

ANALISIS NILAI-NILAI SYARIAH PADA KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT INTI MAKMUR ABADI CIREBON

Muhammad Fajar Siddiq* dan Agus Rohmat Hidayat

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon (IAI BBC)

Email : fsiddiq34@gmail.com, ghousun99@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk mengidentifikasi sejauh mana antusiasme mahasiswa dalam melaksanakan program kampus yaitu kegiatan magang di perusahaan. Jenis metode yang digunakan adalah metode kualitatif sehingga diperoleh hasil berupa manfaat dan penerapan ilmu yang didapat pada saat duduk di bangku perkuliahan. Praktek kerja lapangan dilakukan guna pengaplikasian ilmu yang telah diberi selama masa perkuliahan. Penilaian yang diberikan oleh Perusahaan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memahami bidang ilmunya.

Kata kunci : nilai-nilai syariah, kinerja karyawan, PT. Bukit Inti Makmur Abadi.

Koresponden author: Muhammad Fajar Siddiq

Email: fsiddiq34@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2020



Pendahuluan

Istilah islami menurut KBBI memiliki pengertian bersifat keislaman. Islami dapat diartikan mengandung nilai-nilai islami. Jika istilah syar'i merujuk pada kata 'aturan' atau 'ketetapan' dalam agama islam yang sifatnya ketat, maka istilah islami merujuk pada 'nilai-nilai' atau 'sifat' yang bersifat longgar. Istilah islami memiliki nuansa yang lebih dekat dengan etika atau akhlak sementara istilah syar'i lebih dekat berkenaan dengan hukum islam, dengan demikian dapat dikatakan bahwa istilah islami lebih generik sementara syar'i lebih spesifik.

Luasnya meteri ajaran agama Islam haruslah dipahami oleh seorang mukmin yang ingin mengamalkan ajaran Islam secara khaffah, akan tetapi ari kesemuanya itu yang juga penting untuk diketahui adalah pemahaman tentang nilai – nilai atau unsur – unsur yang terkandung dalam agama Islam. Pendidikan Islam dikalangan umatnya merupakan salah satu bentuk manifestasi cita-cita hidup Islam untuk melestarikan, mengalihkan, menanamkan, dan mentransformasikan nilai-nilai Islam kepada pribadi penerusnya. Dengan demikian pribadi seorang muslim pada hakikatnya harus mengandung nilai-nilai yang didasari atau dijiwai oleh iman dan taqwa kepada Allah SWT sebagai sumber mutlak yang harus ditaati. Ketaatan kepada kekuasaan Allah SWT yang mutlak itu mengandung makna sebagai penyerahan diri secara total kepadanya. Dan bila manusia telah bersikap

menghambakan diri sepenuhnya kepada Allah, berarti ia telah berada dalam dimensi kehidupan yang dapat mensejahterakan kehidupan didunia dan membahagiakan kehidupan di akhirat.

Adapun dimensi kehidupan yang mengandung nilai – nilai ideal Islam dapat dikategorikan kedalam tiga kategori, yaitu :

- a. Dimensi yang mengandung nilai yang meningkatkan kesejahteraan hidup manusia didunia.
- b. Dimensi yang mengandung nilai yang mendorong manusia untuk meraih kehidupan di akhirat yang membahagiakan.
- c. Dimensi yang mengandung nilai yang dapat memadukan antara kepentingan hidup duniawi dan ukhrawi.

Organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, “ (Pasolong, 2007 : 176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178). Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performancemerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3). Amstrong dan Baron (1998:15) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

PT. Bukit Inti Makmur Abadi merupakan Perusahaan Distribusi, dimana yang bergerak di bidang Penjualan dan Distribusi produk dari PT PT. Bukit Inti Makmur Abadi dan berskala Nasional, hampir diseluruh Provinsi pasti ada PT. Bukit Inti Makmur Abadi itu sendiri. PT. Bukit Inti Makmur Abadi cabang Cirebon merupakan salah satu Pedagang besar consumer goods yang berijin yang beralamat di Jln. Angkasa Raya No. 234 Kota Cirebon.

PT. Bukit Inti Makmur Abadi menjadi salah satu perusahaan distributor yang cukup besar di Cirebon sehingga karyawannya pun cukup banyak dan memerlukan manajemen yang baik dalam pengelolaan karyawannya. Kinerja karyawan perlu adanya evaluasi dan monitoring sehingga menghasilkan kualitas kerja yang bermutu apalagi jika ditinjau dari sisi agamanya, adakah kesesuaian kinerja dengan penghasilan yang didapat karyawan atau tidak. Hal ini sangat menarik untuk dikaji sehingga penulis meneliti tentang “Analisis Nilai-Nilai Syariah Pada Kinerja Karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cirebon”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif artinya data dikumpulkan beberapa kata-kata, gambar dan bukan angka (Moleong, 2001:6) dengan mengambil bentuk studi kasus. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan orientasi teoritis, yaitu landasan berfikir untuk memahami makna suatu gejala. (Dwiloka & Riana, 2005 : 77). Sedangkan dalam pengambilan datanya, teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi adalah cara pengambilan data dengan cara menggunakan mata tanpa ada pertolongan penggunaan alat standar lain untuk keperluan tersebut, dengan melakukan pengamatan secara langsung ini maka penulis akan memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan ini.
2. Wawancara, Pengumpulan data dengan cara ini dilakukan dengan cara memperoleh dan secara langsung dari responden yaitu dengan bercakap-cakap secara bertatap muka. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan seluruh karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi.

