

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PENYELENGGARA HAJI DAN UMRAH PEKANBARU
(Studi pada PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru)**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)*



OLEH :

SAHMINAN NASUTION

NPM : 172310150

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28294
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email. fak@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 29 Juni 2021 Nomor : Kpts/Dekan/FAI/2021, maka pada hari ini Selasa Tanggal 29 Juni 2021 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Sahminan Nasution |
| 2. NPM | : 172310150 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.I) |
| 4. Judul Skripsi | : Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru (Studi Pada PT. Pondi Kencana Murni Pekanbaru) |
| 5. Waktu Ujian | : 11.00 - 12.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 93,52 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANTIA UJIAN

Ketua

Muhammad Arif, SE,MM

Dosen Penguji :

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| 1. Muhammad Arif, SE,MM | : Ketua |
| 2. Dr. Zulfidi, MM, M.E.Sy | : Anggota |
| 3. Zulfadi Hamzah, B.IFB, M.IFB | : Anggota |

Dekan,

Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulfidi, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM

www.uir.ac.id

Alamat: Jalan Sekeloa Timur, Kecamatan Sekeloa Timur, Kabupaten Pekanbaru, Riau, Indonesia 29136
Telp. +62 761 674434 Fax. +62 761 674434 Email: info@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini dimunaqasahkan dalam sidang ujian Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Sahminan Nasution

NPM : 172310150

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Juni 2021

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru (Studi PT. Pamdi Kencana Murni Pekanbaru)

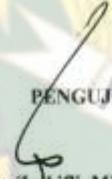
Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI

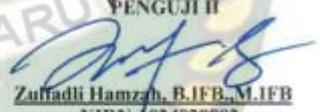
KETUA


Muhammad Arif, S.E., M.M.
NIDN: 1028048801

PENGUJI I


Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy
NIDN:1025066901

PENGUJI II


Zulfadli Hamzah, B.IFR, M.IFR
NIDN:1024028802

Diketahui Oleh
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau


Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy
NIDN:1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM

الإسلامية الإسلامية

Alamat: Jalan Kahar Muzakkar, Kecamatan Teluk Tering, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, Indonesia 29212
Telp: +62 903 824812 Fax: +62 903 824812 E-mail: fakultas@iainriau.ac.id www.iainriau.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sahminan Nasution
NPM : 172310150
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E.,M.M
Judul Skripsi : Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru (Studi PT. Pamdi Kencana Murni Pekanbaru)

Disetujui

Pembimbing

Muhammad Arif, S.E.,M.M
NIDN: 1028048801

Turut Menyetujui

Ketua Prodi
Ekonomi Syariah

Muhammad Arif, S.E.,M.M
NIDN:1028048801

Dekan

Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy
NIDN:1025066901

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
جامعة اسلام رiau

Alamat: Jalan Hidayatullah, No. 111, Hidayat, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28134
Telp. +62 761 876074 Fax. +62761 876018 Email: info@uisu-riau.ac.id www.uisu-riau.ac.id

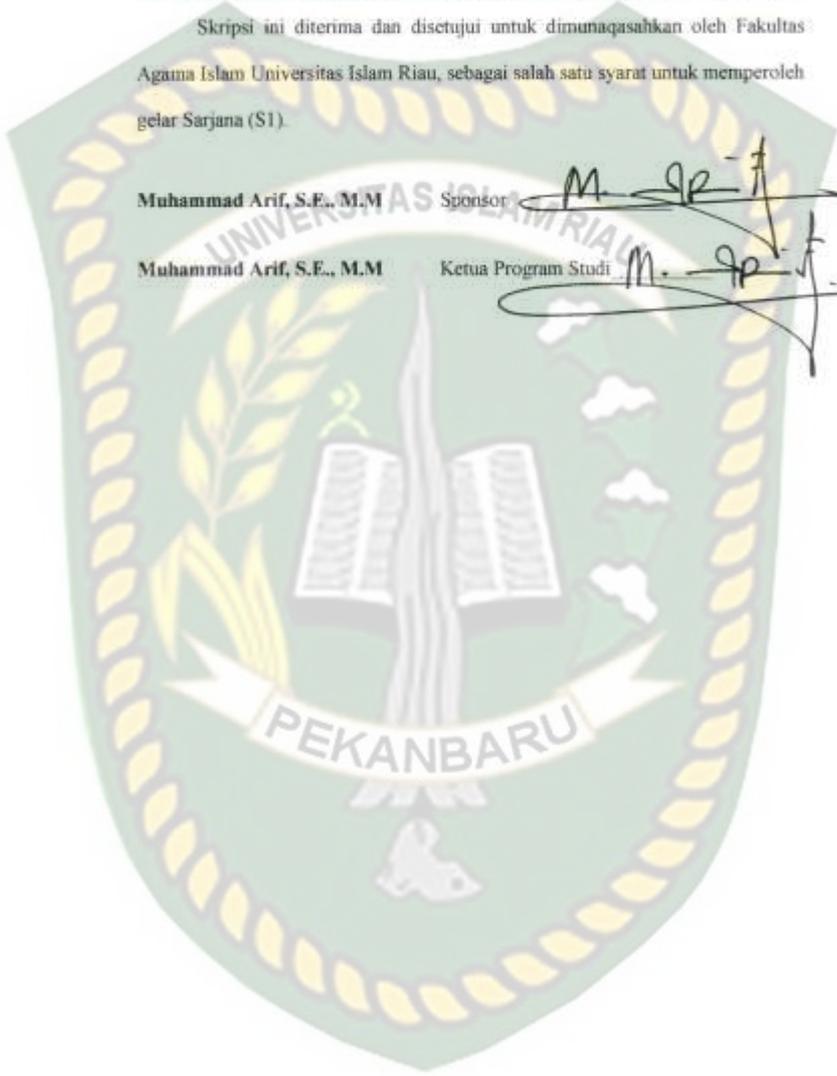
Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

Muhammad Arif, S.E., M.M

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M

Ketua Program Studi





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Alamat: Jl. Sultan Al-Mansur, Simpang Tiga, Kecamatan Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Riau
Telp. +62 756 574274 Fax. +62756 574434 Email: ia@uisri.ac.id www.uisri.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Sahminan Nasution

NPM : 172310150

Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M

Judul Skripsi : Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru (Studi PT. Pamdi Kencana Murni Pekanbaru)

Dengan rincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	18 Januari 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB I	
2	16 Februari 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB II	
3	25 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB III	
4	08 April 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Revisi Sempro	
5	25 Mei 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB IV	
6	08 Juni 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB V	
7	17 Juni 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan ABSTRAK	
8	09 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 13 Juli 2021
Diketahui oleh
Dekan Fakultas Agama Islam

Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy
NIDN:1025066901

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sahminan Nasution

NPM : 172310150

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Agama Islam

Judul skripsi : Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 9 Juni 2021

Yang menyatakan,



SAHMINAN NASUTION

Dokumen ini adalah Arsip Miiik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674874 Fax. +62761 874834 Email. fai@uir.ac.id Website. www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 7690/D-UIR/18-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Sahminan Nasution
NPM	172310150
Program Studi	Ekonomi Syariah

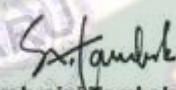
Judul Skripsi:

Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru (Studi pada PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru).

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Juni 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.
NIDN: 1018087501

ABSTRAK

ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PENYELENGGARA HAJI DAN UMRAH PEKANBARU (Studi pada PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru)

OLEH
SAHMINAN NASUTION
172310150

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pemberdayaan karyawan secara keseluruhan dan dimensi. Agar bisa mengetahui cara pemberdayaan karyawan pada perusahaan yang menyelenggarakan ibadah haji dan umroh di Pekanbaru. Jenis survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskripsi kualitatif. Dalam survei ini menggunakan informan penelitian, melakukan observasi dan survei dokumen untuk mendapatkan gambaran tentang kegiatan pemberdayaan internal perusahaan. Metode perolehan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Adapun hasil dari penelitian ini supaya karyawan dapat menambah inisiatif dan kemandirian secara pribadi karena dengan begitu karyawan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka, dan merespon lebih kreatif ketika diberikan tanggung jawab karena karyawan diharapkan bisa berkontribusi terhadap perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pegawai memiliki tanggung jawab penuh untuk melaksanakan segala kewajiban dan pekerjaannya., serta menjadikan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru lebih dikenal masyarakat khususnya di kota Pekanbaru. Perusahaan juga terus melakukan evaluasi dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dengan menerima ide dan masukan serta partisipasi langsung merupakan bagian dari adanya keterlibatan karyawan. Menjaga komunikasi menghasilkan hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan. Jika dilihat dari dimensi kemampuan, wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab, sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan pemberdayaan karyawan pada perusahaan penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru berada di kategori baik.

Kata Kunci : Pemberdayaan Karyawan, Haji, Umrah.

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AT THE COMPANY OF HAJJ AND UMRAH ORGANIZER IN PEKANBARU CITY

(A Study at Pandi Kencana Murni.Ltd of Pekanbaru)

BY

SAHMINAN NASUTION

172310150

The aim of this study is to explain the employee empowerment and its dimensions clearly as well as in order to investigate the employee empowerment at the company that organize hajj and umrah in Pekanbaru city. The type of this study is a qualitative descriptive survey. The data information of this study is obtained from research informants, observations and document surveys to get an overview of the company's internal empowerment activities. The data collection techniques used are observation and interviews. This study is intended to make the employees can improve their personal initiative and independence so that the employees are able to identify and assume a sense of psychological ownership of their work and respond more creatively when given responsibility because the employees are expected to contribute optimally to the company. The results of this study show that the employees have full responsibility to carry out all their obligations and jobs, and make Pandi Kencana Murni.Ltd of Pekanbaru is better known to the public, especially in the city of Pekanbaru. The company also continues to evaluate and motivate employees to always improve their performance, accept their ideas and input as well as direct participation which is a part of employee engagement and maintain good communication between the management and the employees. The study results based on the dimensions of ability, authority, trust, and responsibility are very good. Finally, it can be concluded that the employee empowerment at Pandi Kencana Murni.Ltd of Pekanbaru is included in the good category.

Keywords: Employee Empowerment, Hajj, Umrah.

ملخص

تحليل تمكين الموظف في شركة منفذ الحاج والعمرة بكنبارو (دراسة في PT فندي كنجانا مورني بكنبارو)

سهمنان ناسوتيون

172310150

يهدف هذا البحث إلى شرح تمكين الموظف كليا وقياسيا ولمعرفة كيفية تمكين الموظف في شرك منفذ الحاج والعمرة بكنبارو. وأما الاستعراض المستخدم في هذا البحث هو وصفي كمي. ويتكون الاستعراض على المقابلة والملاحظة والتوثيق لمعرفة وصف عن أنشطة تمكين في داخل الشركة. اما نتيجة البحث مرجوا إلى الموظف لزيادة المبادرة والمستقل نفسيا لأن الموظف يستطيع لتعرف والفرضية على سيكولوجيهم لدى عملهم، واستجابات بالابتكار عند أعطاتهم الشركة مسؤولية لأن المرجوا إلى الموظفين للاشتراك في الشركة. الخلاصة من هذا البحث هي لكل الموظفين مسؤولية ليقومون بكل الواجبات والعمل وجعل PT. فندي كنجانا مورني بكنبارو يشهرونها المجتمع خاصة في بكنبارو. قد قامت الشركة بالتقويم والدوافع إلى الموظفين لترقية إجراءاتهم. باستقبال الفكرة والمدخلات والمشاركات مباشرة جزء من وجود اشتراك الموظفين. الاتصال حصلت على احسن الارتباط بين الادارة والموظفين. من جهة المهارات والصلاحية والثقة والمسؤولية قد قامت بجيد جدا. فالخلاصة من هذه النتيجة هي تمكين الموظفين في شركة منفذ الحاج والعمرة بكنبارو في المستوى جيد.

الكلمات الرئيسية: تمكين الموظفين، الحاج، العمرة

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu shalawat dan salam tetap tercurahkan ke ruh junjungan alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW. Sebagai suri tauladan umat manusia di muka bumi ini dalam menjalani kehidupan sesuai dengan apa yang dicontohkan dalam segala aspek kehidupan termasuk salah satunya adalah ekonomi.

PT. Pandi Kencana Murni telah mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang professional tidak hanya dalam hal kuantitas namun juga kualitas, serta meningkatkan daya saing melalui perbaikan atas kerjasama dan peningkatan kompetensi SDM produktifitasnya masing-masing, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat satu penelitian dengan judul **“Analisis Pemberdayaan Karyawan pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru”**

Adapun tujuan dari penelitian skripsi adalah mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana Ekonomi (SE) program studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Akan tetapi terselesaikannya karya ini juga tidak bisa dilepaskan jasa, budi baik, dan dukungan pihak-pihak yang telah membantu peneliti selama ini. Oleh karena itu, kami menghanturkan ucapan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau bapak Prof. Dr. Syafrinaldi SH.,M.CL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau bapak Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy.
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau bapak Muhammad Arif, SE, MM. Sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan.
4. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, serta karyawan Fakultas Agama Islam yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
5. Para Dosen yang mengajar dilingkungan UIR yang telah mencurahkan ilmu dan tenaganya.
6. Para karyawan dan kepala cabang PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru. Yang telah banyak membantu kelancaran membuat surat izin penelitian.
7. Buat Bapak Maramat Nasution dan Ibunda Siti Hawa Hasibuan kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan kasih sayang nya dan doa restu kepada penulis.

Akhirnya penulis panjatkan do'a kepada Allah SWT semoga memberikan petunjuk kepada penulis dan kepada semua pihak yang ikut serta dalam memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wata'ala, senantiasa memberikan sebaik-baik balasan atas bimbingan, bantuan, perhatian serta arahan yang telah diberikan ke penulis. Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan pada penulisan skripsi ini. Penulis hanya dapat mengucapkan *jazakumullah ahsan al-jaza'wa khairan katsira* kepada pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas dengan balasan yang berlipat-lipat ganda dari sisinya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, 16 Juli 2021

Penulis

SAHMINAN NASUTION
NPM: 172310150

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR PUSTAKA	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Peneliiian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
B. Pemberdayaan Karyawan.....	16
1. Pengertian pemberdayaan.....	16
2. Penyebab perlunya pemberdayaan.....	22
3. Langkah-langkah pemberdayaan karyawan.....	22
4. Model dan strategi pemberdayaan.....	23
5. Dimensi dan indikator pemberdayaan.....	24
C. Pemberdayaan Di Tempat Kerja.....	25

D. Pengaruh Konflik Terhadap Konflik Kerja.....	28
1. Pengertian Konflik.....	28
2. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja.....	30
3. Sebab Timbulnya Konflik.....	31
4. Akibat-Akibat Konflik.....	33
5. Manfaat Konflik.....	34
E. Pemberdayaan Karyawan Menurut Perspektif Islam.....	35
F. Haji dan Umrah.....	38
1. Pengertian Haji.....	38
a. Dasar Hukum Haji.....	38
b. Syarat Wajib Haji.....	39
c. Rukun Haji.....	41
d. Membatalkan Haji.....	42
2. Pengertian Umrah.....	43
a. Hukum Umrah.....	44
b. Syarat Umrah.....	45
c. Rukun Umrah.....	46
d. Membatalkan Umrah.....	47
G. Penelitian Relevan.....	48
H. Konsep Operasional.....	50
I. Kerangka Berpikir.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53

B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
C.	Subjek dan Objek Penelitian.....	54
D.	Informan Penelitian	54
E.	Sumber Data Penelitian	55
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
G.	Teknik Pengolahan Data.....	56
H.	Analisi Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		61
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	61
1.	Sejarah Berdirinya PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru.....	61
2.	Visi Misi dan Motto PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru	62
3.	Legalitas Perusahaan	63
4.	Kantor Pusat dan Cabang PAKEM se Indonesia	63
5.	Alamat Instansi	64
6.	Sturuktur Organisasi Instansi	64
7.	Lokasi Penelitian	67
B.	Deskripsi Umum Temuan Penelitian.....	67
1.	Hasil Wawancara Bidang Pemberdayaan Karyawan.....	68
2.	Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V PENUTUP		98
A.	Kesimpulan	98
B.	Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

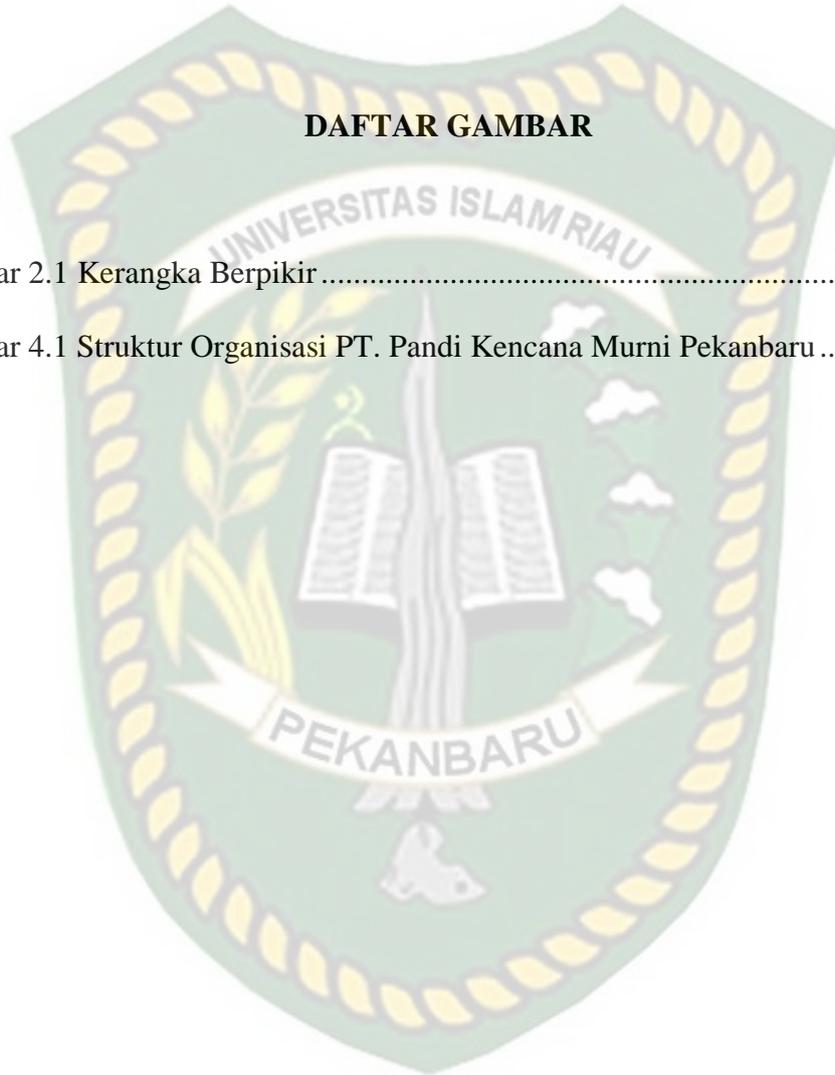
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kantor Cabang Perusahaan	7
Tabel 1.2 Perkembangan Jamaah dan Omset.....	8
Tabel 1.3 Perkembangan Jumlah Jamaah Haji	8
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	48
Tabel 2.2 Konsep Operasional	49
Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian.....	53
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Kepada Kepala Cabang PT. Pandi Kencana Murni	67
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Kepada Karyawan PT. Pandi Kencana Murni	70

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru	63



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Pra Riset
- Lampiran 3 : Surat Riset
- Lampiran 4 : Surat Balasan Riset
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 6 : Data Jamaah Haji dan Umrah
- Lampiran 7 : Struktur Organisasi PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru
- Lampiran 8 : Daftar Gambar
- Lampiran 9 : Hasil Cek Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal memegang kedudukan yang paling tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk menjadikannya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (Rusby, 2017 : 40).

Dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan maka perlu dilakukan hal hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberdayaan karyawan, Karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu individu untuk mengembang tanggung jawab pribadiatas upaya mereka memperbaiki cara melaksanakan pekerjaan pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan organisasi. Prinsipnya bahwa adalah karyawan merespon lebih kreatif diberikan tanggung jawab yang luas, didorong untuk berkontribusi, dan membantu untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas, karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan.

Karyawan sebagai aset paling penting dalam sebuah organisasi perlu di ajak untuk ikut serta memikirkan dan menanggapi permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdiakan, inisiatif serta kreatifitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing masing individu untuk kemajuan organisasi. Oleh karena keterlibatan seluruh jajaran organisasi dari tingkat tertinggi terendah diperlukan untuk menhgadapi kondisi yang semakin berat.

Memiliki karyawan yang mampu mengelola dirinya sendiri dengan baik melakukan pekerjaannya adalah setiap impian pemimpin dalam

organisasi. Karena semua pemimpin ingin karyawan yang berada dibawahnya mampu bekerja dengan inisiatif sendiri tanpa dibimbing secara terus menerus, jadi dengan sedikit bimbingan diharapkan karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas secara maksimal.

Pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memacu meningkatkan kreativitas, motivasi, dan daya inovatif yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program dan tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberdayaan sama dengan pendelegasian wewenang, ada dua kreativitas yang menjadikan pemberdayaan unik, pertama karyawan didukung untuk memakai inisiatif mereka sendiri dan kedua pemberdayaan karyawan tidak hanya sebatas memberi otoritas, tetapi juga sumber daya sehingga mereka mampu membuat keputusan dan memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan.

Pemberdayaan karyawan mengacu pada pelimpahan kekuasaan dan tanggung jawab dari tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi kepada karyawan tingkat bawah, terutama kekuatan untuk membuat keputusan. Melalui pemberdayaan, karyawan didukung dan didorong untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan kreativitas mereka dengan menerima pertanggung jawaban atas pekerjaan mereka. Memberdayakan karyawan merubah perilaku karyawan dari posisi yang biasanya melakukan pekerjaan yang disuruh ke dalam posisi lain yang mampu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Untuk terwujudnya pelayanan prima dan berkualitas pada perusahaan yang bergerak di travel haji dan umrah, maka setiap tenaga kerja yang bekerja di PT. Pandi Kencana Murni harus professional, bekerja sesuai standar profesi, standar pelayanan perusahaan, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak jama'ah dan mengutamakan keselamatan

Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya). Hasil penelitiannya adalah Ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja Ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tielung (2013) yang berjudul “Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado” hasil penelitiannya adalah pemberdayaan karyawan”, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan diberdayakan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun non materil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan apabila materil dan non materil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan meningkat (Hasibuan, 2009 : 152).

Besarnya balas jasa yang diberikan seorang karyawan yang telah disepakati sebelumnya, supaya karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan statu, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan semakin besar jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bago karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

Kompensasi merupakan suatu pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba dan kontinuitas terjamin.

Begitu pula yang dilakukan oleh PT. Pandi Kencana Murni kantor pusat. Pekanbaru dalam mewujudkan suatu perusahaan islam, maka sangat diperlukan semangat dan motivasi kerja yang layak untuk mengacu karyawan yang berprestasi dalam bekerja sehingga bisa berinteraksi antar karyawan dan dijadikan landasan dalam bekerja serta melayani para jamaah.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan semestinya melakukan beberapa cara seperti memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawan, pemberian motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut, diharapkan karyawan akan lebih maksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi tercapainya tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan.

PT. Pandi Kencana Murni merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa *tuor* dan *travel* yang memfokuskan diri dalam bidang penyelenggara pelayanan perjalanan ibadah Haji dan Umrah masyarakat di Provinsi Riau dan kota Pekanbaru pada khususnya. Di kota Pekanbaru saat ini telah berdiri perusahaan PT. Pandi Kencana Murni yang memiliki izin resmi Haji dan izin resmi Umrah dari Kementerian Agama (kemenag) RI Provinsi Riau. Adapun nama-nama perusahaan tersebut.

Adapun daftar nama-nama kantor cabang PT. Pandi Kencana Murni dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 : Kantor Cabang Perusahaan PT. Pandi Kencana Murni Tour & Travel di Indonesia.

No	Nama Kota / Kabupaten	Alamat
1.	PT. Pandi Kencana Murni Cabang Kota Serang	Jl. Keagungan No. 5 Rt,003 Rw. 005 Kelurahan Lontar Baru Kecamatan Serang Kota Serang.
2.	PT. Pandi Kencana Murni Cabang Kota Jepara	Jl. Kauman No, 01 Desa Pacangan Kulon Kecamatan Pacangan Kabupaten Jepara
3.	PT. Pandi Kencana Murni Cabang Kota Polewali Mandari	Jl. H. Andi Depu (Depan SMAN 1 Polewali) Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
4.	PT. Pandi Kencana Murni Cabang Kota Makassar	Jl. Jalan Toddopuli Raya No.64 Makassar.
5.	PT. Pandi Kencana Murni Cabang Pekanbaru	Jl. Paus No. 104c Rt 03 Kelurahan Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru.

Sumber Data 2021

PT. Pandi Kencana Murni sudah berjalan 10 tahun terus berkomitmen untuk meningkatkan usahanya dengan memberikan paket travel Haji dan Umrah yang sangat murah dan mendapat keuntungan yang banyak dan berkualitas serta kecepatan layanan keseluruh para jamaahnya yang menjadi unggul perorangan, perusahaan maupun pemerintah.

Berdasarkan hasil survey pada perusahaan PT. Pandi Kencana Murni Kantor Pusat Pekanbaru dapat berkembang jumlah jamaah Haji Plus Umrah dari tahun 2013-2019 pada tabel berikut.

Tabel 1.2 : Perkembangan Jamaah dan Omset Travel Haji Plus dari Tahun 2013-2019

No.	Tahun	Jumlah Jamaah	Omset Travel Haji
1.	2013	14	Rp. 344,400,000
2.	2014	8	Rp. 196,800,000
3.	2015	6	Rp. 147,000,000
4.	2016	8	Rp. 196,000,000
5.	2017	11	Rp. 270,600,000
6.	2018	22	Rp. 541,200,000
7.	2019	13	Rp. 319,800,000
Jumlah		82	Rp. 2,015,800,000

Sumber Data : PT. Pandi Kencana Murni, 2021

Dari tabel 2 terlihat bahwa beberapa tahun ini PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru mengalami kenaikan jumlah jamaah Haji dan Umrah dan omset Travel Haji Plus.

Tabel 1.3 : Perkembangan Jumlah Jamaah dan Omset Travel Umroh dari Tahun 2013-2019

No.	Tahun	Jumlah Jamaah	Omset Travel Umroh
1.	2013	339	Rp. 6,644,400,000
2.	2014	114	Rp. 2,280,000,000
3.	2015	88	Rp. 1,760,000,000
4.	2016	81	Rp. 1,701,000,000
5.	2017	87	Rp. 1,914,000,000
6.	2018	164	Rp. 3,854,000,000
7.	2019	271	Rp. 6,639,000,000
Jumlah		1,114	Rp. 24,792,400,000

Sumber Data : PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru, 2021

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun

yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemberian motivasi kerja yang kondusif melalui cara tersebut, diharapkan karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi tercapai tujuan yang sama itu memajukan perusahaan. setiap memulai pekerjaan dilakukan apel pagi dan breving, atau tausiah untuk memberikan semangat terhadap karyawan, tunjangannya juga diberikan pada karyawan bagi jumlah penjualannya mencapai target yang di inginkan, dan jika insentif kerjanya bagus mendapatkan bonus dan juga bagi karyawan yang berprestasi, seperti menjalankan ibadah Umrah dan juga *Tour* atau jalan-jalan ke luar Negeri.

Berikut dapat dilihat jumlah karyawan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru menurut bagiannya:

Tabel 1.4 : Jumlah Karyawan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru

No	Posisi/Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1	Branch Manager	Sarjana (S1)	1
2	Keuangan	Sarjana (S1)	1
3	Administrasi/Dokumen	Sarjana (S1)	1
6	Sales & Marketing	Sarjana (S1)	2
Jumlah			5

Sumber Data: PT. Pandi Kencana Murni, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan PT. Pandi Kencana Murni cabang pekanbaru, berjumlah 5 orang. dan PT. Pandi Kencana

Murni memiliki karyawan yang cukup baik, karena semua karyawan berpendidikan serjana di bidang masing-masing.

Pemberdayaan karyawan juga di harapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Keberadaan di dalam organisasi menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan organisasi.

Pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan 'daya manusia' melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan.

Dengan adanya karyawan yang diberdayakan akan memberikan banyak keuntungan, baik dirinya sendiri, kelompok, dan terlebih lagi organisasi. Dalam jangka panjang, sumber daya manusia yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Semangat karyawan dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bekerja harus dipandu dengan bekal visi dan misi kuat. Hal ini penting karena visi sebagai tujuan yang harus dipahami dan dimengerti oleh seluruh anggota organisasi agar dalam mewujudkan visi tersebut tidak bertentangan dengan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi.

Dengan melihat fenomena dan realita diatas, maka penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “**Analisis Pemberdayaan Karyawan pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru**” (Studi Pada PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru)

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah bagaimana Pemberdayaan Karyawan pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pada PT. Pandi Kencana Murni Kantor Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pemberdayaan karyawan pada perusahaan penyelenggara Haji dan Umrah Kantor PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi.

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan keilmuan bagi penulis dan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi keilmuan dalam meningkatkan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, yang berimbas pada kesejahteraan karyawan maupun perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan penulisan pada penelitian ini, peneliti membagi data-data secara sistematis keseluruhan, dan disusun berdasarkan per bab dan kemudian akan dibagi dalam sub-sub bab sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam Bab ini menjelaskan pengertian pemberdayaan karyawan pada perusahaan, tujuan pemberdayaan, manfaat pemberdayaan, dan kendala-kendala pemberdayaan, landasan teori, dan penelitian relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini menguraikan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, subjek dan objek penelitian, unit analisis, teknik dan pengolahan data, pedoman pertanyaan wawancara teknis analisis data.

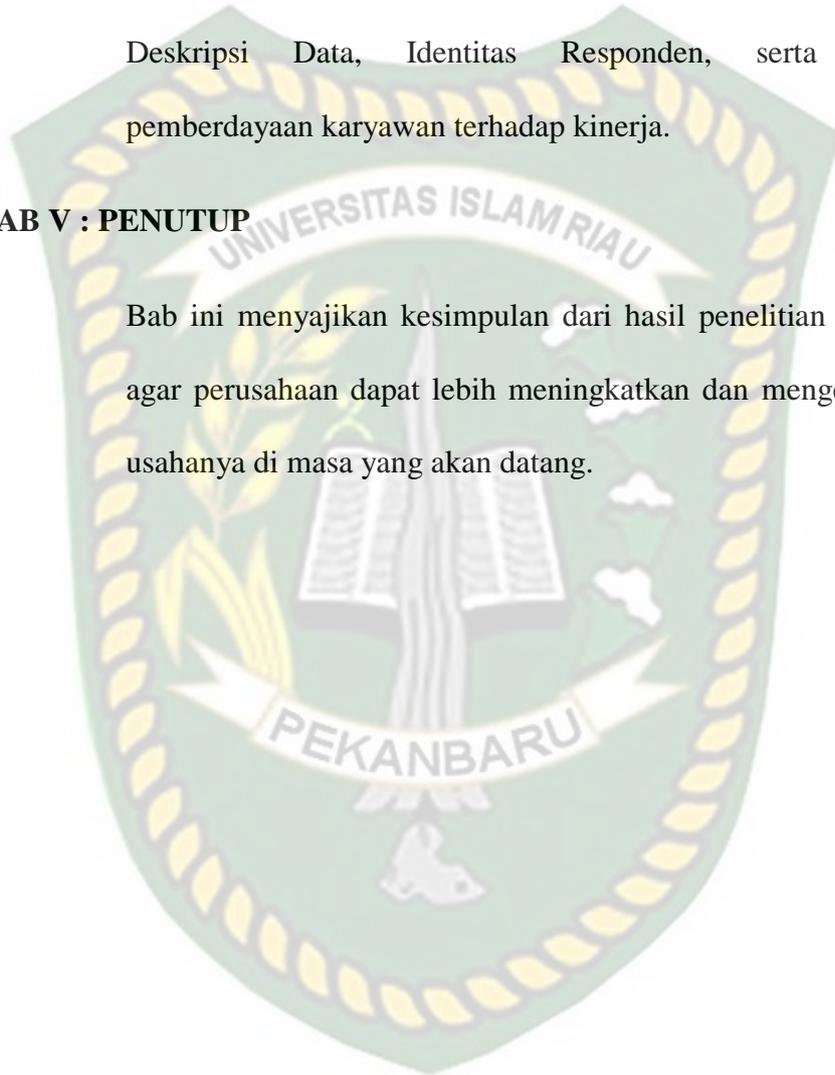
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru, Visi dan Misi perusahaan, Tujuan dan Manfaat Perusahaan, Konsep dan Filosofi

Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Produk-Produk Perusahaan, Keistimewaan dari produk, Kerja sama yang dilakukan perusahaan, Kewajiban perusahaan terhadap karyawan, Deskripsi Data, Identitas Responden, serta pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran agar perusahaan dapat lebih meningkatkan dan mengembangkan usahanya di masa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektifitas dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang meenjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). (Hasibuan, 2009: 9).

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula ahli menyamakan sumber daya manusia (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi mencapai tujuan.(Sutrisno, 2009:3).

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber sebagai penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam universitas, sehingga visi ataupun tujuan yang sudah berhasil dicapai tidak terlepas dari kinerja dosen dan pegawainya. (Nurjannah, dan Zulfadli Hamzah, 2018)

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau sering disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi sebuah perusahaan, tanpa adanya manusia maka sumber daya perusahaan menghasilkan laba maupun nilainya sendiri (Rusby, 2017)

Sedangkan dalam islam juga berbicara tentang pentingnya SDM dalam kehidupan sehari-hari, sebagaimana yang telah dikemukakan para ahlinya sebagai berikut:

Kata insani dan manusia itu mempunyai arti yang sama. Di dalam islam dikenal dengan adanya konsep *insani kamil* (manusia seutuhnya). *Insan kamil* merupakan mukmin yang di dalam dirinya mempunyai kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan.

Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang berada di dalam perusahaan yang mana mereka melakukan berbagai jenis pekerjaan dan sumbangan pemikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Defenisi lain mengatakan Sumber Daya Insani merupakan manusia yang mana sebagai penggerak atau proses produksi, harus memiliki karakteristik

atau sifat-sifat para nabi yaitu: *shiddiq*(benar), *amanah*(jujur), *tabligh*(transparan), *fatamah*(cerdas).

Sumber daya insani adalah kekuatan terbesar dalam pengelolaan sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan Allah Subhanahu Wa ta'ala sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk, dan seluruh alam semesta. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah Subhanahu Wa ta'ala yang ada di muka bumi ini untuk kemaslahatan umat manusia.

