakan kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi walaupun pernah melanggarnya namun dalam batas wajar seperti tidak menggunakan seragam sesuai jadwal. Karyawan berusaha memenuhi keinginan perusahaan. Hal ini disampaikan oleh direktur CV. Kampung Kaos Kidung:

“Semua karyawan disini bisa dikatakan sudah profesional ya mbak. Karyawan berusaha untuk menaati semua aturan yang ada di perusahaan seperti menggunakan seragam sesuai dengan jadwalnya, profesional bisa bekerja sama dengan karyawan lain dan bisa membedakan mana urusan pribadi dan mana urusan pekerjaan seperti itu. Ya walaupun sekali dua kali tidak profesional namun masih dalam batas wajar dan dapat ditoleransi. Karyawan juga berusaha untuk memenuhi keinginan perusahaan. Misalnya perusahaan dalam minggu ini ingin memproduksi berapa *pieces* kaos, gitu la mereka berusaha untuk memenuhi keinginan tersebut.”¹⁰

Hal tersebut juga disampaikan oleh manajer produksi CV.

Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Desi (24 tahun):

“Ya rata-rata disini menurut saya sudah professional. Karyawan berusaha seprofesional mungkin dalam bekerja dan juga berusaha untuk selalu mematuhi aturan dari perusahaan dan semua permintaan perusahaan dengan baik ya walaupun kadang ada satu atau dua karyawan yang melanggar namun masih dalam batas kewajaran.”¹¹

Dalam pengalaman kerja, rata-rata karyawan CV. Kampung Kaos Kidung tidak memiliki pengalaman kerja dibidang jahit, sablon ataupun *cutting*/potong kain. Jadi karyawan benar-benar banyak yang mulai dari dasar. Seperti yang disampaikan Ibu Hariyani (33 tahun) selaku direktur CV. Kampung Kaos Kidung:

¹⁰ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

¹¹ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

“Untuk pengalaman kerja, ya belum punya pengalaman ya rata-rata karyawan saya. Memang saya dalam menerima karyawan tidak mewajibkan adanya pengalaman mbak, yang penting orangnya telaten, ulet, dan tekun aja. Soalnya dalam jahit itu kan butuh ketelatenan ya, ga bisa sama orang yang ga telaten.”¹²

Sebagaimana yang disampaikan oleh manajer produksi CV.

Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Desi (24 tahun):

“Kalau pengalaman karyawan dalam hal jahit, sablon ataupun cutting/potong kain ya belum punya pengalaman ya. Dari 42 karyawan produksi ya rata-rata belum punya pengalaman kerja ya. Namun mereka berusaha dengan berlatih seperti itu.”¹³

Untuk kecepatan kerja, menurut manajer produksi CV.

Kampung Kaos Kidung, belum cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dimana para karyawan sering meminta tambahan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Tambahan waktu biasanya minimal setengah hari dan maksimal dua hari tergantung banyaknya kekurangannya.

“Ya kecepatan kerjanya, sebenarnya belum cepat ya mbak, mereka sering meminta tambahan waktu, misalnya ada pesanan yang hari ini harus jadi karena diambil konsumen, tapi karyawan belum menyelesaikannya dan akhirnya diundur sehari seperti itu.”¹⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh kepala bagian sablon yaitu Bapak Muslimin (26 tahun):

“Kami sering meminta tambahan waktu kepada konsumen karena memang belum jadi. Namun kami mengusahakan tambahan waktu hanya setengah hari atau satu hari. Ya karena kadang banyak kendala ya mbak mulai dari kendala

¹² Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

¹³ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

¹⁴ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

dari kami sendiri dan juga kendala dari perusahaan misalnya.”¹⁵

Sependapat dengan kepala bagian produksi Bapak Rudi (33 tahun) yang juga meminta tambahan waktu apabila tidak selesai mengerjakan pengerjaannya atau melebihi *deadline*, namun tambahan tersebut kurang dari dua hari.

“Jadi misalkan karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan memang dalam keadaan darurat, artinya tidak ada stok lagi, kami meminta tambahan waktu kepada manajer produksi. Misalnya kami meminta satu atau dua hari untuk menyelesaikan jahitannya. Namun rata-rata kami jika meminta tambahan waktu ya kami kerjakan dengan semaksimal mungkin.”¹⁶

Dan untuk bagian *cutting* juga disampaikan oleh Bapak Syahrul (23 tahun), kepala bagian *cutting*:

“Kalau kami jika tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu itu, kadang bahan kain belum datang kan kalau pesan sekarang harus nunggu 5-7 hari kain tersebut bisa datang, seperti itu mbak jadi kain datang waktu tinggal sedikit ya, jadi permasalahan kalau ga tepat waktu biasanya seperti itu.”¹⁷

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan karyawan CV. Kampung Kaos Kidung dalam menyelesaikan tugasnya kurang efektif dan tidak sesuai target waktu. Dalam target waktu satu bulan hasil produksi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung harusnya melebihi hasil penjualan. Karena hasil penjualan menjadi acuan target produksi karyawan

¹⁵ Muslimin, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

¹⁶ Rudi, *Wawancara*, 19 Maret 2021.