Hasil dan Pembahasan

1. Profil PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cirebon

PT. Bukit Inti Makmur Abadi merupakan Perusahaan Distribusi, dimana yang bergerak di bidang Penjualan dan Distribusi produk dari PT PT. Bukit Inti Makmur Abadi dan berskala Nasional, hampir diseluruh Provinsi pasti ada PT. Bukit Inti Makmur Abadi itu sendiri. PT. Bukit Inti Makmur Abadi cabang Cirebon merupakan salah satu Pedagang besar consumer goods yang berijin yang beralamat di Jalan. Angkasa Raya no 234 Kota Cirebon

a. Analisis Deskripsi Kegiatan Kinerja Lapangan

Mempelajari Pedoman Alur Dalam Melaksanakan Magang di PT. Bukit Inti Makmur Abadi Cirebon Di PT. Bukit Inti Makmur Abadi itu sendiri terdapat tiga bagian, dan masing masing bagian mempunyai tugas yang saling keterkaitan dan saling mendukung. Bagian bagian itu adalah ;

1. Sales (Marketing) Tugas utamanya adalah melakukan penjualan dan mencari omset sebanyak banyaknya , dan melakukan penagihan piutang ke pelanggan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan
2. Finance Mempunyai tugas secara administrasi yang dibutuhkan oleh bagian sales, seperti :
 - a. BI (Bordel Inkaso) adalah daftar tagihan pelanggan
 - b. Faktur Penjualan
3. Oprasional termasuk Werehouse Mempunyai tugas menyiapkan stock produk yang akan dijual bagian sales dan menyiapkan dan mengantarkannya sampai ke pelanggan.

b. Prosedur kerja

Pada masing masing bagian kinerja mempunyai SOP (standar Oprasional Prosedur) masing masing, di mana SOP tersebut dibuat dan di terbitkan oleh kantor pusat yang ditandatangani para Direktur, dan SOP ini berlaku nasional diseluruh cabang PT. Bukit Inti Makmur Abadi. sehingga semua bagian bekerja berdasarkan SOP yang telah ditetapkan oleh kantor pusat. Mohon maaf SOP tidak bisa dikemukakan di sini, dikarenakan merupakan dokumen intern perusahaan. Contoh SOP di PT. Bukit Inti Makmur Abadi:

1. SOP retur internal dan eksternal
2. SOP Penjualan Customer yang datang ke cabang
3. SOP penentuan piutang bad debt
4. SOP proses order/penerimaan/penyimpanan/pengawasan barang dagangan di cabang
5. SOP Kapasitas Produk per palet
6. SOP Kehadiran Kerja
7. SOP Pembukaan Outlet baru dan Pemberian Limit
8. SOP Pemberian Credit untuk outlet
9. SOP Pembuatan Kartu Langgan
10. SOP Pengiriman dan Pengembalian Barang ke gudang

Mahasiswa juga kebetulan kerja di PT. Bukit Inti Makmur Abadi cabang Cirebon ini sebagai admin penjualan, Jobdesk admin penjualan itu sendiri:

1. Menginput Orderan Sales
2. Memasukan diskon selama periode itu berlangsung
3. Membuat Faktur Penjualan dan Mengeprint faktur tersebut dan dicap
4. Membuat surat jalan ,membuat delivery order dan di print juga
5. Mengecek faktur balikan dari driver, membuat retur internal yang biasanya toko tersebut tutup jadi harus di retur internal
6. Menginput retur eksternal juga tapi harus mengetahui dan di tanda tangani oleh Kepala Gudang

c. Kendala kerja dan pemecahannya

Setiap pekerjaan pada masing masing bagian pastinya mempunyai kendala di lapangan, seperti :

1. Bagaimana menghadapi karakter pelanggan yang berbeda-beda
2. Bagaimana cara meningkatkan penjualan di setiap bulannya
3. Bagaimana menyiapkan faktur pajak dengan cepat sehingga dapat ditagih dengan cepat
4. Bagaimana cara penanganan retur dari pelanggan.

Dari contoh kendala kendala di atas bisa dipecah kan dengan melakukan pelatihan SOP setiap bulannya,dan melakukan meeting koordinasi antar bagian, sehingga kendala itu bisa diminimalisir yang bisa menyebabkan kerugian perusahaan.

d. Kinerja karwayan berdasarkan syariah

Nilai- nilai syariah pada kinerja karyawan PT. Bukit Inti Makmur Abadi yaitu Setiap sales penjualan berkunjung ke toko mengucapkan salam, Admin penjualan juga menginput orderan sales sesuai permintaan sales atau jujur tidak ada yang ditambah maupun dikurangi , Divisi Gudang juga bersifat jujur saat meloading barang ke setiap mobil pengiriman yang akan dikirim ke toko-toko , dan supir memiliki sifat jujur pada saat kurang atau lebih barang setelah mengirim semua ke toko.

Kesimpulan

Praktek kerja lapangan dilakukan guna pengaplikasian ilmu yang telah diberi selama masa perkuliahan. Penilaian yang diberikan oleh Perusahaan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memahami bidang ilmunya. Adapun kegiatan yang dilakukan bertujuan untuk mengasah potensi, pikiran kritis, kecerdasan, kecermatan, dan keterampilan.

Daftar Pustaka

Arifin, M. (1993). *Filsafat Pendidikan Islam*.

Dwiloka B, & Rati Riana (2005), *Tehnik Menulis Karya Ilmiah*

Hasim, D. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja*

Moeharionto (2012). *Performance Karyawan dalam Perusahaan*

Rusmana, A. (2019). *The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*