B. Pemberdayaan Karyawan

1. Pengertian pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan adalah filosofi dan strategi yang digunakan perusahaan untuk memberi ruang untuk karyawannya membuat keputusan dan berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Strategi ini membuat karyawan lebih punya rasa bangga dan *ownership* terhadap pekerjaan mereka. Adanya ruang untuk mengambil keputusan sendiri juga mendorong mereka berpikir kreatif serta berinovasi.

Paul, dkk. (2000) dalam (*Tielung*, 2013:1799) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hierarki organisasi. *Clutterbuck*, et al. (1995):12) diterjemahkan Kadarisman (2013:223) mengemukakan dalam teorinya bahwa *empowerment in terms of encouraging and allowing individuals to take personal responsibility for improving the way do their jobs and contribute tio the organization goal.*

Atas pendapat tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan dimaksudkan sebagai suatu pemberian semangat dengan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis melalui usaha bersama, maka sebuah tim mampu mencapai sebuah tujuan melebihi apa yang diusakan anggota itu sendiri. Dengan kata lain keberhasilan tim akan menimbulkan sinergi anggota itu sendiri, dalam organisasi, berbagai pengetahuan, saran, penyediaan sumber daya, ketegangan, konflik perselisihan menyebabkan masing-masing anggota tim memberikan kontribusi terbaik.

Pemberdayaan menurut Zulkarnain (2010:6-7) pemberdayaan merupakan arti kekuatan yang berasal dari dalam, tetapi dapat diperkuat dengan unsur-unsur penguatan yang diserapi dari luar. Pemberdayaan merupakan sebuah konsep untuk memotong lingkaran setan yang menghubungkan *power* dengan pembagian kesejahteraan.

Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli. Pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pengertian *empowerment* merupakan

bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan.

Menurut penulis pemberdayaan adalah merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan untuk menciptakan kinerja yang berkualitas bagi perusahaan, supaya memiliki kemampuan dan memanfaatkan peluang, agar dapat menguasai teknologi serta kemampuan manajemen, pemberdayaan karyawan juga merupakan sebuah upaya strategi untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan kewenangan terhadap pekerjaan mereka.

Sharafat Khan (1997) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu :

1. *Desire*

Tahap pertama dalam model *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Yang termasuk hal ini antara lain :

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b. Memperkecil *directivepersonality* dan memperluas keterlibatan pekerja. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.

- c. Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (*self – control*).

2. *Trust*

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal – hal yang termasuk dalam *trust* antara lain :

- a. Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup.

3. *Confident*

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal – hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan *confident* antara lain :

- a. Mendelegasikan tugas yang penting terhadap karyawan.

- b. Menggali ide dan saran dari karyawan.
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- d. Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

4. *Credibility*

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* antara lain :

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis
- b. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
- c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

5. *Accountability*

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk *accountability* antara lain :

- a. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
- c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran
- d. Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya
- e. Menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*

6. *Communication*

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termasuk dalam *communication* antara lain :

- a. Menetapkan kebijakan open door *communication*
- b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendistribusikan permasalahan secara terbuka
- c. Menciptakan kesempatan untuk *cross – training*

Model di atas menggambarkan bahwa sebuah pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari anggota organisasi akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi. Dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2. Penyebab Perlunya Pemberdayaan Karyawan

Smith memandang dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan eksternal, telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis, dimana pada abad ke-21 organisasi bisnis bekerja dalam dunia yang tidak penuh kepastian, kompleksitas, dan perubahan yang tidak dapat diduga.
- b. Karena individu itu sendiri, sejak lama manager memandang manusia sebagai sumber daya paling berharga. Akhirnya keamanan dan akses kedepan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya factor tanah, bangunan, pabrik, dan mesin pekerja benar-benar menjadi *intellectual capital* organisasi.

3. Langkah-Langkah Pemberdayaan Karyawan

Adapun langkah-langkah pemberdayaan karyawan dengan istilah tahapan dalam pemberdayaan karyawan yaitu :

Mengembangkan pehaman secara menyeluruh terhadap program *empowerment*

- a. Membuat daftar kegiatan atau kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan
- b. Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami *job expectation* dan *matrik*
- c. Menetapkan prosedur *follow-up* untuk sharing kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok
- d. Menciptakan, menjaga, meningkatkan, dan saling percaya

e. Menilai kemajuan yang diperoleh dari program pemberdayaan

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara:

1. Pemberdayaan melalui tanggung jawab
2. Pemberdayaan melalui pemberian kewenangan
3. Pemberdayaan melalui keunggulan pemberdayaan melalui informasi
4. Pemberdayaan melalui umpan balik
5. Pemberdayaan melalui pengenalan
6. Pemberdayaan melalui kepercayaan
7. Pemberdayaan melalui *repect*

4. Model dan Strategi Pemberdayaan

Adapun model dan strategi pemberdayaan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Model pemberian peran

Model pemberian peran mencakup pertentangan peran yaitu seriap orang akan mempunyai peran yang berbeda pada suatu saat yang sama, peran dengan beban lebih dan beban kurang yaitu tanpa adanya pembagian peran yang jelas dalam organisasi akan mungkin terjadi seseorang mempunyai peran yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Cara mengurangi pertentangan peran yaitu merancang desain pekerjaan dengan hati-hati dan membuat uraian tugas yang jelas, menerapkan kinerja yang efektif, merancang dan melaksanakan program pengembangan dan pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan, menjelaskan

tujuan dan sasaran organisasi kepada seluruh anggota organisasi serta mendesain struktur organisasi.

2. Model kelompok kerja

Alasan untuk membentuk kelompok atau tim kerja adalah:

- a. Keamanan, dengan jumlah yang banyak biasanya akan menambah rasa aman anggota
- b. Status, dengan membentuk tim kerja atau memasuki suatu kelompok, biasanya bisa meningkatkan status pribadi
- c. Keinginan untuk diakui/menambah rasa percaya diri
- d. Afiliasi, tim atau kelompok akan memenuhi kebutuhan untuk berteman/berhubungan sosial
- e. Kekuasaan, dengan group akan lebih mudah mendapatkan yang diinginkan.

5. Dimensi dan Indikator Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah hubungan yang berkelanjutan antara kepribadian untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Menurut Khan (2007:54) dan Arifin, dkk (2014:16) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Keinginan

- a. Sebuah karyawan diberi kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang
- b. Menimalkan penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan karyawan

- c. Mendorong penciptaan persektif baru dan memperluas keterlibatan karyawan
 - d. Gambarkan keterampilan tim dan latih karyawan untuk mengendalikan diri.
2. Kepercayaan Diri
- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan
 - b. Dapatkan ide dan saran dari karyawan
 - c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antara departemen
 - d. Berikan jadwal intruksi kerja dan dorong penyelesaian yang baik
3. Kredibilitas
- a. Lihat karyawan yang lain sebagai partner strategis
 - b. Meningkatkan target disemua bagian pekerjaan
 - c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk perubahan melalui partisipasi.
4. Komunikasi
- a. Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka
 - b. Sediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan masalah secara terbuka
 - c. Meningkatkan peluang untuk pelatihan diluar kompetensi tugas.

C. Pemberdayaan Karyawan Di Tempat Kerja

Ada banyak manfaat aplikasi pemberdayaan bagi karyawan dan organisasi. Berkat pemberdayaan karyawan merasa seolah-olah mereka telah memiliki pekerjaan sendiri, kepercayaan mereka pada organisasi,

pengembangan pribadi dan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi, kreativitas, loyalitas organisasi dan kemauan untuk mengambil alih beberapa pekerjaan dan berakibatkan pada peningkatan kinerja mereka. Mengurangi stress kerja serta meningkatkan ekspektasi serta optimisme.

Keunggulan pemberdayaan adalah memungkinkan tenaga kerja menjadi lebih responsif dan adaptif dalam mengubah lingkungan organisasi yang selalu berubah. Pemberdayaan merupakan hal yang penting jika organisasi ingin meningkatkan kinerja perusahaan, dan bagaimana pemberdayaan tim dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam organisasi. Dan berdampak positif terhadap kepuasan kinerja dalam perusahaan.

Pemberdayaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan komitmen organisasi. Pemberdayaan karyawan juga membantu karyawan untuk merasakan bahwa kontribusinya memiliki makna, bahwa karyawan kompeten dan mampu memilih apa yang akan dilakukan. Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan.

Mereka akan dapat mengidentifikasi dan mengasumsikan perasaan memiliki secara psikologis terhadap pekerjaan mereka. Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab atas hasil. Dengan pemberdayaan, dipastikan perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas,

keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efisien dan efektif.

Lebih khusus lagi. Pemberdayaan dikatakan berkontribusi pada hasil yang lebih baik untuk organisasi bisnis karena peningkatan kinerja, produktivitas karyawan. Serta respon dan fleksibilitas organisasi. Manfaat ini sering dikaitkan dengan dampak positif terhadap sikap karyawan seperti moral dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Pemberdayaan melibatkan karyawan yang mengambil inisiatif untuk menanggapi tantangan terkait pekerjaan secara mandiri dengan dorongan dan dukungan dari manajemen. Pemberdayaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan, baik individu maupun tim, dianggap sebagai motivasi tugas intrinsik yang diwujudkan dalam empat dimensi kognitif (kebermaknaan, efikasi, otonomi dan dampak) mencerminkan orientasi karyawan untuk peran mereka di tempat kerja.

Namun, dampak negatif dapat terjadi dalam pemberdayaan tim ketika terjadi konflik dalam tim. Tim yang diberdayakan mungkin lebih rentan terhadap konflik dalam grup, yang memiliki efek merugikan pada kinerja tim. Mengingat situasi yang membutuhkan pemberdayaan tim, efektivitas dan keberhasilan tim yang diberdayakan bergantung pada bagaimana anggota tim mampu beradaptasi dengan tim dan memaksimalkan manfaat dari kekuasaan dan berbagi pengetahuan dan meminimalkan konflik dalam kelompok. Selain itu, perbedaan persepsi antar individu

dalam tim dapat menimbulkan konflik dalam tim. Pemberdayaan karyawan memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan penting dengan sedikit pengawasan. Kurangnya pengawasan dalam pemberdayaan bisa menimbulkan masalah. Jika dilakukan dengan benar maka karyawan yang diberdayakan akan menjadi hebat, namun bila salah maka akan berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawan. Jadi hal yang perlu diperhatikan:

- a. Egoisme/arogansi : karyawan yang egois/sombong dapat menimbulkan masalah besar bagi manajer. Untuk menyebabkan masalah untuk mendelegasikan tugas dan wewenang. Karyawan menghindari pelaporan tentang pekerjaan.
- b. Keamanan : informasi data dan dibagikan oleh semua karyawan, ada kekhawatiran tentang kebocoran data penting ada peningkatan risiko data rahasia dan keamanan terkait dengan karyawan yang memiliki akses ke informasi.
- c. Demokrasi : karyawan yang berdaya bisa menyalah gunakan apa yang sudah disediakan.

D. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik

Konflik kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat ketidaksesuaian antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai maupun tujuan yang ada pada diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Konflik kerja juga dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat antara dua

atau lebih anggota suatu organisasi atau kelompok, karena mereka harus berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang langka atau memiliki status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Berikut pengertian konflik pekerjaan dari beberapa sumber buku sebagai berikut:

Konflik kerja adalah adanya konflik antara seseorang dengan orang lain atau ketidaksesuaian kondisi yang dirasakan karyawan akibat hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan pada aktivitas kerja.

Sedangkan Menurut Wahyudi (2011), konflik kerja adalah suatu perselisihan, yaitu konflik antara dua orang atau dua kelompok yang mana yang satu melakukan tindakan melawan sesamanya sehingga salah satu atau keduanya diganggu oleh satu sama lain.

Menurut Mangkunegara (2000), konflik kerja adalah konflik yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang untuk dirinya sendiri, orang lain, organisasi dan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Menurut Nawawi (2010), konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok organisasi yang muncul karena mereka harus berbagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas atau karena mereka mempunyai status, nilai tujuan yang berbeda. dan persepsi.

2. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Terdapat 4 jenis konflik kerja dalam organisasi menurut pendapat Mangkunera (2011). Diantaranya:

1. Konflik hierarki, yaitu perselisihan yang terjadi dalam hierarki perusahaan / organisasi. Misalnya konflik antara pimpinan dan karyawan, pengurus dan anggota dan sebagainya.
2. Konflik fungsional, yaitu perselisihan yang terjadi antar departemen dalam suatu perusahaan / organisasi. Misalnya konflik antara produksi dan pemasaran dan sebagainya.
3. Konflik staf dengan pimpinan unit, yaitu perselisihan antara pimpinan unit dengan stafnya, terutama staf yang terkait dengan kewenangan kerja. Misalnya staf mengambil otoritas secara informal.
4. Konflik formal informal, yaitu perselisihan yang berkaitan dengan norma resmi di organisasi formal dan informal. Misalnya para pemimpin organisasi yang menempatkan norma yang salah dalam organisasinya.

Sedangkan beberapa jenis konflik pekerjaan yang biasa terjadi di dalam perusahaan termasuk:

- a. Konflik dalam diri seseorang. Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena dia harus memilih tujuan yang bertentangan. Dia bertanya-tanya mana yang harus dipilih atau dilakukan.

b. Konflik batin

Seseorang juga bisa terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuan. Konflik antar individu. Konflik antar individu seringkali terjadi karena ada perbedaan tentang masalah tertentu, tindakan dan tujuan yang dihasilkan bersama-sama sangat menentukan, konflik antara individu-individu ini biasanya akan terjadi berkelanjutan jika tidak ada konsekuensi dan lebih banyak pihak dan menjadi berpengaruh dalam konflik untuk memadamkannya.

c. Konflik antar anggota kelompok, kelompok dapat mengalami

konflik substantif dan efektif. Konflik substantif adalah konflik yang ada terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota sebuah komite sampai pada kesimpulan yang berbeda pada data yang sama, dikatakan bahwa kelompok tersebut sedang mengalami konflik substantif. Sedangkan konflik efektif merupakan konflik yang terjadi berdasarkan respons emosional terhadap situasi tertentu.

d. Konflik antar kelompok, konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan kelompok. Misalnya konflik yang mungkin terjadi antar bagian produksi dengan departemen pemasaran.

3. Sebab-Sebab Timbulnya Konflik

Konflik bisa muncul karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa sedih. Kerugian ini tidak hanya signifikan, tetapi terkadang tidak. Untuk mencegah konflik, pertama-tama kita harus mempelajari

kemungkinan penyebab konflik. Menurut Nitisemito (2010) penyebab konflik adalah:

a. Perbedaan pendapat

Konflik bisa muncul dari ketidak sepakatan. Dimana masing-masing pihak merasa dia adalah pihak yang benar. Jika ketidak sepakatan cukup tajam, itu bisa menyebabkan rasa tidak enak, ketegangan. Hal seperti ini bisa menimbulkan konflik

b. Salah paham

Salah paham merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya, tindakan seseorang mungkin disengaja, tetapi tindakan tersebut dapat merugikan orang lain. Bagi yang merasa sedih, hal itu menimbulkan rasa tidak nyaman, kurang empati, bahkan kebencian.

c. Emosi

Emosi yang terlalu sensitif bisa jadi merupakan perilaku seseorang, tapi dianggap merugikan orang lain. Jadi, dari segi hukum atau etika, ini sebenarnya tidak salah. Namun hal tersebut tetap dianggap berbahaya dan dapat menimbulkan konflik, karena terlalu peka terhadap emosi orang lain.

Sedangkan menurut T. Nuraini (2013) secara umum terdapat beberapa aspek konflik yaitu:

a. Sumber daya manusia yang terbatas

Dengan sumber daya manusia yang terbatas, manajer mengalokasikan sumber daya manusia yang ada (dalam alokasi itu satu kelompok

mungkin lebih sedikit dari yang lain) jadi ini mungkin menjadi sumber konflik.

b. Tujuan berbeda

Suku cadang perusahaan yang berbeda dapat digunakan untuk tujuan yang berbeda. Misalnya, departemen penjualan mungkin ingin meningkatkan penjualan dengan menawarkan persyaratan penjualan lunak.

c. Saling ketergantungan

Perusahaan merupakan gabungan dari berbagai unit yang saling berinteraksi, sehingga aktivitas satu pihak dapat merugikan pihak lain, dan bagian produksi beroperasi secara perlahan yaitu bagian perbaikan dan pemeliharaan. Hal ini dapat menimbulkan perselisihan, seperti memprotes kuota produksi yang tidak tercapai.

4. Akibat-Akibat Konflik

Konflik tidak selalu berdampak negatif. Dengan kata lain, konsekuensi suatu konflik pada dasarnya adalah dua hal utama: negatif atau merugikan, dan positif atau menguntungkan. Konsekuensi positif atau menguntungkan dari suatu konflik (Nitisemito, 2010).

a. Menghasilkan kemampuan untuk mengoreksi diri sendiri

karena konflik, hal ini dirasakan pihak lain. Pihak tertentu sebenarnya bisa memanfaatkan konflik ini. Artinya, dia memiliki kemampuan untuk mengoreksi diri sendiri.

b. Tingkatkan prestasi

Adanya konflik sebenarnya bisa menjadi cambuk, jadi kita bisa berbuat lebih baik dari sebelumnya. Bahkan seringkali orang dihina. Karena orang itu dianggap cambuk dari kesuksesan tertinggi. Mungkin motifnya adalah untuk menunjukkan kepada orang yang menghina bahwa orang yang dihina itu lebih sukses daripada dia.

c. Pendekatan yang lebih baik

Adanya perselisihan ini dapat menimbulkan guncangan bagi salah satu atau kedua belah pihak. Mungkin mereka tidak mengerti bahwa ini bisa menimbulkan konflik. Alhasil, mereka lebih memperhatikan hubungan satu sama lain, hal ini bisa mengarah pada hubungan yang lebih baik dari sebelumnya.