¹⁷ Syahrul, *Wawancara*, 19 Maret 2021.

CV. Kampung Kaos Kidung. Menurut manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung, karyawan sering tidak mencapai target penjualan dan manajer produksi harus memutar otak untuk menjual stok yang ada di toko terlebih dahulu, kelebihan produksi bulan sebelumnya atau kaos selesai di bulan selanjutnya.

“Ya gini mbak, untuk efektifitasnya kurang efektif ya karena memang karyawan sering tidak sesuai target seharusnya diselesaikan satu bulan ini tidak bisa. Karyawan itu seharusnya hasil produksinya melebihi hasil penjualan, karena memang target produksi kita itu melebihi hasil penjualan. Namun, malah sering hasil penjualan lebih besar dari hasil produksi dan kita terpaksa harus mengambil stok toko atau meminta tambahan waktu untuk bulan selanjutnya.”¹⁸

Hal tersebut dikuatkan oleh data Tabel 4.1 terkait hasil produksi dan hasil penjualan pada 2020 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Produksi dan Penjualan CV. Kampung Kaos Kidung
Tahun 2020

| Bulan | Hasil Produksi | Hasil Penjualan |
|--------------|-----------------------|------------------------|
| Januari | 20.432 pcs | 22.543 pcs |
| Februari | 22.100 pcs | 21.600 pcs |
| Maret | 19.800 pcs | 19.670 pcs |
| April | 23.560 pcs | 25.400 pcs |
| Mei | 14.602 pcs | 12.503 pcs |
| Juni | 17.520 pcs | 17.999 pcs |
| Juli | 28.910 pcs | 25.550 pcs |
| Agustus | 21.736 pcs | 27.158 pcs |
| September | 34.914 pcs | 33.303 pcs |
| Oktober | 41.455 pcs | 46.284 pcs |
| November | 26.679 pcs | 35.628 pcs |
| Desember | 27.205 pcs | 35.101 pcs |

Sumber: Dokumentasi Perusahaan (2020)

¹⁸ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat diketahui pada 2020 ada tujuh bulan yaitu Januari, April, Juni, Agustus, Oktober, November dan Desember karyawan CV. Kampung Kaos Kidung tidak mencapai target produksi perusahaan. Karena hasil penjualan lebih besar dari hasil produksi. Hal ini membuktikan pada bulan-bulan tersebut CV. Kampung Kaos Kidung tidak bisa menyelesaikan target waktu dan kurang efektif dalam bekerja.

Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan pribadi. Para karyawan selalu berusaha untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Karyawan belajar dari kesalahan dari yang lalu dan mencoba untuk memperbaiki lagi sehingga mereka memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan pribadi masing-masing agar meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja. Hal tersebut disampaikan oleh direktur CV. Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Hariyani (33 tahun):

“Iya mbak, disini para karyawan memiliki semangat dan pula memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya tentunya dalam konteks pekerjaan ya mbak, jadi mereka belajar dari kesalahan dan memiliki kemauan untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi dengan itu supaya meminimalisir kesalahan dalam bekerja.”¹⁹

Sependapat dengan manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung yaitu Ibu Desi (24 tahun):

“Karyawan disini memiliki kemauan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi mbak, apa yang sudah ada pada

¹⁹ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

dirinya tentang pekerjaan ditingkatkan lagi supaya meminimalis adanya kesalahan saat bekerja, misalnya pernah melakukan kesalahan salah benang la para karyawan memiliki kemauan untuk belajar memperbaikinya dan tidak salah lagi.”²⁰

Namun setiap karyawan memiliki tanggung jawab sendiri sesuai dengan tugasnya masing-masing. Karyawan juga harus mampu bertanggung jawab terhadap *output* yang dihasilkan seperti jika pada bagian jahit lengan maka karyawan harus bertanggung jawab pada bagian jahit lengan dan jika terjadi permasalahan karyawan juga harus dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Seperti yang dikatakan direktur CV. Kampung Kaos Kidung Ibu Hariyani (33 tahun):

“Jelas mbak, disini jelas setiap karyawan punya tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugasnya. Misalkan jika karyawan bagian jahit lengan maka mereka punya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan jika terjadi kesalahan maka mereka juga harus menyelesaikan permasalahan tersebut.”²¹

Sama halnya dengan yang dikatakan manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugasnya.

“Iya mbak, disini karyawan punya tanggung jawab masing-masing sesuai tugasnya. Misalkan bagian sablon ya bertanggung jawab di sablon, jahit ya bertanggung jawab di jahit, potong kain pun sama seperti itu, dan rata-rata karyawan disini memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.”²²

²⁰ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

²¹ Hariyani, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

²² Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

Menurut manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung, karyawan sudah berusaha dan berupaya untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Masalah yang sering muncul adalah kesalahan dalam memotong, kesalahan dalam menjahit kadang ukuran baju tidak seimbang, kain mengkerut, salah potong kain tidak sesuai dengan pola dan sablon yang pecah. Karyawan berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut sampai kaos bisa dijual.