5. Manfaat Konflik

Konflik merupakan kehidupan sehari-hari yang dapat berdampak positif dan negatif pada individu yang terlibat. Perselisihan sebenarnya dapat berdampak positif bagi individu jika kita dapat mengelolanya secara konstruktif. Beberapa contoh kepentingan positif dari suatu konflik adalah:

1. Konflik membuat individu sadar bahwa mereka memiliki masalah yang perlu diselesaikan dalam hubungannya dengan orang lain.
2. Konflik dapat menyadarkan dan mendorong individu untuk melakukan perubahan.
3. Konflik dapat menjadi inspirasi bagi individu untuk memecahkan masalah yang belum terealisasi secara eksplisit.

4. Ketidak sepakatan dapat mengarah pada pencapaian keputusan kolektif yang lebih matang dan berkualitas tinggi.
5. Konflik dapat menyebabkan ketegangan kecil yang sering dialami orang.
6. Konflik juga dapat mengungkapkan siapa kita atau siapa kita sebenarnya.
7. Konflik juga bisa menjadi sumber dorongan.
8. Konflik dapat memperkuat dan memperkaya hubungan

Keuntungan dan manfaat konflik dalam pemberdayaan adalah sebagai berikut:

1. Mendorong moral dalam menghadapi persaingan
2. Sebagai alat untuk mendiagnosis kemungkinan masalah
3. Memacu kreativitas dalam mencari solusi dan berpikir kreatif
4. Mendorong karyawan untuk fokus pada tugas
5. Dapatkan umpan balik atau dorong individu yang sebelumnya pasif untuk menjadi aktif
6. Sebagai pengaman jika sering terjadi konflik
7. Merangsang munculnya ide-ide cemerlang
8. Sebagai sarana pembelajaran dalam hal mengungkapkan pendapat.

E. Pemberdayaan karyawan menurut persektif islam

Dalam islam juga berbicara tentang pemberdayaan, sebagaimana disebut dalam Al-Qur'an dengan istilah *tamkin*. Yang dimaksud dengan *tamkin* di sini merupakan kesanggupan mengerjakan sesuatu, kekokohan,

mempunyai kekuatan, kekuasaan, pengaruh serta mempunyai kedudukan atau tempat, baik yang bersifat materi (*hissi*) atau yang bersifat non-materi (*ma'nawi*). Dalam Al-Qur'an *tamkin* dibagi menjadi dua, ialah secara *maddi* (materi) dan *tamkin* secara *ma'nawi* (non-materi). Secara *maddi* yakni manusia sudah berkemampuan atau mampu mengendalikan bumi untuk mendapatkan pencaharian di dalamnya. Dalam Al-Qur'an surah Al-A'rof dikatakan istilah *tamkin* berbarengan *ma'aysah* yang mengandung sumber kehidupan. Sebagaimana Firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala sebagai berikut:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya : Dan sungguh, Kami telah menempatkan kamu di bumi dan di sana Kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur(Q.S Al-a'rof ayat 10).

Al-Qur'an adalah wahyu yang diutus Allah SWT kepada Rasulullah SAW. Al-quran adalah kitab suci yang tidak hanya berfungsi sebagai sumber hukum tetapi juga sebagai sumber inspirasi bagi umat Islam. Al Quran berisi solusi untuk masalah dan *shalih li kulli zaman wa makan*. Artinya Al- Quran berisi prinsip dan hukum yang menjadi sumbernya memecahkan berbagai masalah yang dihadapi umat manusia. Salah satu masalah yang kita hadapi adalah masalah kemiskinan. Masalah ini adalah masalah yang dihadapi negara dan masyarakat. Sejarah mencatat banyak hal konflik yang terjadi di dunia yang lahir dari kesenjangan antara si kaya dan si miskin. Islam sendiri sangat memperhatikan masalah kemiskinan. Islam memandang kemiskinan sebagai sesuatu yang harus diatasi, bahkan Nabi

pernah berkata bahwa kemiskinan adalah sesuatu yang bisa mendekatkan diri pada diri sendiri menjadi kufur.

Al-Qur'an kemudian menawarkan solusi untuk mengubah kesenjangan tersebut di rizki itu menjadi sumber kebaikan dan harmoni. Al-Qur'an banyak berisi ayat-ayat yang mengajak orang untuk berkontribusi bersama memberdayakan masyarakat untuk menuntaskan kemiskinan. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu instrumen pengentasan kemiskinan yang efektif karena dalam program pemberdayaan masyarakat didorong untuk merubah diri sendiri dan dilatih untuk mandiri. Islam sangat membesarkan hati dan dorongan pengikut untuk membantu satu sama lain dalam kebaikan. Program pemberdayaan masyarakat sejalan dengan semangat Islam dan umatnya jadilah agama yang *rahmatan lil 'alamin*. Islam memiliki visi bagi pemeluknya menjadi agen penyebaran rahmat Allah di muka bumi ini. Sebagaimana Firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya : Dan Kami tidak mengirimmu (Muhammad) tetapi untuk menjadi rahmat untuk semua alam(Q.S Al-Anbiya ayat 107).

Islam memandang masyarakat sebagai sistem yang saling eksklusif membutuhkan dan mendukung satu sama lain. Antara komunitas individu memiliki hubungan yang idealnya saling menguntungkan. Celah dalam hal pendapatan ekonomi merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk dibudidayakan keharmonisan dan persahabatan antara satu sama lain. Islam

mendorong implementasi pemberdayaan masyarakat dengan berpegang pada 3 prinsip utama; tiga prinsip ini itu adalah prinsip *ukhuwwah*, prinsip *ta'awun*, dan prinsip persamaan, Prinsip *Ukhuwwah* dalam bahasa arab artinya persaudaraan. Prinsip ini menekankan bahwa setiap Muslim adalah saudara satu sama lain, meskipun tidak ada hubungan darah di antara keduanya. Rasa persaudaraan terjamin ada rasa empati dan mempererat persahabatan di masyarakat. Prinsip ini berdasarkan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat(Q.S Al-hujarat ayat 10).

F. Haji dan Umrah

1. Pengertian Haji

Haji menurut lugot atau bahasa (etimologi) adalah *al-qashad ila mu'azhham* (pergi menuju sesuatu tempat yang di agungkan).

Sedangkan menurut arti (terminologi), para kalangan ahli bahasa menyebut haji adalah untuk segala jenis bepergian (*al-qashd*). Secara umum para ahli fiqih menghususkannya hanya untuk niat datang ke baitullah untuk menunaikann ibadah haji. Ibnu Al Humam mengatakan: Haji adalah pergi ke baitullah untuk menunaikan aktivitas tertentu pada waktu tertentu.(Abdul,Aziz:481-482).

a. Dasar Hukum Haji

Haji merupakan salah satu rukun islam dan merupakan suatu kewajiban yang tergolong *al-ma'lum min ad-din bi adh-dharurah*.

Sehingga, barang siapa yang mengingkari kewajibannya, maka ia telah kafir dan murtad dalam islam.

Kewajiban hukum haji ditetapkan dalam Alqur'an, sunnah, dan ijma' seluruh ulama. Sebagaimana dalil Alqur'an yang menunjukkan kewajiban haji dinatara lain adalah firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam surah Al-imron ayat 97:

وَلِلّٰهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ اِلَيْهِ سَبِيْلًا ۗ وَمَنْ كَفَرَ فَاِنَّ اللّٰهَ غَنِيٌّ عَنِ الْعٰلَمِيْنَ

Artinya : Dan (di antara) kewajiban manusia terhadap Allah adalah melaksanakan ibadah haji ke Baitullah, yaitu bagi orang-orang yang mampu mengadakan perjalanan ke sana. Barangsiapa mengingkari (kewajiban) haji, maka ketahuilah bahwa Allah Mahakaya (tidak memerlukan sesuatu) dari seluruh alam.

Sedangkan dalil dalam hadist Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam yang diriwayatkan inbu umar:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ «بُنِيَ الْإِسْلَامُ عَلَى خَمْسٍ: شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللهُ وَأَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللهِ، وَإِقَامِ الصَّلَاةِ، وَإِيْتَاءِ الزَّكَاةِ، وَالْحَجِّ، وَصَوْمِ رَمَضَانَ

Artinya : Nabi SAW bersabda. "Islam itu didirikan atas lima perkara. Yaitu, bersaksi bahwa tidak ada tuhan yang berhak disembah melainkan Allah dan Muhammad adalah Rasul-Nya, mendirikan sholat, menunaikan zakat, puasa pada bulan Ramadan, menunaikan ibadah haji ke Baitullah bagi yang mampu melakukannya." (mutafaqun alaih).

b. Syarat Wajib Haji

Para ulama berkonsesus bahwa syarat haji ada 6. Islam, berakal, merdeka, baligh, sehat, mampu, sekali seumur hidup. Dalam hal ini, wanita sama seperti pria dan syarat-syaratnya juga sama persis dengan

syarat-syarat yang berlaku bagi pria. Jika ada satu syarat yang tak terpenuhi, maka kewajiban atas orang tersebut menjadi hilang.

Menurut ijma ulama syarat wajib haji sebagai berikut :

1. Beragama Islam

Syarat utama berhaji adalah beragama Islam. Pasalnya, hanya muslim yang boleh menginjakkan kaki di Tanah Haram. Haji pun merupakan tuntunan agama Islam saja, bukan menjadi rukun apalagi aturan agama lainnya.

2. Sudah baligh

Orang yang wajib berhaji adalah orang yang sudah baligh ditandai dengan mimpi basah bagi laki-laki dan menstruasi bagi perempuan. Jika ada keluarga yang membawa serta anak kecil yang belum baligh atau belum dewasa, maka hajinya tetap dianggap sah tetapi tidak memenuhi syarat wajib haji.

3. Berakal sehat

Orang-orang yang hilang ingatan, gila, atau tidak waras tidak diwajibkan untuk berhaji. Hanya orang-orang yang berakal sehat yang layak memenuhi syarat wajib haji.

4. Merdeka atau bukan budak

Meskipun pada saat ini sudah tidak ada perbudakan, haji tetap tidak diwajibkan bagi budak atau hamba sahaya yang beragama Islam sekalipun. Pada masa lalu, bangsa Arab masih memberlakukan

perbudakan sehingga tidak diwajibkan bagi budak untuk beribadah haji.

5. Mampu secara fisik dan finansial

Poin syarat haji yang paling mendapatkan perhatian serius bagi warga Indonesia adalah mampu secara fisik dan finansial. Orang-orang yang sudah jompo sekalipun sebenarnya tidak diwajibkan beribadah haji, tetapi tidak ada larangan bagi mereka untuk tetap berangkat ke tanah suci di bulan haji meskipun ada uzur usia. Sementara mereka yang sehat, masih muda, dan punya kemampuan secara finansial wajib menunaikan ibadah haji.

6. Punya mahram khusus bagi wanita

Adakalanya orang yang berhaji bukan merupakan pasangan suami istri. Namun, syarat wajib haji ini ditetapkan oleh pemerintah Arab Saudi bahwa perempuan yang berhaji atau mengunjungi Tanah Haram wajib didampingi oleh mahramnya.

a. Rukun Haji

1. *Ihram* adalah mengerjakan ibadah haji atau umrah dengan menggunakan pakaian ihram berwarna putih tanpa jahitan dengan niat haji atau umrah dari *Miqot*. *Ihram* sudah dinilai sah meski hanya niat.
2. *Wukuf* adalah berdiam diri, berdzikir, dan berdoa yang dilakukan di Padang Arafah pada tanggal 9 Dzulhijjah sejak tergelincirnya matahari sampai tanggal 10 Dzulhijjah saat terbitnya fajar.

3. *Thawaf* adalah mengelilingi kaabah tujuh kali putaran dan melontar jumrah aqobah pada tanggal 10 Dzulhijjah. Jika kamu tidak mengerjakannya dan sudah keluar dari Mekkah, kamu harus kembali sambil berumroh.
4. *Sa'i* adalah berlari-lari kecil diantara bukit Shafa dan Marwah sebanyak tujuh kali.
5. *Tahallul* adalah bercukur atau mencukur rambut minimal tiga helai rambut.
6. Tertib adalah dikerjakan secara berurutan.

b. Yang Membatalkan Haji

Hal hal yang membatalkan haji menurut para ijma ulama sebagai berikut:

1. Bersenggama atau berhubungan intim. Bersenggama atau berhubungan intim dapat membatalkan haji jika dilakukan sebelum melempar *jumrah aqabah*. Akan tetapi jika dilakukan setelah melempar *jumrah aqabah* dan *thawaf ifadah* maka tidak sampai membatalkan haji, hanya saja dia mendapat dosa karena perbuatannya.
2. Meninggalkan salah satu rukun haji. Rukun haji adalah yang harus dilakukan ketika melakukan ibadah haji, bahkan harus berurutan dan tidak boleh terbalik balik. Jika tidak melakukan salah satu rukunnya maka haji yang dilakukan akan sia-sia dan harus mengulangi hajinya kembali di kemudian hari ketika dia telah mampu kembali.

1. Pengertian umrah

Umrah menurut arti bahasa mengunjungi. Kalimat '*i;tamarahu*' bersinonim dengan *zarahu*, mengunjunginya. Ia juga disebut sebagai haji kecil karena memiliki kesamaan dengan haji dalam hal ini *ihram*, *thawaf*, *sa'i*, dan mencukur atau memangkas rambut.

Sedangkan menurut arti syara, umrah adalah ziarah ke Baitul Haram dengan mekanisme tertentu. Yakni *ikhram*, *thawaf*, *sa'i*, dan *tahallul*. Disini tidak dikatakan pada waktu tertentu karena umrah boleh dilakukan kapan pun (Abdul, Aziz dan Abdul Wahhab:603).

Dalil umrah sebagaimana Imam Mâlik dan Imam asy-Syâfi'i mengatakan bahwa orang yang melakukan '*umrah mufradah*' dihالalkan melakukan apa saja, sampai bergaul dengan istrinya jika dia telah bercukur atau memendekkan rambutnya, baik telah membayar (memberikan) kurban atau belum. (*ad-Dîn wa al-Hajj 'ala Madzahib al-Arba'ah karya al-Kararah*). Perintah umrah disejajarkan dengan perintah haji tetapi pelaksanaan umrah lebih sederhana dibandingkan dengan pelaksanaan haji. Hukum ibadah umrah adalah wajib sekali seumur hidup bagi yang mampu, dan dibolehkan untuk melaksanakan Umrah walaupun belum melaksanakan Haji. Allâh Subhanahu Wa Ta'la berfirman dalam Al-qur'an surah Albaqaroh 196 sebagai berikut:

وَأَتِمُّوا الْحَجَّ وَالْعُمْرَةَ لِلَّهِ

Artinya : Dan sempurnakanlah ibadah haji dan umrah karena Allah.

Hadist yang pertama ialah hadist Umar bin Khattab ra: Bahwa seseorang laki-laki bertanya: Wahai Rasulullah, bersabda, apakah Islam itu,, dan seterusnya. Hadist ini dipergunakan oleh orang-orang yang mengatakan tentang wajibnya haji sebagai alasan, dimana Nabi shallallahu alaihi wasallam. Menjadikan haji dan umrah itu sebagai unsur islam sebagaimana mereka mengambil alasan pula kepada diseringkannya haji dan umrah itu pada firman Allah Subhanahu wa Ta'ala: "*Dan sempurnakanlah haji dan umrah karena Allah*"

Kata mereka: Wajibnya itu tidak ditarik dari ditetapkan haji, begitu pula karena sama-sama disuruh untuk menyempurnakannya. Mereka mengambil alasan pula kepada hadist Abu Ruzein yang telah disebutkan dulu, di mana dikatakannya: "*Gantikanlah bapakmu naik haji dan umrahlah*". Rasulullah juga melakukan umrah dulu sebelum berhaji, dan mengerjakan *thawaf*, *sa'i*, bergunting rambut dan *berihram* dan *miqat* seperti haji. Kata mereka: Lahirnya Al-Qur'an itu lebih kuat, jika ada petunjuk lain.

a. Hukum Umrah

Haji sama wajibnya dengan jihad, sedangkan umrah wajib sukarela. Sedangkan menurut Mazhab Syafi'i (menurut pendapat terkuat) dan Mazhab Hambali, Umrah wajib seperti Haji. Dan menyelesaikan Haji dan Umrah untuk Allah.

Itu berarti melakukan keduanya dengan sempurna, dan perintah yang ada mengandung arti kewajiban. Hal ini juga berdasarkan hadits Aisyah ra dia pernah bertanya kepada Nabi, Apakah wanita diwajibkan jihad? Dia menjawab, ' Ya, jihad yang tidak mengandung pertempuran, yaitu Haji dan Umrah.

Sedangkan menurut para ulama ada tiga hukum melaksanakan umrah yaitu:

1. Umrah yang bersamaan dengan pelaksanaan haji hukumnya wajib.
2. Umrah pertama kali yang tidak bersamaan dengan haji hukumnya wajib (menurut madzhab Syâfi'î dan Hanbalî), akan tetapi menurut madzhab Mâlikî dan Hanafî hukumnya sunnah.
3. Adapun Umrah dua kali atau lebih hukumnya sunnah. Sedangkan umrah karena nadzar hukumnya wajib

b. Syarat Umrah

Persyaratan yang berkaitan dengan sahnya ibadah umrah disebut persyaratan hukum. Sedangkan ketentuan yang berkaitan dengan kewajiban atau sunnah untuk melaksanakannya disebut dengan syarat wajib atau syarat umrah sunnah.

1. Islam orang kafir tidak sah umrahnya. Demikian pula, tidak sah umrah orang yang mewakilkan pelaksanaan umrah-nya kepada orang kafir.
2. *Mumayyiz* tidak sah ibadah umrah yang dilaksanakan oleh anak kecil dan orang gila.

Persyaratan bagi orang yang diwajibkan atau dihukum untuk melaksanakan umrah:

1. Islam. Orang kafir tidak diwajibkan untuk melakukan umrah dan ibadah lainnya
2. Raih usia Baligh. Anak kecil yang belum hamil tidak diwajibkan umrah, namun jika umrah dianggap sah umrahnya, tapi dikategorikan (dihukum) umrah sunnah.
3. Akal sehat. Tidak ada hukum umrah bagi orang gila dan haram haji dilakukan oleh orang gila.
4. Merdeka Pelayan (budak) tidak diperintahkan untuk melakukan ibadah umrah.
2. *Istithâ'ah* atau memiliki kemampuan dalam hal fisik, harta, dan keamanan.

c. Rukun Umrah

Adalah amalan yang harus/wajib dikerjakan, dan apabila ditinggalkan maka umrahnya tidak sah, dan tidak bisa diganti atau ditebus dengan cara membayar dam, puasa, fidyah atau diwakilkan.

Menurut pendapat Ulama Syafi'iyah rukun umrah menjadi lima yaitu:

1. *Ihram*
2. *Thawaf* (tujuh putaran mengelilingi ka'bah)
3. *Sa'i* (antara shafa dan marwah)
4. Berkukur rambut
5. Tertib, yaitu menertibkan antara rukun-rukun tersebut.

d. Yang Membatalkan Umrah

Umroh yang baik adalah dambaan banyak orang. adapun beberapa hal-hal yang membatalkan umroh yang memang perlu di ketahui. Untuk mendapatkan umroh yang sempurna sebaiknya kita tidak melakukan hal-hal yang membatalkan umroh seperti

1. Bagi setiap laki-laki tidak boleh memakai pakaian yang ada jahitannya dan tidak boleh menutup kepala.

2. Bagi wanita tidak boleh menutup wajah dan dua tapak tangannya.

Sebaiknya kaum wanita boleh menggunakan sarung tangan, namun tidak boleh menutupi bagian telapak tangannya secara langsung.

3. Memakai wangi-wangian dan minyak rambut bagi wanita

Menggunakan wangi-wangian oleh wanita tidak dianjurkan, karena melanggar suatu *ihrom*.

4. Mencaci maki atau mengucapkan kata-kata kotor.

Untuk menghindari perkataan kotor lebih baik memperbanyak membaca istiqfar. selain mendapat pahala kita juga terhindar dari kata-kata kotor.

5. Bersetubuh walau sudah sah

Jika melakukan hubungan suami isteri pada saat menunaikan ibadah Haji dan Umroh maka Anda harus membayar denda atau dengan menyembelih seekor unta atau sama dengan 7 ekor kambing.

6. Memotong atau mencabut tanaman di tanah Haram

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman dalam Q.S Al-Baqarah 196

Dan janganlah kamu mencukur rambut mu sebelum binatang hadyu sampai di lokasi penyembelihannya. Apabila jamaah melanggar aturan tersebut jamaah wajib membayar dam seperti berkorban atau berpuasa.

7. Membunuh atau memburu binatang darat

Selama masih menggunakan kain ihrom dilarang untuk membunuh hewan apapun. Jika larangan itu dilanggar maka harus membayar denda, yakni memberi makan fakir miskin sebanyak 1 mud (5-6 liter) dalam satu hari

G. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2.1 : Penelitian Relevan

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Saputri Muflikhati NIM (21311046) 2015	<i>Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pada BMT Taruna Sejahtera</i>	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti saat ini adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, terletak pada reputasi dan pemberdayaan karyawan terhadap sebuah perusahaan.	Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu fokus dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sedangkan yang penulis teliti dalam pemberdayaan karyawan. Pengembangan karir di masa yang akan datang.
2.	Arinda Irma Putri NPM	<i>Pemberdayaan Karyawan pada</i>	Persamaannya dengan penulis adalah, sama-	Perbedaannya terletak pada pemberdayaan

	(15222218) 2017	<i>Perusahaan Bisnis Kreatif</i>	sama menggunakan penelitian kualitatif, dengan adanya pemberdayaan karyawan, maka seorang karyawan melakukan sebuah pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab serta berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensi diri, memberikan inisiatif baru dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.	karyawan, penelitian terdahulu bagaimana cara seorang karyawan bisa memberikan ide dan inovasi terhadap bisnis kreatif. Sedangkan yang penulis teliti terletak pada reputasi karyawan, dalam mengembangkan karir, dan melakukan pekerjaan rasa tanggung jawab. Penulis menggabungkan variabel dari hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi suatu model penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan pada perusahaan.
--	--------------------	--------------------------------------	--	---

Sumber Data Olahan 2021

H. Konsep Operasional

Menurut Sharafat Khan (1997) menawarkan model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan.

Adapun gambaran konsep operasional variabel seperti yang ada pada tabel berikut:

Tabel 2.2 : Konsep Operasional

Konsep	Dimensi	Indikator
Pemberdayaan Karyawan Menurut Sharafat Khan (2007) pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.	1. <i>Desire</i> Adalah adanya keinginan manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja	a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang. b. Memperkecil <i>directive personality</i> . c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja. d. Mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan untuk mengawasi diri sendiri.
	2. <i>Trust</i> Membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran dan saran tanpa adanya rasa	a. Memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan. b. Menyediakan waktu dan sumber daya mencukupi bagi karyawan dalam pembuatan kebijakan. c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi karyawan bagi

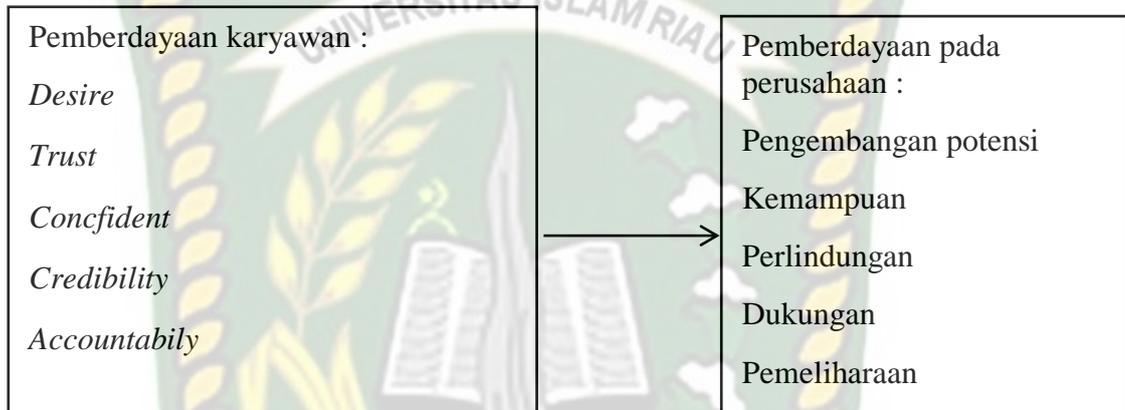
	takut.	kebutuhan. e. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang di raih. f. Menyediakan akses informasi yang cukup.
	3. <i>Concipient</i> menimbulkan rasa percaya diri dengan menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan	a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan. b. Memperluas tugas dan membangun jaringan antara departemen. c. Menggali ide dan saran dari karyawan. d. Menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penjelasan yang baik.
	4. <i>Credibility</i> berupa menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi.	a. Memandangkan karyawan sebagai patner strategis. b. Peningkatan target disemua pekerjaan. c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
	5. <i>Accountability</i> pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.	a. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan. b. Memberikan tugas dan ukuran yang jelas. c. Melibatkan kaeryawan dalam penentuan standar dan ukuran.
	6. <i>Communication</i> diharapkan adanya komunikasi yang	a. Menetapkan kebijakan <i>opendoor communication</i> . b. Menyediakan waktu

	terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dengan manajemen.	untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
--	---	--

Sumber : Data olahan 2021

I. Kerangka Berpikir

Daftar Gambar : 2.1



Sumber : Data Olahan 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*Field Reasearch*) dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan fenomena yaitu mengamati dan meneliti masalah atau keadaan tertentu yang menjadi objek penelitian (Laksono, 2013: 181) yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena dalam variabel tunggal maupun kolerasi dan atau perbandingan berbagai variabel (Arifin, 2014 : 54).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pandi Kencana Murni Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Paus No.21 Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru Riau 28124. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret s/d bulan Juni 2021. Waktu penelitian ini meliputi kegiatan dari tahap persiapan, turun kelapangan, pengambilan data dan penulisan laporan.

Table 3.1 : Waktu dan Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu														
		Maret			April			Mei			Juni					
1	Persiapan penelitian	■														
2	Pengumpulan Data				■											
3	Pengolahan Data dan Analisis Data							■								
4	Penulisan laporan													■		

Sumber: Data Olahan, 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pandi Kencana Murni Cabang Pekanbaru.
2. Objek Penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti (Afrizal, 2014:139).

Sedangkan Sukandarumidi (2012:65). Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi, penelitian ini adalah sesuatu yang baik bagi seseorang, benda atau lembaga organisasi, yang sifat keadaan yang dapat diteliti. Informan penelitian adalah narasumber yang merujuk pada seseorang yang paham terkait dengan objek penelitian serta mampu memberikan penjabaran tentang topik penelitian yang di angkat.

Penelitian ini tidak bertujuan untuk membuat generalisasi hasil penelitian. Hasil penelitian lebih bersifat konstektual dan kasuistik. Yang

berlaku pada waktu dan tempat tertentu sewaktu penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif tidak dikenal sampel. Sampel pada penelitian kualitatif disebut informan atau subjek penelitian. Informan atau subjek yang dipilih untuk yang diwawancarai sesuai dengan tujuan penelitian (Kriyanto, 2008:161).

Subjek penelitian ini adalah informan yang akan memberikan berbagai informasi yang di perlukan selama proses penelitian. Yang menjadi informan dalam penelitian ini 5 orang karyawan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru.

Adapun sebagai objek pada penelitian ini Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru.

E. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (Misbahuddin, 2013 : 21-22). Adapun data cenderung maka pengertian dari mana sumbernya data itu berasal. Data tergolong menjadi dua bagian yaitu data primer dan data skunder (Sanusi, 2016:104).

- a. Data Primer adalah data yang digunakan atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

Yaitu data utama yang diperoleh melalui penelitian langsung ke lokasi penelitian di PT. Pandi Kencana Murni Cabang Pekanbaru

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh dari

buku-buku, karya tulis ilmiah, serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat diambil kesimpulan atau makna dalam topik tertentu (Esterbeg dalam Sugiyono.2015:72).

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film, dokumentasi, data yang relevan penelitian (Riduwan, 2014: 58).

G. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah semua data terhimpun dan telah dapat memberiakan gambaran yang menyeluruh tentang objek penelitian (Rizal, 2010: 77)

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan selanjutnya disajikan secara sistematis sehingga mudah dibaca orang lain. Pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan setelah terhimpun dan telah dapat

gambaran yang menyeluruh tentang objek penelitian. Pada penelitian kualitatif pengolahan data secara umum dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Penyuntingan (*Editing*) yaitu semua data yang telah dikumpulkan diadakan pemeriksaan apakah terdapat kekeliruan data yang lengkap atau tidak palsu. Dalam teknis penulisan mengadakan pemeriksaan terhadap data-data yang sesuai dengan kemudian dikelompokkan dengan yang mana-mana data yang sesuai dengan penulis dengan tujuan mengetahui data tersebut asli atau tidak, sesuai dengan penelitian atau tidak. (Dairi, 2012:78).
- b. Pengkodean (*Coding*) yaitu cara memberikan tanda (kode) terhadap data yang dikategorikan sama.
- c. Pembeberan (*Tabulating*) yaitu menyusun hasil dari angket tentang penelitian yang dimaksud, dan dituangkan dalam tabel. (Dairi, 2012: 80).

H. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari empat tahap (Herdiansyah, 2012: 164).

Tahapan yang harus dilakukan menurut Miles dan Huberman dalam Herdiansyah (2012) adalah tahap pertama adalah tahap pengumpulan data, tahap kedua adalah tahap reduksi data, tahap ketiga adalah tahap tampilan data dan tahap keempat adalah tahap penarikan kesimpulan atau tahap verifikasi.

1. Pengumpulan Data

Pada awal penelitian kualitatif, peneliti umumnya melakukan studi pendahuluan yang berfungsi untuk memverifikasi dan membuktikan awal bahwa fenomena yang diteliti benar-benar ada. Studi *pra-elimin* dimasukkan dalam proses pengumpulan data. Dalam studi *pra-elimin*, peneliti telah melakukan wawancara, observasi dan hasil dari kegiatan tersebut adalah datanya (Herdiansyah, 2012: 164). Memahami data, mengatur data dan pertanyaan apa yang diajukan kepada peserta adalah langkah pertama yang penting dalam analisis data kualitatif. Untuk lebih memahami data, baca dan baca ulang data. Proses pengumpulan data awal untuk penelitian telah dilakukan peneliti dengan melakukan pemilihan dengan mendatangi perusahaan dan pengelola dengan menanyakan apakah perusahaan melaksanakan pemberdayaan di perusahaan dan peneliti akan melakukan observasi tentang pemberdayaan dan persetujuan mengenai jumlah karyawan yang akan menjadi peserta di perusahaan.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan yang akan dianalisis. Hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen diubah menjadi naskah sesuai dengan formatnya masing-masing (Herdiansyah, 2012: 165). Nantinya, data yang diperoleh di lapangan akan diterjemahkan menjadi uraian laporan secara lengkap dan rinci. Data dan laporan lapangan kemudian direduksi, diringkas dan dipilih yang pokok,

fokus pada hal yang penting kemudian dicari tema yang sesuai dengan penelitian (melalui proses *editing*, *coding* dan *tabulating*)

3. Display Data

Setelah semua data telah diformat berdasarkan instrumen pengumpul data dan sudah ditulis (*skrip*), langkah selanjutnya adalah menampilkan data tersebut. Pada prinsipnya *display* data adalah mengelola data setengah jadi yang seragam dalam bentuk tertulis dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam kategori sesuai tema yang telah dikelompokkan dan dikategorikan, dan akan memecah tema tersebut menjadi bentuk yang lebih konkrit dan sederhana yang disebut Sub tema yang diakhiri dengan pemberian kode (*coding*) pada sub tema tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan sebelumnya (Herdiansyah, 2012:176). Pengkategorian atau pengkodean adalah data inti dari analisis kualitatif. Kategori tambahan dapat ditambahkan ke kategori yang telah ditentukan sebelumnya, sesuai kebutuhan. Tiga tahapan dalam menampilkan data adalah kategori tema pertama, sub kategori tema kedua dan ketiga proses pengkodean.

4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan/verifikasi merupakan tahap akhir dari rangkaian analisis data kualitatif menurut model *interaktif* yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Kesimpulan dalam analisis kualitatif mengacu pada jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya dan

mengungkapkan 'apa/apa' dan 'bagaimana / bagaimana dari temuan tersebut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdiri PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru

Sejak pertama kali didirikan pada tahun 1996, PT. Pandi Kencana Murni (PAKEM Tours) yang sebelumnya memulai usahanya dibidang Biro Perjalanan Umum dengan nama PT. Raudah Kencana Murni telah mampu mensejajarkan diri dengan biro perjalanan lainnya. Namun dalam perjalanannya, sudah dua kali pindah kepemilikan saham, dan pada akhirnya tahun 2009 sampai 2014 saat ini dioperasikan oleh pemilik saham yang baru. PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru telah menyelenggarakan Haji khusus dan Umrah sejak Tahun 2005 sampai sekarang.

Dalam perkembangannya mengalami kemajuan yang sangat pesat ditandai dengan meningkatnya jumlah jama'ah dari tahun ke tahun. Hal itu didukung oleh beberapa hal yang sangat kental : Pertama, sistem manajemen yang Amanah, Profesional dan Inovatif. Kedua, Infrastruktur yang cukup menunjang dan yang ketiga sistem jaringan yang sangat luas mencapai ke daerah pelosok. Kami sangat berharap apa yang dimiliki oleh PT. Pandi Kencana Murni saat ini dan yang akan datang dapat dipersembahkan menjadi sebuah pelayanan terbaik khususnya bagi para pelanggan dan masyarakat pada umumnya.

PT. Pandi Kencana Murni Tour & Travel atau disingkat dengan PAKEM TOUR telah berdiri sejak 13 tahun yang lalu. Cabang Pekanbaru

adalah salah satu cabang yang telah dibuka di Indonesia yang berdiri pada tanggal 5 Juni 2010 yang beralamat pertama JL. Paus No. 21 kelurahan Tangkerang Tengah, dan Alhamdulillah sejak dibuka cabang di Pekanbaru nama PAKEM TOUR perlahan terdengar di masyarakat dan semakin tingginya peminat rata-rata masyarakat Pekanbaru khususnya maupun Provinsi Riau khususnya bahkan sudah berkembang di Provinsi tetangga seperti Sumatera Barat, Sumatera Utara dan lainnya. Sebelumnya PAKEM hanya mengontrak sebuah bangunan ruko dalam jangka 1 tahun, seiring berkembangnya pendapatan perusahaan sehingga PAKEM dapat membeli aset kantor dengan bangunan Ruko 2,5 lantai yang beralamat di jalan Paus No. 104 C Tangkerang Barat yang posisinya tidak jauh jaraknya dari kantor semula ketika PAKEM mengontrak kantor awal. Perjuangan PAKEM di Pekanbaru sangat keras, sehingga membangkitkan kepercayaan dan animo masyarakat sangat tinggi. Hal ini membuat para personil dan petinggi PAKEM bersama-sama menyukseskan visi misi perusahaan.