“Kalau dalam menyelesaikan masalah, para karyawan menurut saya selalu menyelesaikan permasalahan tersebut selama permasalahan timbul karena kesalahan karyawan (*human error*) bukan kesalahan mesin atau bahan baku, jika kesalahan bahan baku biasanya kain yang mengkerut dan susah dijahit, jika seperti itu mereka tidak berkewajiban untuk menyelesaikan masalahnya. Namun jika salah potong kain tidak sesuai pola maka karyawan harus memotong ulang, jika kesalahan jahit maka karyawan harus meretas kaos dan menjahit ulang, jika sablon pecah mereka harus memperbaiki juga.”²³

Hal yang sama juga disampaikan oleh kepala bagian produksi yaitu Bapak Rudi (33 tahun):

“Jika terjadi masalah ya kami berusaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, biasanya salah jahit gitu ukuran tidak seimbang selama hal tersebut disebabkan oleh kelalaian karyawan maka karyawan harus memproses ulang pembuata kaos dengan meretas kaos kemudian di jahit ulang.”²⁴

Sependapat dengan kepala bagian *cutting*/potong kain yaitu Bapak Syahrul (23 tahun):

²³ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

²⁴ Rudi, *Wawancara*, 19 Maret 2021.

“Ya kalau kami, para karyawan bagian *cutting* selalu berusaha menyelesaikan permasalahan ya mbak, permasalahan yang sering muncul ya salah potong kain harusnya lurus jadi agak menggok gitu, tapi cara menyelesaikannya itu misalnya yang salah potong tadi ukuran M la cara mensiasatnya kami potong ulang dengan turun ukuran menjadi ukuran S seperti itu, misalnya yang salah potong adalah bagian badan kaos dan sudah ukuran S maka kami potong ulang menjadi bagian lengan seperti itu, jadi misalnya salah tidak akan sampai membuang kain”²⁵

Hal yang sama juga disampaikan kepala bagian sablon, yaitu Bapak Muslimin (26 tahun):

“Kalau di bagian sablon, misalnya ada sablon yang pecah jadi kita sablon ulang mbak, kan bisa di sablon ulang, tapi kalau tidak bisa terpaksa menjadi barang BS (Barang sortiran) jadi tidak bisa dijual lagi”²⁶

Selain itu, kemampuan dalam bersikap yang baik harus diterapkan di CV. Kampung Kaos Kidung, seperti karyawan harus jujur dalam bekerja, harus cakap, dapat dipercaya, harus komunikatif dalam artian dalam bertutur kata harusnya dengan benar dan sopan sesuai ajaran Islam. Menurut direktur CV. Kampung Kaos Kidung Ibu Hariyani (33 tahun) hal tersebut sudah diterapkan oleh karyawan CV. Kampung Kaos Kidung.

“Iya mbak, kemampuan dalam bersikap yang baik itu sangat saya perhatikan artinya karyawan haruslah *good attitude* ya, dalam bekerja mereka harus jujur, perkataannya harus dapat dipercaya, harus cakap terhadap tugas-tugasnya dan dalam komunikasi haruslah dengan tutur kata yang baik, sopan dan lembut. Dan saya rasa sudah menerapkan yak arena itukan ajaran agama dalam artian semua sudah tertanam sejak dulu”.²⁷

²⁵ Syahrul, *Wawancara*, 19 Maret 2021.

²⁶ Muslimin, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

²⁷ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

Dari paparan data diatas, maka kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo berdasarkan tiga dimensi kompetensi karyawan yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) kurang baik karena dua dari tiga dimensi kompetensi belum dimiliki oleh karyawan. Karyawan kurang memiliki pengetahuan, karyawan juga kurang memiliki keahlian namun karyawan sudah memiliki kemampuan bekerja dengan cukup baik.

2. Upaya Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo

Dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan, CV. Kampung Kaos Kidung memberikan pelatihan kepada para karyawannya. Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan mempertahankan kompetensi karyawan. Pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan. CV. Kampung Kaos Kidung mewajibkan karyawannya mengikuti pelatihan sesuai dengan penempatan tugasnya masing-masing. Pelatihan sangat penting dilakukan di CV. Kampung Kaos Kidung karena pada saat menerima tidak melihat keahlian dari karyawan, hal ini karena pemilik CV. Kampung Koas Kidung merasa bahwa ketelatenan dan keuletan sja sudah cukup untuk bekerja di CV. Kampung Kaos Kidung. Hal ini disampaikan oleh Ibu Hariyani (33 tahun) selaku direktur di CV. Kampung Kaos Kidung:

“Disini memang diwajibkan untuk mengikuti pelatihan, karena memang saya sendiri dalam menerima karyawan kriterianya hanya yang memiliki kemauan, telaten, dan ulet. Tidak harus spesifikasi bisa jahit maka dari itu kami melakukan pelatihan kepada semua karyawan. Minimal masa pelatihan selama satu minggu dan maksimal masa pelatihan selama satu bulan, jika dalam satu bulan karyawan tersebut tidak bisa-bisa dalam mengerjakan tugasnya maka dengan terpaksa kami memperhentikananya. Jadi maksimal satu bulan karyawan haruslah minimal bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Untuk metodenya sendiri pertama dilakukan pengenalan mengenai tugasnya kemudian dilakukan pelatihan dengan praktek langsung. Untuk pelatihnya sendiri yaitu kepala bagian masing-masing, misalnya jahit maka yang melatih kepala bagian produksi seperti itu, sablon dan *cutting* pun sama pelatihnya kepala produksi bagian tersebut.”²⁸

Hal tersebut sebagaimana juga disampaikan oleh Ibu Desi (24 tahun) manajer produksi CV. Kampung Kaos Kidung:

“Memang karyawan yang bekerja disini rata-rata tidak memiliki kompetensi dalam menjahit, maka dari itu diperlukan pelatihan agar karyawan bisa menjahit, memotong atau pun menyablon, intinya kami memberikan pelatihan sesuai tugas masing-masing, pelatihan dilakukan minimal satu minggu atau menyesuaikan kemampuan para karyawan karena memang kemampuan karyawan beda-beda, ada yang satu minggu bisa atau bahkan ada yang sampai satu bulan baru bisa. Tujuan kami memberikan pelatihan ya agar karyawanya cepat bisa dan cepat bekerja sesuai tugasnya agar mencapai target kami. Dan untuk metodenya biasanya karyawan akan diberikan pengenalan mengenai mesin jahit, potong atau pun sablon, diberi tahu macam-macam jenis kain, dan alat-alat kerja serta cara menggunakan alat-alat tersebut secara lisan terlebih dahulu dan kemudian karyawan baru dilatih langsung praktek tugas yang akan dikerjakanya, misalnya untuk bagian jahit langsung praktek menjahit”²⁹

Setiap karyawan diberikan pelatihan dengan pelatih kepala bagian masing-masing, pada bagian produksi dilatih oleh kepala bagian

²⁸ Hariyani, *Wawancara*, 18 Maret 2021.

²⁹ Desi, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

produksi. Hal tersebut juga disampaikan oleh Bapak Rudi (33 tahun) selaku karyawan kepala bagian produksi:

“Karena karyawan yang bekerja disini memang belum bisa dengan tugasnya maka diberikan pelatihan, untuk yang melatih semua karyawan saya sendiri, saya memberikan pelatihan minimal satu minggu itu kalau karyawannya cekatan, kalau tidak bisa sampai dua minggu atau bahkan sampai satu bulan namun saya menargetkan satu minggu harus bisa, memang pelatihan ini sangat perlu untuk semua karyawan disini, untuk metode yang saya gunakan biasanya saya memberitahu secara lisan terlebih dahulu alat-alat nya dan bahan-bahan pembuatan kaos. Kemudian setelah mereka mengerti langsung praktek sesuai dengan tugas nya, yang tugas menjahit/memasang lengan langsung praktek memasang lengan namun tentunya dengan pengawasan saya.”³⁰

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Ibu Vina (22 tahun) karyawan CV. Kampung Kaos Kidung bagian produksi (jahit):

“Saya mendapatkan pelatihan selama satu minggu mbak, karena memang dalam satu minggu saya sudah langsung bisa jadi setelah itu saya langsung mengerjakan tugas saya yaitu menjahit lengan, untuk metodenya ya saya diberi tahu oleh pelatihnya tentang alat-alat jahit dan bahan-bahan pembuatan kaos, kemudian saya langsung praktik menggunakan mesin jahit lengan tersebut.”³¹

Dan untuk bagian sablon, maka yang memberikan pelatihan pada karyawan sablon adalah kepala bagian sablon yaitu Bapak Muslimin, namun karyawan bagian sablon juga diberi pelatihan keluar dengan cara mengunjungi konveksi atau tempat sablon lain walaupun hanya sekali. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Muslimin (26 tahun):

“Nah kalau di sablon itu mbak, pelatihanya jangka waktunya lama ya untuk bisa, beda dengan yang lain. Untuk metode pelatihanya kita berkunjung ke tempat konveksi atau sablon lain, belajar disana, tanya-tanya gitu. Kemudian baru dipraktikkan di tempat kerja dengan hati-hati dan tentunya dengan pengawasan.”³²

³⁰ Rudi, *Wawancara*, 19 Maret 2021.

³¹ Vina, *Wawancara*, 19 Maret 2021

³² Muslimin, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

Kemudian untuk bagian sablon, disampaikan oleh Bapak Nanang (24 tahun) selaku karyawan CV. Kampung Kaos Kidung bagian sablon:

“Saya pelatihan selama satu bulan mbak, disini saya diberi tahu dulu alat-alat sablon, cara menggunakannya. Dan langsung praktik tapi tetap diawasi, untuk bagian ini cukup lama masa pelatihannya karena memiliki tingkat kerumitan yang tinggi.”³³

Selanjutnya untuk bagian *cutting*/potong, dalam proses pelatihan yang melatih kepala bagian yaitu Bapak Syahrul (23 tahun). Pelatihan selama satu bulan karena dalam hal memotong kain lebih susah dalam mengoperasikan mesin.