2. Visi, Misi dan Motto PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru

VISI

Menjadi perusahaan jasa yang tangguh dan pilihan utama pelanggan

MISI

1. Mengelola dan mengembangkan perusahaan biro perjalanan yang menjamin kenyamanan dan keamanan pelanggan pengguna jasa
2. Ikut berpartisipasi dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi generasi muda yang produktif

3. Meningkatkan nilai perusahaan melalui Kreatifitas, Inovasi dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia
4. Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan azas manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam perusahaan (pemegang saham), karyawan, investor dan mitra usaha perusahaan.

MOTTO

Amanah, Profesional dan inovatif dalam melayani

3. Legalitas Perusahaan

1. Akta notaris pendirian persero No. 58, tanggal 23 Juli 1996
2. Akta notaris perubahan nama menjadi : PT. Pandi Kencana Murni no. 138, tanggal 19 Mei 1997.
3. Izin pariwisata : Kep 28 BPW / 03 / 1999 ASITA No. 0604 / VIII / DPP / 99
4. Pengesahan terakhir keputusan MENKUMHAM : Nomor : AHU-23997.AH 01.02 Tahun 2011
5. Nomor izin Haji & Umrah: PHU / HK3154 / VII / 2011
6. Izin Haji Terbaru Kemenag RI SK No D / 481 tahun 2014
7. Izin Umrah Terbaru Kemenag RI SK No D / 124 tahun 2014.

4. Kantor Pusat dan Cabang PAKEM se Indonesia.

1. Kantor Pusat : Jalan DL Pandjaitan Cawang –Jakarta.
2. Kantor Cabang : Jalan Toddopuli Raya –Makassar.
3. Kantor Cabang : Jalan Paus N0. 104 C –Pekanbaru84.

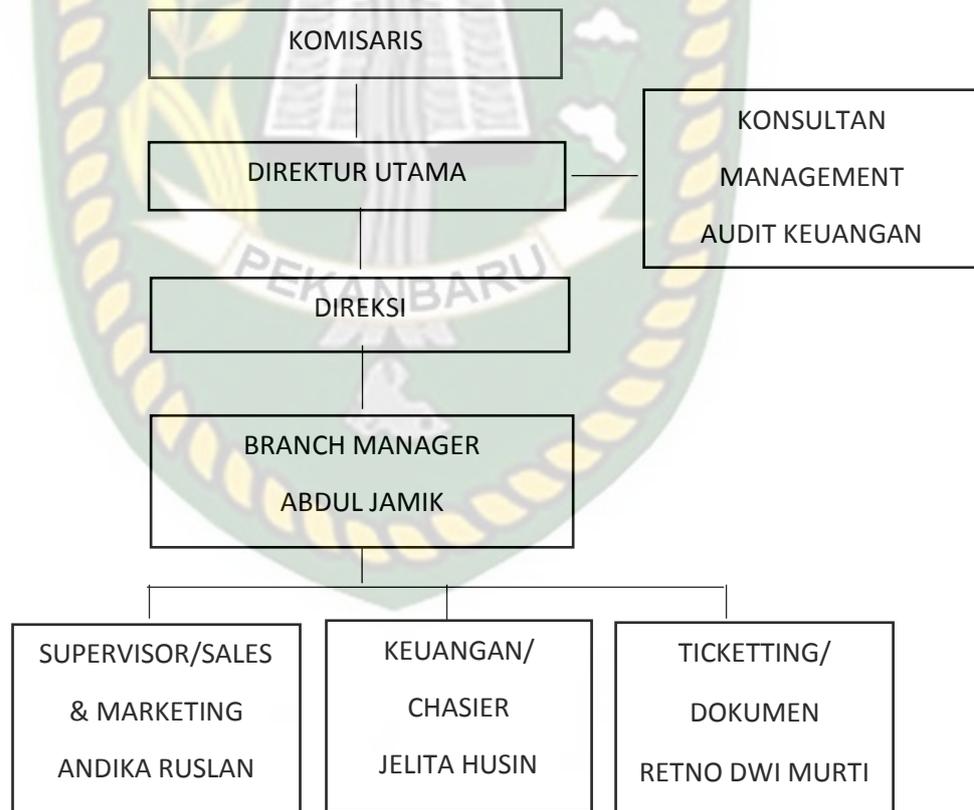
4. Kantor Cabang : Jalan Kendari –Kendari.
5. Kantor Cabang Indevenden : Palembang, Lampung, Palu, Balikpapan, Banjarmasin, Bandung, Surabaya, Lubuk Linggau.

5. Alamat Isntansi

Nama Instansi : PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru Alamat Instansi : Jalan Paus No. 104C Tangkerang Barat Marpoyan Damai Pekanbaru Riau Indonesia kode pos : 28282 Telp./Fax : (0761) 23674.

6. Struktur Organisasi Instansi

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru



Sumber Data : PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru 2021

Struktur organisasi mencerminkan bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan adalah:

1. *Branch Manager*

Kekuasaan tertinggi di dalam perusahaan cabang ini berada di tangan *Branch Manager* yang mempunyai hak dan kewajiban:

- a. Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan operasional
- b. Memimpin kegiatan pemasaran dalam kantor cabang
- c. Memonitor segala kegiatan operasional perusahaan (kantor cabang)
- d. Membantu prosedur operasional manajemen resiko
- e. Melakukan pengembangan kegiatan operasional
- f. Observasi terhadap kinerja karyawan
- g. Memberikan solusi terhadap kinerja karyawan
- h. Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahannya

2. Supervisor Sales & Marketing

Hak dan kewajiban Supervisor Sales & Marketing pada perusahaan ini yaitu:

- a. Menyusun kegiatan/strategi pemasaran dan meningkatkan penjualan
- b. Melakukan penjualan tiket, umrah & haji
- c. Mewakili kepala cabang dalam menghadiri kegiatan diluar kantor

- d. Mengurus SPPH di Kanwil Kemenag
- e. Me-entri porsi haji di bank
- f. Menyetor uang ke bank. Petugas manasik & handling
- g. Mengurus pembuatan pasport di Kantor Imigrasi
- h. Membantu jamaah dalam pembuatan surat rekomendasi di
Kemenag

3. Supervisor Keuangan Pekanbaru

Hak dan kewajiban Supervisor Keuangan Pekanbaru pada perusahaan ini yaitu:

- a. Chasier, pembukuan dan pelaporan keuangan.
- b. Melakukan penjualan tiket, umrah & haji.
- c. Penyediaan alat rumah tangga kantor.
- d. Membuat/menyusun surat perjalan kantor.
- e. Inventaris kantor.
- f. Melakukan pembayaran listrik & internet.

4. Staff Operasional & Pelayanan

Hak dan kewajiban Staff Operasional & Pelayanan pada perusahaan ini yaitu:

- a. Melakukan administrasi dan pelaporan kepada *Branch Manager* dan HRD.
- b. Melakukan penjualan tiket, umrah & haji.
- c. Menyusun absensi karyawan/rapat atau kegiatan kantor.
- d. Menyusun & menertibkan surat menyurat.

- e. Menyusun & melaporkan perlengkapan umrah & haji.
- f. Membuat berita acara kegiatan manasik .

5. Staff Sales & Marketing

Hak dan kewajiban Staff Sales & Marketing pada perusahaan ini yaitu:

- a. Meningkatkan penjualan, pemasaran produk serta melaporkan SPV.
- b. Melakukan penjualan tiket, umrah & haji.
- c. Mengurus SPPH di Kanwil Kemenag.
- d. Me-entri porsi haji di bank. Menyetor uang ke bank.
- e. Mengirim berkas atau dokumentasi.
- f. Petugas manasik & handling.
- g. Mengurus pembuatan pasport di Kantor Imigrasi.
- h. Membantu jamaah dalam pelaksanaan vaksin meningitis

7. Lokasi Penelitian

Jalan Paus No. 104C Tangkerang Barat Marpoyan Damai Pekanbaru
Riau Indonesia kode pos : 28282 Telp./Fax : (0761) 23674.

B. Deskripsi Umum Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan. Adapun teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan wawancara.

Hasil wawancara ini akan menunjukkan bagaimana proses pemberdayaan karyawan pada PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru. Kemudian data akan disajikan dalam bentuk uraian singkat dalam bentuk masing-masing kategori secara kualitatif. Adapun penyajian hasil wawancara dari pemberdayaan karyawan di PT. Pandi Kencana Murni sebagai berikut:

1. Hasil Wawancara Bidang Pemberdayaan Karyawan

Tabel 4.1 : Hasil Wawancara Kepala Cabang PT. Pandi Kencana Murni

No.	Pertanyaan	Kesimpulan Hasil Wawancara
1	<p><i>Desire</i></p> <p>1. Bagaimana keterlibatan karyawan dalam mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi perusahaan?</p> <p>2. Seperti apa keterlibatan karyawan dalam menyusun strategi kerja?</p> <p>3. Bagaimana perusahaan mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan?</p>	<p>1. Dalam perusahaan PT. Pandi Kencana Murni, ada SOP yang harus dijalankan bersama-sama yaitu tentang permasalahan yang urgent yang melibatkan karyawan, maka perusahaan akan mengadakan <i>meeting</i> untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan, salah satunya dengan membentuk team <i>wookyer</i> sehingga dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan dan dapat terselesaikan.</p> <p>2. Setiap karyawan mempunyai <i>jobdes, job description</i> adalah tugas pokok dan fungsinya, dan karyawan akan menyusun program kerja masing-masing dibidangnya, dan menyusun strategi target pemasaran.</p>

		<p>3. Perusahaan selalu mengadakan rapat tahunan untuk mengevaluasi kinerja, baik kinerja karyawan maupun ke level direksi, setiap tahun perusahaan selalu mengadakan diklat atau pelatihan-pelatihan yang menghadirkan trainer-trainer yang dianggap dapat membangkitkan sdm karyawan.</p>
<p>2.</p>	<p><i>Trust</i></p> <p>1. Bagaimana pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan?</p> <p>2. Bagaimana perusahaan dalam memberikan informasi kepada karyawan?</p>	<p>1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan selalu menghadirkan trainer-trainer atau narasumber yang mampu membangkitkan semangat karyawan untuk memajukan perusahaan. Dan pelatihan yang diberikan selalu berpindah-pindah tempat terkadang di pulau jawa dan terkadang pekanbaru.</p> <p>2. Perusahaan memiliki sistem jaringan yang bagus, yaitu sistem digital guna untuk mengetahui pelaporan informasi dari HRD nya supaya sampai ke karyawannya.</p>
<p>3.</p>	<p><i>Concipient</i></p> <p>1. Seperti apa perusahaan mendelegasikan tugas kepada karyawan?</p> <p>2. Bagaimana hubungan antara manajemen dan karyawan yang</p>	<p>1. Setiap kali ada tugas yang diberikan kepada karyawan, yang sifatnya di luar ada surat tugas dan surat izinnya, kalau kelapangan ada SPPT. Setiap ada tugas selalu ada</p>

	ada di perusahaan?	koordinasi antara atasan dan bawahan untuk menyelesaikan tugas pokoknya masing-masing. 2. Berjalan dengan baik, sesuai dengan moto perusahaan amanah profesional inovatif. Bagaimana kita melayani masyarakat sementara di internal perusahaan tidak solid,
4.	<p><i>Credibility</i></p> <p>1. Bapak selaku pimpinan cabang , seperti apa memandang karyawannya?</p> <p>2. Bagaimana penetapan target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan?</p>	<p>1. Perusahaan menganggap karyawan sebagai aset yang berharga, yang perlu dikembangkan sdmnya, atasan memandang karyawan sebagai patner kerja, kalau perusahaan memandang karyawan sebagai atasan dengan bawahan akan ada giat-giat tersendiri sehingga tidak terlaksanakan kerja sama yang baik</p>
5.	<p><i>Accountability</i></p> <p>1. Bagaimana metode evaluasi kinerja karyawan?</p> <p>2. Bagaimana target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan?</p>	<p>1. Perusahaan membuat sistem <i>key performa indicators</i> (KPI). Itu menilai karyawan dengan cara melihat kinerja karyawan yang bagus.</p> <p>2. Kalau pekerjaan yang ringan itu jangka pendek butuh waktu satu hari dikerjakan pagi dievaluasi sore hari, tetapi kalau pemasaran dilakukan rapat mingguan,</p>
6.	<p><i>Communication</i></p>	

<p>1. Seperti apa kesempatan yang diberikan kepada karyawan mengikuti training dan pelatihan?</p> <p>2. Bagaimana komunikasi yang bapak bangun kepada karyawan untuk berdiskusi dalam pemecahan masalah?</p>	<p>1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu menyerap ide dan masukan dari manajemen, setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan training tidak ada batasannya.</p> <p>2. Mengadakan evaluasi dengan cara meeting terbuka yang di adakan dalam seminggu sekali untuk memecahkan permasalahan yang ada, dan menggunakan aplikasi yang di anggap bisa menghubungkan antara manajemen dan karyawan baik jarak dekat maupun jarak jauh seperti aplikasi WhatsApp grup, yang paling penting adalah komunikasi.</p>
--	---

Sumber Data : 2021

Tabel 4.2 : Hasil Wawancara Kepada Karyawan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Kesimpulan Hasil Wawancara
1.	<p><i>Disire</i></p> <p>1. Apakah perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada di perusahaan?</p> <p>2. Pernakah perusahaan melibatkan</p>	<p>1. Perusahaan selalu memberikan kewenangan keseluruh karyawan untuk mengedintifikasi permasalahan yang ada, seperti permasalahan yang ada di lapangan sekecil apapun harus di sampaikan ke</p>

	<p>saudara dalam menyusun strategi kerja?</p> <p>3. Bagaimana perusahaan mengembangkan keahlian team dan melatih karyawan?</p>	<p>perusahaan yang sifatnya untuk membangun, dengan artian setiap karyawan diberi hak oleh perusahaan untuk mengedintifikasi masalah sekecil apapun itu</p> <p>2. Semua proses kegiatan operasional perusahaan termasuk menyusun kegiatan perusahaan selalu melibatkan karyawan, perusahaan selalu melibatkan karyawannya dalam menyusun strategi kerja dengan cara melakukan rapat mingguan, rapat bulanan, bahkan rapat di ahir priode untuk mengevaluasi kinerja karyawan</p> <p>3. Begitu banyak cara yang diberikan perusahaan, salah satunya dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, mendatangkan trainer-trainer dari beberapa wilayah untuk melatih bagaimana bekerja bersama-sama secara team maupun personal.</p>
<p>2.</p>	<p><i>Trust</i></p> <p>1. Bagaimana cara saudara menghadapi perbedaan pandangan dan menghargai pendapat karyawan lain?</p> <p>2. Pernahkah perusahaan memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam</p>	<p>1. Dengan menghadapi secara profesional karena tidak semua orang mempunyai pandangan yang sama pasti mempunyai pikiran yang berbeda-beda, jika ada karyawan yang berbeda pemikiran maka dihadapi dengan cara profesional,</p>

	<p>menyelesaikan beban kerjanya?</p> <p>3. Bagaimana cara perusahaan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan?</p>	<p>yaitu melakukan rapat untuk mencari solusinya tanpa harus menjatuhkan pendapat orang lain.</p> <p>2. Sering, terkadang hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan tidak bisa diselesaikan karyawan sendiri, maka pihak manajemen memberi masukan dan solusi untuk menuntaskan pekerjaan tersebut</p> <p>3. Salah satunya dengan cara sistem kekeluargaan tidak ada perbedaan, karyawan merasa perusahaan miliknya sendiri kalau sudah milik sendiri tentu akan menjaga elektabilitas perusahaan, perusahaan juga menganggap karyawan sebagai keluarga sendiri, dari hubungan kekeluargaan terjalin hubungan saling menjaga</p>
<p>3.</p>	<p><i>Concfdent</i></p> <p>1. Apakah karyawan diberi kesempatan untuk memberikan ide dan saran dalam meningkatkan kemajuan perusahaan?</p> <p>2. Bagaimana kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan?</p>	<p>1. Perusahaan menerima ide dan saran dari karyawan, setiap ada ide dan saran dari karyawan yang sifatnya untuk memajukan perusahaan pasti di sambut baik perusahaan</p> <p>2. Kesempatan diberikan kepada seluruh karyawan tanpa pandang bulu, karena seluruh karyawan harus memiliki produktivitas yang bagus, karena perusahaan membutuhkan <i>profit</i>, maka seluruh</p>

		karyawan diberi kesempatan untuk di training dengan baik supaya performanya bagus
4.	<p><i>Credibility</i></p> <p>1. Bagaimana penetapan target pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saudara?</p> <p>2. Pernahkah perusahaan memandang karyawan sebagai partner kerja?</p>	<p>1. Setiap karyawan mempunyai target pekerjaan termasuk setiap cabang, misalnya cabang pekanbaru diberi target satu tahun harus mendapatkan jamaah 500 orang, maka dibagi kesemua karyawan. Penetapan target pekerjaan diatur ketika rapat tahunan</p> <p>2. Itu hal yang pasti, karena kalau tidak ada karyawan siapa yang menghasilkan keuangan perusahaan, sistem simbiosis mutualisme dua-duanya saling menguntungkan, karyawan bekerja hasil pekerjaannya dapat gaji, perusahaan juga dapat hasil dari pekerjaan karyawannya</p>
5.	<p><i>Accountability</i></p> <p>1. Pernahkah perusahaan mengadakan training untuk mengevaluasi kinerja karyawan?</p> <p>2. Seperti apa keterlibatan karyawan dalam menentukan standar dan ukuran untuk mengevaluasi kinerja karyawan?</p>	<p>1. PT. Pandi Kencana Murni mempunyai <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) sebuah indikator yang penting dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, <i>Key Perfoman Indicatorsnya</i> harus diukur jika terdapat kekurangan diberi training nya suapaya</p>

		<p>performanya naik lagi</p> <p>2. Sangat berperan sekali, karena keterlibatan karyawan sebagai komitmen untuk menselaraskan tujuan dan nilai perusahaan, dengan keterlibatan karyawan akan menjadi lebih produktif,</p>
	<p><i>Communication</i></p> <p>1. Bagaimana kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan?</p> <p>2. Bagaimana komunikasi saudara dengan manajemen untuk berdiskusi dalam pemecahan masalah?</p>	<p>1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu menyerap ide dan masukan dari manajemen, setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan training tidak ada batasannya</p> <p>2. Selama ini komunikasi berjalan dengan baik, setiap ada permasalahan langsung di respon pihak manajemen, demi kebaikan perusahaan juga, kalau komunikasi tidak baik maka hasil dari pemecahan masalahnya tidak dapat di tuntaskan, harus saling sinergi.</p>

Sumber Data : Olahan 2021

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki manfaat bagi karyawan dan organisasi.

1. *Desire*.

Perusahaan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru ada SOP yang harus dijalankan seluruh karyawan, jika terjadi permasalahan sesuatu yang urgent maka perusahaan selalu melibatkan karyawannya memberikan ide dan masukan untuk menyelesaikannya, dengan cara melakukan rapat terbuka dan membentuk tim *wookyer*, agar permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan dapat terselesaikan

Setiap karyawan diberikan *job description* artinya gambaran tentang apa yang harus dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Dalam menyusun strategi kerja, perusahaan selalu melibatkan karyawan, dengan mengadakan rapat mingguan, dan bulanan, guna mengevaluasi kinerja karyawan.

Islam juga menganjurkan manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana menurut Imam al-Ghazali kebutuhan adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu yang diperlukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya dan menjalankan fungsinya yaitu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah SWT dengan beribadah secara maksimal. Karena ibadah kepada Allah SWT adalah wajib, maka berusaha untuk memenuhi kebutuhan

agar kewajiban itu terlaksana dengan baik, hukumnya menjadi wajib juga, sebagaimana kaidah yang berlaku.

Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia dalam pandangan Islam, yaitu senantiasa mengkaitkannya dengan tujuan utama manusia diciptakan yaitu ibadah. Untuk memenuhi kebutuhan ini, maka Allah menghiasi manusia dengan hawa nafsu (*syahwat*), dengan adanya hawa nafsu ini maka muncul keinginan dalam diri manusia. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman dalam Al-Qur'an:

زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ
وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ
الْمَبَآءِ

Artinya : Dijadikan terasa indah dalam pandangan manusia cinta terhadap apa yang diinginkan, berupa perempuan-perempuan, anak-anak, harta benda yang bertumpuk dalam bentuk emas dan perak, kuda pilihan, hewan ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik.(Q.S Al-imran ayat 14)

Dalam sebuah kisah di ceritakan jika berhenti pada saat memiliki keinginan, adalah salah satu teknik dalam manajemen qalbu (hati) sehingga hati mejadi *Qolbun Salim* (hati yang sehat). Kita semua sudah tahu sumber kebaikan, yaitu hati yang baik, sebagaimana di terangkan dalam sebuah hadist Rasulullah SAW bersabda, yang artinya, “Ketahuilah sesungguhnya dalam tubuh manusia ada segumpal daging, apabila baik daging itu maka baik pula seluruh tubuh, ketahuilah segumpal daging itu adalah *qalbu*”.

Maka dalam agama Islam melarang untuk berbuat *mubazzir* karena itu termasuk perbuatan setan, sebagaimana di jelaskan dalam Al-Qur'an:

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ۖ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang pemboros itu adalah saudara setan dan setan itu sangat ingkar kepada Tuhannya (Q.S Al-israh ayat 27).

Ayat di atas menerangkan Allah Subhanahu Wa Ta'ala mencela perbuatan membelanjakan harta secara boros, dengan menyatakan. Sesungguhnya orang-orang yang pemboros itu adalah saudara setan, mereka berbuat boros dalam membelanjakan harta karena dorongan setan, oleh karena itu, perilaku boros termasuk sifat setan, dan setan itu adalah sangat ingkar kepada nikmat dan anugerah Tuhannya

Untuk meningkatkan kualitas perusahaan, karyawan diberikan diklat atau pelatihan-pelatihan dengan menghadirkan trainer-trainer internasional.

2. *Trust*

Setiap karyawan mempunyai hak dan kewajiban. Sama halnya dengan memajukan perusahaan, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan training untuk membangkitkan semangat kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab.

PT. Pandi Kencana Murni, mempunyai jaringan HRD merupakan komponen penting dari sebuah bisnis, HRD bertugas memaksimalkan produktivitas karyawan dan melindungi perusahaan dari masalah yang mungkin timbul dalam angkatan kerja.

Perusahaan menganggap karyawan sebagai sistem kekeluargaan tanpa ada perbedaan, supaya saling menjaga elektabilitas perusahaan, jika terjadi konflik atau perbedaan pendapat maka akan diselesaikan dengan cara profesional yaitu dengan melakukan rapat mencari solusinya, pihak manajemen akan memberikan masukan dan solusi untuk menuntaskan permasalahan tersebut.

Dengan adanya pemberdayaan karyawan, maka karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab, yang berarti komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

Kepercayaan adalah salah satu nilai yang paling tinggi dalam sebuah kehidupan, mempercayai, dipercayai, mempercayakan adalah tanda bahwa adanya keyakinan yang besar akan satu hal atau akan seseorang. Hal ini yang harus dipahami dengan mendalam mengapa kepercayaan itu begitu besar maknanya. Firman Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam Al-Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بِطَانَةَ مَنْ دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُّوا مَا عَنِتُّمْ قَدْ بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ ۗ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ إِنْ كُنْتُمْ تَعْقِلُونَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan teman orang-orang yang di luar kalanganmu (seagama) sebagai teman kepercayaanmu, (karena) mereka tidak henti-hentinya menyusahkan kamu. Mereka mengharapkan kehancuranmu. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang tersembunyi di hati mereka lebih jahat. Sungguh, telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu mengerti (Q.S Al-imran ayat 118).

Ayat diatas menjelaskan Setelah pada ayat sebelumnya Allah SWT menjelaskan bahwa amal perbuatan orang kafir tidak akan mendatangkan kebaikan karena tidak dilandasi keimanan, maka pada ayat ini Allah memperingatkan umat Islam agar tidak menjadikan orang kafir sebagai orang kepercayaan, karena mereka akan berkhianat. Wahai orang-orang yang beriman, Janganlah kamu menjadikan orang-orang yang di luar kalanganmu, yaitu orang-orang yang tidak beriman atau beriman tidak secara benar seperti orang-orang munafik, sebagai teman kepercayaanmu, sehingga kamu membocorkan rahasiamu, karena mereka tidak henti-hentinya menyusahkan dan menimbulkan kemudharatan atas kamu. Mereka berbuat itu karena mengharapkan kehancuranmu yang diawali dengan perpecahan dan bercerai-berai. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka berupa ucapan-ucapan buruk yang menyakitkan, umpatan dan mereka senang ketika kalian kesusahan

Adapun kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan modal yang nyata. Kepercayaan juga berpengaruh dalam mempercepat kesuksesan, dan sebaliknya, ketiadaan kepercayaan akan kepercayaan akan mengakibatkan suatu kegagalan dan kemunduran. Bisnis yang dibangun di atas budaya kepercayaan yang baik akan berkembang dengan cepat, dan selanjutnya harus ada strategi, sistem, struktur dan sumber daya yang baik agar budaya tersebut tetap terawat

Kepercayaan dapat di simpulkan dengan nama lain yaitu amanah, yang mana amanah disini sangatlah tidak mudah untuk menjaga sebuah

amanah yang di emban atau yang telah ditanggung oleh perseorangan. Dan amanah tak akan pernah lepas dalam kehidupan sehari-hari manusia. Mulai dari hal yang terkecil seperti pemerintah mengambil suatu barang sampai kepada hal terbesar seperti amanah mengemban sebuah jabatan. Sebagaimana di terangkan dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat(Q.S An-nisah 58).

Ayat ini memerintahkan menyampaikan amanah Sungguh, Allah Yang Maha agung menyuruhmu menyampaikan amanat secara sempurna dan tepat waktu kepada yang berhak menerimanya, dan Allah juga menyuruh apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia yang berselisih hendaknya kamu menetapkannya dengan keputusan yang adil. Sungguh, Allah yang telah memerintahkan agar memegang teguh amanah serta menyuruh berlaku adil adalah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah adalah Tuhan Yang Maha Mendengar, Maha Melihat.

3. *Confident*

Hubungan pihak manajemen dengan karyawan sangat baik sesuai dengan motto perusahaan amanah profesional dan inovatif. Salah satu contoh perusahaan dapat menerima ide dan saran dari karyawan yang sifatnya untuk memajukan perusahaan.

Peraturan perusahaan tidak selalu baku artinya tidak itu-itu aja, kesempatan selalu diberikan kepada karyawan tanpa pandang bulu, karena setiap karyawan mempunyai produktivitas yang baik. Jika ada pekerjaan yang sifatnya diluar selalu ada surat izinnya, seperti ada SPPT. Selalu kordinasi antara manajemen dan karyawan.

Menurut pandangan Islam, semestinya perusahaan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan. Kepercayaan diri sebagai sesuatu kepercayaan terhadap diri sendiri yang dimiliki oleh setiap orang dalam kehidupannya serta bagaimana orang tersebut memandang dirinya secara utuh dengan mengacu pada konsep diri. Jika di sederhanakan, Percara diri itu adalah asa yang ada dalam jiwa. Penuh keyakinan dan rasa mampu untuk mewujudkan sesuatu dengan segala kemampuan yang dimiliki dan menyajikannya dengan yang terbaik. Plus prosesnya baik dan mengharap hasil yang terbaik. Al-Qur'an sebagai rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dengan jelas dalam beberapa ayat-ayat yang mengindikasikan percaya diri seperti diterangkan dalam surah Al-imran yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman(Q.S Al-imran ayat 139).

Ayat diatas menjelaskan sunatullah dan bagaimana kesudahan orang-orang yang melanggar sunatullah tersebut, pada ayat ini Allah memberi motivasi agar kesedihan akibat kegagalan dalam Perang Uhud tidak berkepanjangan. Dan janganlah kamu merasa lemah menghadapi musuh, dan jangan pula bersedih hati karena kekalahan dalam Perang Uhud, sebab kamu paling tinggi derajatnya di sisi Allah, jika kamu orang beriman dengan sebenar-benarnya.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala mengisahkan Yakub tatkala menghimbau putra-putranya agar mereka pergi mencari berita tentang Yusuf dari saudaranya Bunyamin. Ia memberi semangat kepada mereka agar tidak berputus asa dari rahmat Allah SWT dan agar tetap berharap akan menemukan Yusuf dan saudaranya, karena hanya orang kafirlah yang lekas berputus asa. Sesungguhnya agama Islam memerintahkan kepada kita semua agar kita percaya diri dan tidak putus asa dalam mencari rahmat dan hidayah Allah SWT. Kita sebagai manusia wajib ikhtiar kepada Allah SWT karena semua masalah pasti ada jalan keluarnya.

Sebagaimana pesan Nabi Yakub As kepada anak-anaknya dalam mencari saudaranya Yusuf serta Bunyamin. Pada ayat tersebut diatas pesan nabi Yakub as bukan saja memerintahkan kepada anak-anaknya

untuk terus berharap dan percaya diri serta tidak putus asa dalam mencari saudaranya, tetapi ada pesan kepada kita semua agar percaya diri dan tidak putus asa dalam mencari rahmat Allah SWT

Ada sebuah ungkapan bijak dari sahabat Rasulullah Saw, bahwa nilai seseorang dilingkungannya adalah dari apa saja kemampuannya. Ungkapan ini mengajarkan kepada setiap manusia, setiap kekurangan pasti dimiliki manusia dan oleh karena itu dekatkanlah diri kepada sang pencipta agar manusia mendapatkan pertolongannya. Dengan demikian apa-apa saja kekurangan yang dialami akan dilebihkan oleh Allah SWT. Sebagaimana di jelaskan dalam hadist:

قِيَمَةُ الْمَرْءِ مَا يُحْسِنُ

Artinya : *Harga seseorang adalah apa yang ia bisa. (Sayyidina Ali R.A)*

Hadist diatas memberikan motivasi hidup yang bernuansa spiritual sedemikian kuat, kita akan selalu bersemangat karena tidak hanya mengerjakan nilai-nilai duniawi. Kelelahan atau rintangan dan halangan yang datang silih berganti tidak menghentikan dan mejadikan seseorang kehilangan semangat hidup. Tidak pernah terpikir baginya bermalas-malasan dalam hidup karena ia tahu bahwa kesuksesan yang ada hanya bisa diraih dengan kerja keras. Kesuksesan itu harus ia raih agar ia bisa memberikan manfaat dan kebaikan bagi dirinya sendri dan orang lain. Tidak ada yang bisa menghalangi tujuan mulia inika karena ia yakin bahwa apa yang ia lakukan tidak hanya akan memberikan manfaat dalam

kehidupan dunia ini, tetapi juga mendapatkan pahala yang akan memberinya manfaat di kehidupan akhirat nanti.

Dalam suatu kisah juga diceritakan Nabi Muhammad SAW pernah berdoa kepada Allah SWT. Dari Anas bin Malik, beliau berkata bahwa Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

اللَّهُمَّ لَا سَهْلَ إِلَّا مَا جَعَلْتَهُ سَهْلًا وَأَنْتَ تَجْعَلُ الْحَزْنَ إِذَا شِئْتَ سَهْلًا

Artinya : Ya Allah, tidak ada kemudahan kecuali apa yang Engkau jadikan mudah. Dan apabila Engkau berkehendak, Engkau akan menjadikan kesusahan menjadi kemudahan. (Al-Hadits)

Hadist di atas menerangkan yang namanya kemudahan hanya datang dari Allah swt. Sesuatu yang sulit sekalipun bisa menjadi mudah jika Allah swt kehendaki. Hendaklah hati selalu bergantung pada Allah swt, bukan bergantung pada diri sendiri yang lemah. Jika hati terlalu yakin atau terlalu PD (percaya diri) sehingga melupakan tuhanmu di atas sana, maka sungguh urusan tersebut akan semakin sulit. Ingatlah bahwa barang siapa yang senantiasa bertawakkal pada Allah swt, maka Allah swt akan mempermudah urusannya. Manusia punya kehendak. Namun kehendak tersebut bisa terealisasi dengan baik dan sempurna, jika Allah swt menghendakinya. Oleh karena itu, hati seharusnya bersandar pada Sang *Kholiq*, Allah Ta'ala perlunya beriman kepada takdir ilahi dengan baik sehingga tidak membuat seseorang semakin sedih atas musibah atau kesulitan yang menimpanya. Takdir di satu sisi terasa menyakitkan.

Namun jika kita memandang dari sisi lain, pasti ada yang terbaik dan hikmah yang besar di balik itu semua.

4. *Credibility*

Dalam memajukan perusahaan karyawan diberikan target pekerjaan yang di atur dalam rapat tahunan, supaya karyawan berkomitmen dan berkewajiban melaksanakan semua pekerjaan melalui kompotensi diri.

Perusahaan menggap karyawan sebagai partner kerja, karena sangat berpengaruh pada terciptanya *happy working life*. Karena dengan memandang karyawan sebagai partner kerja akan memiliki hubungan yang baik, karyawan merasa lebih terkoneksi pada perusahaan, ketika hubungan baik terjalin, karyawan akan berpikir pekerjaan ini adalah pekerjaan yang baik baginya, ketika karyawan merasa memang sudah berada di tempat yang seharusnya, tentu akan mampu bekerja dengan kinerja yang baik.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan tentang berpegang teguh pada ajaran Islam dan ber istiqomah sebagai berikut :

إِنَّ الدِّينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu(Q.S Fushillat 30).

Ayat ini menerangkan bahwa orang-orang yang mengatakan dan mengakui bahwa Tuhan Yang Menciptakan, Memelihara, dan Menjaga kelangsungan hidup, Memberi rezeki, dan yang berhak disembah, hanyalah Tuhan Yang Maha Esa, kemudian mereka tetap teguh dalam pendiriannya itu, maka para malaikat akan turun untuk mendampingi mereka pada saat-saat diperlukan. Di antaranya pada saat mereka meninggal dunia, di dalam kubur, dan dihisab di akhirat nanti, sehingga segala kesulitan yang mereka hadapi terasa menjadi ringan.

Rasulullah SAW, juga bersabda:“Barang siapa mengajak kepada petunjuk, ia berhak memperoleh pahala seperti pahala orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi sedikitpun dari pahala mereka. Dan barangsiapa mengajak kepada kesesatan, ia mendapat dosanya seperti dosa orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi sedikitpun dari dosa mereka.”(HR. Muslim, Malik, Abu Daud, dan Tirmidzi).