“Disini mbak belajar dulu istilahnya pelatihan ya, untuk masa pelatihannya biasanya temen-temen disini dan saya sendiri 1 bulan lah baru paham gitu ya baru bisa. Untuk yang melatih karyawan bagian *cutting* saya sendiri, tapi dulu saya dilatih oleh karyawan lain tapi sekarang sudah keluar. Untuk metodenya ya itu dikenalkan dulu ya diberitahu macam-macam alat potong kan ada banyak ya, kemudian praktek gitu.”³⁴

Kemudian hal yang sama diungkapkan Bapak Wayulo (23 tahun) selaku karyawan CV. Kampung Kaos Kidung bagian potong/*cutting*:

“Saya mendapatkan pelatihan memotong kain selama satu bulan, karena memang saya kan sebelumnya belum pernah bekerja memotong kain, jadi saya harus belajar dari awal mengenai alat-alat potong dan cara memotong kain yang benar. Untuk metodenya saya diberi tahu sama kabag jahit gimana cara memotong dulu, habis itu praktek langsung memotong tapi sedikit-sedikit ya sudah lancarnya setelah satu bulan itu.”³⁵

Dari penjelasan diatas, CV. Kampung Kaos Kidung melakukan pelatihan kepada seluruh karyawannya dengan masa pelatihan minimal

³³ Nanang, *Wawancara*, 21 Maret 2021.

³⁴ Syahrul, *Wawancara*, 19 Maret 2021.

³⁵ Waluyo, *Wawancara*, 19 Maret 2021

satu minggu dan maksimal satu bulan. Pelatihan dengan metode pengenalan tugas dan alat-alat atau mesin kerja, pengenalan bahan-bahan produksi kemudian praktek langsung. Untuk pelatihnya sendiri adalah kepala bagian masing-masing, jika bagian produksi jahit maka pelatihnya kepala bagian produksi, jika pelatihan sablon maka pelatihnya kepala bagian sablon, serta jika pelatihan *cutting*/potong kain maka pelatihnya kepala bagian *cutting*/potong kain. Setiap karyawan harus bisa minimal menguasai satu mesin yang sesuai dengan pekerjaan atau tugasnya.

C. Analisa

1. Analisis Kompetensi Karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo Dalam Perspektif Islam

Berdasarkan paparan data diatas, analisis kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung bisa diukur dengan dimensi sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui dimensi pengetahuan dapat diukur dengan indikator pengetahuan dasar yang dimiliki, orientasi pencapaian standar kinerja, perhatian terhadap kualitas dan efisiensi kerja. Karyawan CV. Kampung Koas Kidung dalam pengetahuan dasarnya rata-rata berkululusan SMA, dari 42 karyawan terdapat 30 karyawan

berlulusan SMA. Artinya para karyawan tersebut belum memiliki pengetahuan dasar tentang jahit, sablon atau pun potong kain karena pada pendidikan SMA tidak diajarkan hal tersebut. Dalam orientasi pencapaian standar kinerja karyawan CV. Kampung Kaos Kidung harus memenuhi standar kerja yang ditetapkan minimal menguasai satu mesin sesuai dengan tugasnya masing-masing. Jika seorang karyawan bertugas pada jahit obras, maka karyawan tersebut harus menguasai mesin obras dan para karyawan CV. Kampung Kaos Kidung sudah menerapkan hal tersebut.

Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung masih kurang dalam memerhatikan kualitas kaos atau kualitas hasil produksi. Hal ini karena sering terjadi keluhan dari toko *offline* dan para pelanggan yaitu terdapat noda pada kaos, ukuran kaos tidak seimbang dan sablon pecah. Artinya dalam bekerja karyawan CV. Kampung Kaos Kidung kurang efisien. Jika barang rusak, maka barang/kaos akan dikembalikan lagi. Apabila bisa diperbaiki, maka barang/kaos tersebut diperbaiki lagi oleh karyawan itu membutuhkan tambahan waktu dan biaya sehingga kurang efisien.

Knowledge adalah ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.³⁶ Pengetahuan atau

³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*... 189.

knowledge adalah salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur suatu pekerjaan. Pengetahuan atau *knowledge* dalam mengukur suatu pekerjaan karyawan terdapat empat indikator, yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki, orientasi pencapaian, standar kinerja, dan efisiensi kerja.³⁷ Sebaliknya dalam Islam sendiri dengan seorang muslim diwajibkan untuk menuntut ilmu pengetahuan. Bertambahnya ilmu akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.³⁸

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dimensi pengetahuan atau *knowledge* karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum baik dikarenakan dari empat indikator hanya perhatian terhadap kualitas saja yang sudah diterapkan atau sudah baik. Dalam pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan CV. Kampung Kaos Kidung masih kurang, perhatian terhadap kualitas hasil produksi pun juga masih kurang serta dalam efisiensi kerja karyawan CV Kampung Kaos Kidung belum efisien. Sedangkan dalam perspektif Islam karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum baik karena dengan belum meningkatkan pengetahuan yang artinya belum meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

³⁷ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 36.

³⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*116.

b. Keterampilan (*Skill*)

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui dimensi keterampilan (*skill*) dapat diukur dengan indikator keahlian, profesionalisme, pengalaman dan kecepatan kerja. Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung rata-rata belum memiliki keahlian dalam bidang jahit, sablon ataupun *cutting*/potong kain namun keahlian bisa berkembang dengan lamanya para karyawan bekerja. Karyawan CV. Kampung kaos kidung sudah profesional dalam bekerja. Para karyawan sudah menaati semua aturan dalam bekerja seperti menggunakan seragam sesuai dengan jadwal, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, bisa membedakan mana kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi serta jika ada pelanggaran dalam batas wajar dan masih ditoleransi seperti pelanggaran dalam mengenakan seragam tidak sesuai dengan jadwal.

Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung dalam pengalaman kerja, rata-rata belum memiliki pengalaman kerja di bidang jahit, sablon ataupun *cutting*/potong kain. Jadi mereka benar-benar belajar dari dasar bagaimana cara jahit, sablon dan *cutting*/potong kain. Untuk kecepatan kerja karyawan sering meminta tambahan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pada saat produksi harusnya selesai dan belum selesai jadi mereka dalam kecepatan kerja belum cepat. Oleh karena itu, diberikan

tambahan waktu kisaran setengah hari kerja/6 jam sampai dua hari waktu kerja.

Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.³⁹ Dimensi keterampilan (*skill*) adalah salah satu dimensi yang digunakan untuk mengukur suatu pekerjaan. Indikator dari dimensi keterampilan (*skill*) ada empat yaitu keahlian, profesionalisme, pengalaman dan kecepatan kerja.⁴⁰ Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasaan berbagai keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya.⁴¹

Dari pemaparan tersebut, maka dimensi keahlian (*skill*) karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum baik dikarenakan dari 4 indikator dalam dimensi keahlian (*skill*) hanya indikator profesionalisme saja yang sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan CV. Kampung Kaos Kidung. Sedangkan keahlian karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum baik, karyawan juga rata-rata belum memiliki pengalaman. Kecepatan kerja karyawan sering meminta waktu tambahan untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dalam perspektif Islam dimensi keahlian (*skill*) belum

³⁹ Ibid., 33.

⁴⁰ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 36.

⁴¹ Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami* (Semarang: Walisongo Press, 2009), 90-91.

baik. Hal ini dikarenakan dalam Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian dan keterampilan serta tuntutan yang harus dilakukan oleh seorang Muslim dalam rangka melaksanakan tugasnya dan Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung hanya memenuhi satu indikator dari empat indikator dimensi keterampilan (*skill*).

c. Kemampuan (*Abilities*)

Berdasarkan pemaparan data yang sudah dilakukan dapat diketahui dimensi kemampuan (*abilities*) dapat diukur dengan indikator kemampuan mengembangkan kemampuan pribadi, tanggung jawab individu, efektifitas, target waktu, dan menyelesaikan masalah. Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung memiliki kemauan mengembangkan kemampuan pribadi. Hal ini dikarenakan para karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan dan meminimalisir kesalahan saat bekerja. Para karyawan berusaha mengembangkan kemampuannya agar hasil dari pekerjaan lebih baik lagi. Para karyawan CV. Kampung Kaos Kidung juga memiliki tanggung jawab individu sesuai dengan tugasnya. Jika karyawan tersebut mengerjakan bagian obras, maka karyawan tersebut memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Para karyawan CV. Kampung Kaos Kidung sudah melakukan tanggung jawab pribadi karyawan dengan sebaik-baiknya.

Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung dalam menyelesaikan tugasnya kurang efektif dan tidak sesuai target waktu. Dalam target waktu satu bulan hasil produksi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung harusnya melebihi hasil penjualan. Karena hasil penjualan menjadi acuan target produksi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung. Dari data hasil produksi dan hasil penjualan terdapat tujuh bulan yaitu pada Januari, April, Juni, Agustus, Oktober, November, dan Desember 2020 karyawan CV. Kampung Kaos Kidung tidak mencapai target produksi perusahaan. Hal ini disebabkan hasil penjualan lebih besar dari hasil produksi, sehingga karyawan kurang efektif dan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan pada bulan tersebut. Karyawan sudah berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapinya dengan baik contohnya. Jika salah potong kain karyawan memperbaiki dengan memotong ulang kain tersebut, agar jangan sampai menjadi rusak dan terbuang. Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung sudah memiliki kemampuan yang baik dalam bersikap mulai dari harus jujur dalam bekerja, harus cakap, dapat dipercaya, dan dalam bertutur kata dengan baik dan sopan.