Sebagaimana di dalam sejarah menjelaskan tentang ke istiqomahan dalam agama, yaitu seorang sahabat nabi yaitu Bilal bin Rabbah. Bilal lahir pada 580 Masehi di Makkah dari keluarga budak keturunan Afrika. Ketika dewasa, suatu hari dia diam-diam pergi dari pekerjaannya untuk menghadiri majelis Rasulullah SAW. Di sana, ia pun mengucapkan dua kalimat syahadat.

Waktu itu, umat Islam masih merupakan minoritas yang rentan di Makkah. Majikan Bilal amat marah begitu mengetahui kepergian

budaknya itu. Lebih murka lagi begitu mencurigai keislaman sosok keturunan Afrika ini.

Bilal tidak membantah dirinya telah mengikuti ajaran Rasulullah SAW. Ia pun digiring ke tengah padang pasir untuk disiksa. Si majikan tidak sendiri, melainkan menyertakan kawan-kawannya yang juga petinggi kaum musyrikin Mekkah. Mereka hendak memaksa Bilal agar mengingkari Islam dan menyembah berhala-berhala.

Badannya dibentangkan di atas pasir yang panas. Matahari menyengat amat terik. Sebuah batu besar menindih tubuhnya. Semua kaki dan tangannya diikat dan ditambatkan pada empat tonggak. Orang-orang musyrik terus meneriakinya agar meninggalkan iman dan Islam.

Beberapa algojo juga mencambuk kepala dan bagian tubuh Bilal yang tidak tertindih batu besar. Namun, Bilal tetap tabah menjalani penyiksaan itu. Dari mulutnya hanya terucap kata yang terus diulanginya: “*Ahad. Ahad. Ahad.*” Allah Maha Esa. Satu-satunya yang pantas disembah. Bukan berhala-berhala itu.

Ketenangan Bilal justru menyurutkan keberanian orang-orang musyrik itu. Mereka pun merayu Bilal dengan iming-iming harta dan kebebasan bila ia mau menanggalkan iman dan Islam. Bilal tidak gentar. Ia terus melafalkan perkataan tauhid. Bahkan, tidak jarang senyum mengulas di bibirnya. Orang-orang Quraisy mungkin dapat menguasai raganya dan mengambil kebebasannya sebagai budak belian. Namun, dia tahu, tidak ada yang lebih berharga daripada iman di dalam dada.

Akhirnya, sampai kabar tentang siksaan yang dialami Bilal bin Rabah kepada Rasulullah SAW dan para sahabat. Saat itu, Abu Bakar ash-Shiddiq langsung mendatangi tempat penyiksaan. Benar saja, batu besar masih menindih tubuh Bilal. Luka-luka meliputi tubuhnya yang semakin lemah tak berdaya. Segera Abu Bakar mendatangi majikan Bilal dengan niat untuk membeli kebebasan budak tersebut.

5. *Accountability*

Untuk mengevaluasi kinerja karyawan, perusahaan mempunyai *Key Performance Indicator* (KPI). Agar lebih mudah untuk mengukur atau mengevaluasi kinerja karyawan, agar karyawan menjadi lebih mengerti apa yang di harapkan manajemen terhadap dirinya, hasil kinerja lebih terukur dapat dijadikan sebagai acuan untuk memberikan penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang kinerjanya lebih bagus.

Pertanggung jawaban yang meliputi segala aspek, yang mana dalam hal ini meliputi pertanggung jawaban antar individu (*mas'uliyahal-afrad*), pertanggung jawaban dalam masyarakat (*mas'uliyahal-mujtama*) serta tanggung jawab pemerintah (*mas'uliyahal-daulah*). Prinsip *Al-Kifayah* (*sufficiency*), yaitu prinsip yang bertujuan untuk menghapuskan kefakiran dan mencukupi kebutuhan primer seluruh anggota masyarakat. Prinsip *Al-Wasathiyah* atau prinsip keseimbangan, yang mana dalam hal ini Islam tetap mengakui hak pribadi dengan batasan tertentu, yaitu keseimbangan antara kepentingan individu dan

masyarakat sebagaimana yang telah ditentukan syariah. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا

Artinya : Dan janganlah engkau jadikan tanganmu terbelenggu pada lehermu dan jangan (pula) engkau terlalu mengulurkannya (sangat pemurah) nanti kamu menjadi tercela dan menyesal(Q.S Al-israh 29).

Ayat diatas menjelaskan janganlah engkau jadikan tanganmu terbelenngu pada lehermu, yakni janganlah enggan mengulurkan tanganmu memberikan bantuan kepada orang-orang yang membutuhkan bantuan, dan jangan pula engkau terlalu mengulurkannya, yakni janganlah kamu boros dalam membelanjakan harta, karena itu kamu menjadi tercela karena kekikiranmu, dan menyesal karena keborosanmu dalam membelanjakan harta.

Dalam sejarah dijelaskan tentang bagaimana Nabi Ibrahim a.s mengajarkan sikap tanggung jawab terhadap anaknya, Ismail a.s. Beliau menanyakan bagaimana pendapat Ismail tentang mimpinya. Lalu Ismail memilih menuruti perintah Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang mana Ia berarti memiliki rasa tanggung jawab terhadap Sang Maha Kuasa. Telah dijelaskan dalam Al-Qur'an.

فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يَبْنَئِي إِنِّي أَرَىٰ فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبُكُ فَانظُرْ مَاذَا تَرَىٰ

قَالَ يَا أَبَتِ افْعَلْ مَا تُؤْمَرُ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّابِرِينَ

Artinya : Maka ketika anak itu sampai (pada umur) sanggup berusaha bersamanya, (Ibrahim) berkata, “Wahai anakku! Sesungguhnya aku bermimpi bahwa aku menyembelihmu. Maka pikirkanlah bagaimana pendapatmu!” Dia (Ismail)

menjawab, “Wahai ayahku! Lakukanlah apa yang diperintahkan (Allah) kepadamu; insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang sabar(Q.S Ash-shafat 102).

Ayat ini menerangkan tentang ketika anak itu sampai pada usia sanggup berusaha bersamanya, Nabi Ibrahim berkata, “Wahai anakku! Sesungguhnya aku bermimpi bahwa aku dalam mimpiku itu diperintah oleh Allah swt untuk menyembelihmu. Maka pikirkanlah bagaimana pendapatmu!” Dengan penuh kepasrahan kepada Allah dan ketaatan pada ayahnya, dia menjawab, “Wahai ayahku! Lakukanlah apa yang diperintahkan oleh tuhan kepadamu; insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang sabar dalam melaksanakan perintah-Nya.

6. *Communication*

Setiap tahun perusahaan selalu memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang mampu menyerap ide dan masukan dari manajemen. Gunanya agar karyawan mempunyai semangat untuk memajukan perusahaan.

Komunikasi dalam perusahaan sangatlah penting, komunikasi dalam perusahaan merupakan suatu acuan bagi karyawan dalam menjalankan atau membangun hubungan demi terciptanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai, dan setiap ada permasalahan di perusahaan langsung di respon pihak manajemen, dan menggunakan aplikasi yang di anggap bisa menghubungkan antara manajemen dan karyawan, seperti melalui aplikasi WA grup.

Lemah lembut sendiri mengandung arti kelembutan dalam setiap perkataan dan perbuatan. Dalam keseharian, sikap seperti inilah yang harus dikedepankan. Menjauhi diri dari sikap kasar yang bisa mendatangkan keburukan. Bersikap lemah lembut justru akan mendatangkan sebuah kebaikan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal(Q.S Al-imran 159).

Ayat ini menerangkan memberi kaum mukmin tuntunan secara umum, Allah swt lalu memberi tuntunan secara khusus dengan menyebutkan karuniaNya kepada Nabi Muhammad. Maka berkat rahmat yang besar dari Allah swt, engkau berlaku lemah lembut terhadap mereka yang melakukan pelanggaran dalam Perang Uhud. Sekiranya engkau bersikap keras, buruk perangai, dan berhati kasar, tidak toleran dan tidak peka terhadap kondisi dan situasi orang lain, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah, hapuslah kesalahan-kesalahan mereka dan mohonkanlah ampunan kepada Allah swt untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, yakni urusan peperangan dan hal-hal duniawi lainnya, seperti urusan

politik, ekonomi, dan kemasyarakatan. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad untuk melaksanakan hasil musyawarah, maka bertawakallah kepada Allah swt, dan akuilah kelemahan dirimu di hadapan tuhanmu setelah melakukan usaha secara maksimal. Sungguh, Allah awt mencintai orang yang bertawakal.

Rasulullah SAW pun mengingatkan, "(Muslim terbaik) ialah yang orang-orang Muslim lainnya selamat dari (bahaya) lisan dan tangannya (perbuatannya)" (HR Bukhari dan Muslim).

Semoga lisan, tulisan, dan tindakan kita, senantiasa sesuai dengan tuntunan Ilahi dan para nabi, sesuai firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ
وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذَى الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا
وَالزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنْتُمْ مُّعْرِضُونَ

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil, Janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat-baiklah kepada kedua orang tua, kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin. Dan bertuturkatalah yang baik kepada manusia, laksanakanlah salat dan tunaikanlah zakat.” Tetapi kemudian kamu berpaling (mengingkari), kecuali sebagian kecil dari kamu, dan kamu (masih menjadi) pembangkang(Q.S Al-baqaroh 83).

Ayat diatas menjelaskan agar berkata lemah lembut Dan bertuturkatalah yang baik kepada manusia seluruhnya tanpa kecuali.” Setelah memerintahkan hal-hal yang dapat memperkuat hubungan kekeluargaan dan hubungan sosial lainnya, Allah menyusulnya dengan

sesuatu yang terpenting dalam hubungan dengan Allah, “Laksanakanlah salat sebaik mungkin dan secara istiqamah, dan tunaikanlah zakat dengan sempurna.” Itulah perjanjian yang kamu mereka sepakati dengan Allah, wahai Bani Israil, tetapi kemudian kamu berpaling dengan mengingkari janji itu, kecuali sebagian kecil dari kamu, dan kamu masih menjadi pembangkang. Betapa objektif Al-Qur'an dalam menilai manusia; salah satu buktinya tampak pada ayat ini. Di sini dinyatakan bahwa tidak semua individu Bani Israil mengingkari perjanjian, seperti diisyaratkan dengan kalimat “kecuali sebagian kecil dari kamu.” Ini menunjukkan bahwa dalam setiap periode kehidupan Bani Israil atau bangsa-bangsa lain selalu saja ada sekelompok kecil yang tetap berjalan lurus dengan mengikuti suara hati nuraninya untuk selalu berbuat baik

Komunikasi telah hadir sejak manusia ditakdirkan dan tercipta di muka bumi ini. Komunikasi menjadi bagian yang inheren dari manusia, sehingga tidak heran jika sebagian besar aktivitas manusia adalah berkomunikasi. Begitulah, komunikasi secara pengetahuan merupakan pengungkapan makna dan simbol yang terbentuk untuk kepentingan dari proses kemanusiaan itu sendiri. Komunikasi melibatkan hubungan antara manusia dengan manusia dan telah lama terjadi sejak dari zaman Nabi Adam AS. Komunikasi juga untuk menegakkan komunikasi secara horizontal terhadap sesama manusia. Komunikasi dengan Allah SWT tercermin melalui ibadah-ibadah fardhu (salat, puasa, zakat dan haji) yang bertujuan untuk membentuk takwa. Sedangkan komunikasi dengan

sesama manusia terwujud melalui penekanan hubungan sosial yang disebut muamalah, yang tercermin dalam semua aspek kehidupan manusia, seperti sosial, budaya, politik, ekonomi, seni dan sebagainya.

Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif dan kemandirian karyawan secara pribadi karena dengan begitu karyawan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka. Karyawan didorong merespon lebih kreatif ketika diberikan tanggung jawab karena karyawan diharapkan bisa berkontribusi terhadap perusahaan.

Karyawan juga memiliki partisipasi langsung terhadap perusahaan. Atasan mendelegasikan kekuasaan, wewenang kepada bawahan, jadi karyawan secara tidak langsung mempersiapkan pola pikir mereka untuk melakukan tugas dan berusaha melakukan pekerjaan secara maksimal.

Penelitian terdahulu oleh Arindra Irma Putri. Adanya pemberdayaan karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, dengan demikian karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab, menambah wawasan bagi karyawan dan termotivasi, menjadi lebih kreatif sehingga meningkatkan kinerja mereka, karyawan lebih responsif dan adaptif terhadap lingkungan perusahaan dan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena karyawan diuntut memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Sedangkan hasil dari penelitian ini, lebih mengutamakan keinginan, kepercayaan, percaya diri, kredibilitas, pertanggung jawaban, dan komunikasi, antara manajemen dan karyawan,

Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama selaras dan satu tujuan untuk meningkatkan produktivitas, dan untuk mengeksplorasi pengaruh pemberdayaan karyawan pada perusahaan, sebagaimana di katakan Noe pemberdayaan karyawan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, dan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan yang menyangkut pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

Setelah hasil wawancara tersebut di olah dan disajikan dalam bentuk sebuah deskripsi diatas, selanjutnya hasil wawancara dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data, kemudian dilakukan pembahasan dan penarikan kesimpulan dari hasil wawancara.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, penelitian berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus peristiwa tersebut.

Berdasarkan hasil kesimpulan dari wawancara maka pemberdayaan karyawan pada PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru cukup baik dan menjalankan programnya dengan baik, pelatihan dan training yang diberikan perusahaan sangat membantu kualitas kinerja karyawan yang sebelumnya kurang, tetapi setelah adanya pemberdayaan dapat membuat karyawan menjadi lebih punya rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan PT. Pandi Kencana Murni Pekanbaru. Yang telah diolah melalui jawaban dari responden. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan pada PT. Pandi Kencana Murni, sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya baik dalam bentuk tanggung jawab.

Pengorganisasian yang ada di PT. Pandi Kencana Murni, terdiri dari pimpinan cabang, *finance operational* dan *HRD*, mewujudkan keberlanjutan organisasi melalui tata kelola yang baik (*good governance*), profesional adaptif, kredibel, akuntabel, dan inovatif serta menjadikan PT. Pandi Kencana Murni lebih di kenal masyarakat khususnya di kota pekanbaru. Sedangkan pada bagian karyawan rutin melakukan pembinaan terhadap pemberdayaan karyawan melalui training dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.

Perusahaan memberikan rasa percaya diri, rasa percaya diri akan mendorong adanya kerja sama antara manajemen dan karyawan, karena dengan rasa percaya dirilah mendorong karyawan mengejar target pekerjaannya, dengan keyakinan bahwa atasan akan memberikan penghargaan.

Perusahaan juga terus melakukan evaluasi dengan memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya, memberikan pengawasan kepada karyawan secara rutin setiap hari, tiap pekan, perbulan maupun pertahun karena menjadi faktor utaman dalam progres dalam memajukan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Analisis Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Penyelenggara Haji dan Umrah Pekanbaru. Penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang.

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan memberikan jadwal pelatihan dan training, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik, dan memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan nyaman.

Hal yang perlu ditekankan kepada perusahaan, agar melakukan sosialisasi terhadap karyawan untuk menuntaskan beban kerjanya, dan melakukan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, memberikan kesempatan tanpa pandang buluh kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

2. Bagi karyawan

Hendaknya karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai pengaruh signifikan terhadap kinerjanya, menjadikan semangat bekerja, oleh karena itu karyawan didorong meningkatkan motivasi, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan dan teliti.

Bawahan hendaknya menggunakan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk memberikan ide dan saran dalam rangka memajukan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk membenahi kelemahan membangun perusahaan kearah yang lebih baik serta menciptakan inovasi baru dari ide karyawan.

Karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, disini terlihat bahwa karyawan dapat mengikuti instruksi dari atasan serta mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan.

Usulan kepada pihak manajemen dan karyawan, agar mempertahankan komunikasi yang telah di bangun di perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku-Buku :

Departemen Agama RI .2003. Al-Qur'an dan Terjemahan. Surabaya: CV Penerbit Pajar Mulya.

Afrizal, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo.

Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Aziz Abdul, Wahhab Abdul. 2009. *Fiqih Ibadah*. Jakarta: Amzah.

Dairi, Rizal. 2010. *Metode Penelitian*. Pekanbaru: UIR-Press.

Hardiansyah, Haris. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Laksono, Sonny. 2013. *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara,AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesi.

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nawani, Hadari. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yng Kompotitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Rusby, Zukkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanusi Anwar. 2016. *Metodolodi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Ugm Press
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2014. *Stastika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syaf Mahyuddin. 1987. *Muntakhobu Minasunnah (Haji dan Umrah)*. Bandung: Angkasa.
- Veithal, Rifai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Edisi Kedua(cetakan kedua).
- Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnain.2010. *Pemberdayaan Masyarakat Miskin*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Wahyudi, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita

Skripsi:

Arindra, Irmawati, 2017, Pemberdayaan karyawan Pada Perusahaan Bisnis Kreatif, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Saputri, Muflikhati, 2015, Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera, Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam (IAIN) Salatiga, Semarang.

Jurnal:

Arifin, A. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).

Bergman, J.Z., J.R., Smaell, E, E., Davenport, S. W., & Bergman, S. M. (2012). The shared leadership process in decision-making teams. *The Journal of social psychology*, 152(1), 17-42.

Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1). 115-126.

Nurjannah, H., & Hamzah, Z. (2018). Peranan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(2), 42-49.

Suhartini & Nana. 2012. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Indoturbine Jakarta. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Sektor Publik*. 57-77.