Kemampuan (*abilities*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.⁴² Terdapat lima indikator dari dimensi kemampuan (*abilities*) yang digunakan

⁴² Karimatul Nisa', "Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang", *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), 20.

untuk mengukur dimensi kemampuan (*abilities*) yaitu kemauan untuk mengembangkan kemampuan pribadi, tanggung jawab individu, efektifitas, target waktu dan menyelesaikan masalah.⁴³

Dalam perspektif Islam terdapat kemampuan dalam sikap sesuai dengan *Key Success Factor* (KSF) berdasarkan Rasulullah yaitu:⁴⁴

- 1) *Shiddiq* artinya benar dan jujur.
- 2) *Amanah* artinya dapat dipercaya, tanggung jawab, dan kredibel.
- 3) *Fathanah* artinya kecerdasan dan kecakapan.
- 4) *Tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif, menyampaikan sesuatu dengan berbobot dan tutur kata yang tepat.

Dari pemaparan tersebut, maka dimensi kemampuan (*abilities*) karyawan CV. Kampung Kaos Kidung cukup baik dikarenakan tiga dari lima indikator pengukur dimensi kemampuan (*abilities*) sudah dilaksanakan dengan baik. Karyawan memiliki kemauan mengembangkan kemampuan pribadi agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan meminimalisir masalah. Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung memiliki dan sudah melaksanakan tanggung jawab individu dengan baik. Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung juga berusaha dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi saat bekerja. Dalam perspektif Islam karyawan sudah baik karena sudah memiliki kemampuan dalam bersikap yang baik sesuai dengan *Key Success Factor* (KSF) Rasulullah.

⁴³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia ...*36.

⁴⁴ Nur Asnawi, *Pemasaran Syariah Teori Filosofi dan Isu-Isu Kontemporer* (Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa, 2017), 272.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka kompetensi karyawan CV. Kampung Kidung dalam perspektif Islam belum baik dikarenakan tiga dimensi yang digunakan dalam mengukur kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Hanya dimensi kemampuan (*abilities*) yang sudah cukup baik karena dari lima indikator ada tiga indikator yang sudah diterapkan dengan baik. Sedangkan dimensi pengetahuan (*knowledge*) belum baik karena dari empat indikator hanya satu indikator saja yang sudah diterapkan dengan baik. Sebaliknya untuk dimensi keahlian (*skill*) karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum baik karena dari empat indikator hanya satu indikator saja yang sudah diterapkan dengan baik. Dalam perspektif Islam kompetensi berarti kelayakan, artinya kelayakan karyawan untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban dalam hal pekerjaan. Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum melaksanakan kewajiban pekerjaan dengan baik karena kompetensi karyawan masih belum baik.

2. Analisis Upaya Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan CV. Kampung Kaos Kidung, Desa. Prajegan, Kec. Sukorejo, Ponorogo

Berdasarkan pemaparan data yang dilakukan, dapat diketahui bahwa bahwa CV. Kampung Kaos Kidung dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan melakukan pelatihan kepada karyawannya dengan jangka waktu paling cepat satu minggu dan paling lambat satu

bulan. Pelatihan dilakukan oleh kepala bagian masing-masing, seperti pelatihan jahit dilakukan oleh kepala bagian produksi, pelatihan sablon dilakukan oleh kepala bagian sablon dan juga pelatihan *cutting*/potong kain dilakukan oleh kepala bagian *cutting*/potong kain. Pelatihan yang dilakukan CV. Kampung Kaos Kidung sesuai dengan tugas karyawan masing-masing.

Pelatihan adalah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.⁴⁵ Pelatihan mempunyai peran yang sangat besar yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴⁶ Menurut Sinambela pelatihan penting dalam meningkatkan kompetensi dan juga mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.⁴⁷ Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat serta beberapa

⁴⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*...126.

⁴⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.. 201

⁴⁷ *Ibid.*, 204.

petunjuk.⁴⁸ Oleh karena itu, maka CV. Kampung Kaos Kidung sudah melakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan yaitu pelatihan sesuai dengan tugas karyawan masing-masing.

Selain itu, dapat diketahui metode yang digunakan CV. Kampung Kaos Kidung dalam melakukan pelatihan adalah:

- a) CV. Kampung Kaos Kidung melakukan pelatihan dengan menjelaskan langsung atau memberikan informasi kepada karyawan mengenai tugas yang akan mereka kerjakan, memberikan informasi tentang alat-alat produksi seperti alat jahit, alat sablon dan alat potong kain.
- b) CV. Kampung Kaos Kidung memberikan pelatihan dengan bekerja atau praktek langsung dilatih dengan pekerjaan yang ditanganinya dengan pengawasan pelatih, jadi karyawan jahit akan langsung praktek jahit, karyawan sablon akan langsung praktik sablon dan karyawan potong kain akan langsung praktik kain.

Dalam praktiknya metode dalam pelatihan karyawan ada tiga macam yaitu sebagai berikut:⁴⁹

- a) Metode Presentasi Informasi

Metode presentasi informasi merujuk pada metode di mana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi mungkin mengenai fakta, proses, dan metode pemecahan masalah.

⁴⁸ Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. terj. Dimyauddin Djuwaini, 117.

⁴⁹ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM ..* 180-181.

b) Metode Simulasi

Dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi.

c) Metode *On The Job Training*

Metode ini memberikan pelatihan pada karyawan sambil bekerja langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya

Sehingga, CV Kampung Kaos Kidung melakukan dua metode dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawannya, yaitu dengan metode presentasi informasi yaitu karyawan diberikan informasi mengenai tugas yang akan dikerjakan dan alat alat produksinya serta CV. Kampung Kaos Kidung juga menggunakan metode *on the job training* yaitu pelatihan sambil bekerja, dan CV. Kampung Kaos Kidung tidak melakukan metode simulasi. Dalam perspektif Islam CV. Kampung Kaos Kidung sudah sesuai karena CV. Kampung Kaos Kidung sudah melakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi dengan pelatihan karyawan guna mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan agar karyawan dapat menunaikan tanggung jawab pekerjaanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Analisis kompetensi karyawan di CV. Kampung Kaos Kidung dalam perspektif Islam belum baik dikarenakan tiga dimensi yang digunakan dalam mengukur kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Hanya dimensi kemampuan (*abilities*) yang sudah cukup, sedangkan dimensi pengetahuan (*knowledge*) belum baik, dan dimensi keahlian (*skill*) karyawan CV. Kampung Kaos Kidung juga belum baik. Dalam perspektif Islam karyawan CV. Kampung Kaos Kidung belum melaksanakan kewajiban pekerjaan dengan baik karena kompetensi yang kurang baik.
2. Upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan CV. Kampung Kaos Kidung adalah pelatihan dengan menggunakan dua metode pelatihan yaitu dengan metode presentasi informasi dan juga menggunakan metode *on the job training* yaitu pelatihan sambil bekerja. Dalam perspektif Islam CV. Kampung Kaos Kidung sudah sesuai karena CV. Kampung Kaos Kidung sudah melakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi dengan pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi dan menambah ilmu pengetahuan untuk mahasiswa, khususnya pada Jurusan Ekonomi Syariah yang ingin mengambil topik atau variabel yang sama dengan penelitian tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Pihak CV. Kampung Kaos Kidung dapat memilih karyawan dengan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan CV. Kampung Kaos Kidung. Serta CV. Kampung Kaos Kidung agar kompetensi karyawan lebih baik lagi dapat diadakan pelatihan secara rutin dan berkala dengan tiga metode yaitu metode presentasi informasi, metode simulasi dan metode *on job training*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meningkatkan dalam ketekukan mencari, mengolah, serta menganalisis data penelitian yang sudah ada agar kedepannya penelitian ini bisa lebih baik lagi serta bisa menambah variabel lagi agar lebih kaya pembahasannya, misalnya saja dikaitkan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Buku

- Adesy, Ferdebi. *Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Al-Qur'an.
- Andi, Prastowo. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Arifin, Johan. *Etika Bisnis Islami*. Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Ash-Shawi, Shalah dan Abdullah Al-Mushlih. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. terj. Abu Umar Basyir. Jakarta: Darul Haq, 2011.
- Asnawi, Nur. *Pemasaran Syariah Teori Filosofi dan Isu-Isu Kontemporer*. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa, 2017.
- Busro. Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Fahmi, Abu. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- Herdiansyah, Haris. *Wawancara Observasi Dan Focus Groups*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* Depok: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.

------. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).

Usman, Husaini. *Methodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.

Skripsi

Kulsum, Ummu. "Analisis Kompetensi Pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Barru" *Skripsi*, Universitas Hasanuddin, 2017.

Nisa', Karimatul. "Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang." *Skripsi*, UIN Walisongo Semarang, 2015.

Jurnal

Fandini, Novi Intan dan Ni Nyoman Sunariani "Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kota Denpasar." *Jurnal Manajemen Bisnis* 17 No. 1 (2020).

Filbert, Evan. "Kajian Strategis Pengembangan Usaha Pada Industri Konveksi Scout Shop Di Cibubur," *Jurnal Idec*, 2579-6429 (2018).

Harizunnisa, Hasya “Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah).” *Jurnal Ekonomi* (2018).

Nella, Mia HS. “Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu.” *Prosiding Firma*, 2614-6681 (2019).

Resisti, Nevia Mutia. “Pengaruh Kemampuan , Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.” *Sumbar Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 2 (2016).

Rofaida. “Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Berbasis Bahan Baku Lokal Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri (Kajian Pada Industri Kerajinan di Kabupaten Bandung).” *Jurnal Ekonomi*, (2018).

Yusdiana, Bentang Indra and Wahyu Hidayat, “Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Siswa SMA Pada Materi Limit Fungsi.” *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif* 1 No.3 (2018).

Internet

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, "Direktori Perusahaan Industri." Dalam www.kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=Konveksi&prov=35&hal=2, diakses pada tanggal 01 Maret 2021, jam 23.00.

Pusdiklat Pajak, “Knowledge Skill Attitude Dalam Bekerja,” dalam www.bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pajak-knowledge-skill-dan-attitude-dalam-bekerja, diakses pada tanggal 21 Februari 2021, jam 23.00.