

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Untuk memperoleh kesamaan pemahaman mengenai judul penulisan skripsi ini, penyusun terlebih dahulu menjelaskan kata-kata fungsional yang terdapat di dalamnya, sehingga perbedaan interpretasi tentang judul ini dapat dihindari.

#### a. Usaha

Usaha yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sadar dan berencana.<sup>1</sup> jadi, usaha yang di maksud di sini merupakan aktivitas dengan mengerahkan tenaga, pikiran yang di laksanakan secara terencana untuk mencapai sebuah tujuan.

#### b. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Peningkatan adalah proses, perbuatan, cara meningkatkan usaha.<sup>2</sup>. adapun kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan. sedangkan karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besar nya telah di tetapkan terlebih dahulu. <sup>3</sup>Tujuannya adalah untuk

---

<sup>1</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1984), hlm. 1136.

<sup>2</sup> Em Zul Fajri, Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Difa Publisher, t. th), hlm. 820.

<sup>3</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2003), hlm.12

mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>4</sup>

Dengan demikian, yang di maksud dengan peningkatan kesejahteraan karyawan adalah sebuah proses yang mengarah kepada cara meningkatkan balas jasa baik material maupun non material yang di berikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya atas perjanjian maupun kebijaksanaan. Adapun karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja di perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”

**c. Perusahaan Mebel Ukir “Hasil Karya”**

“Hasil Karya” merupakan nama sebuah perusahaan mebel ukir yang ada di Jepara, lebih tepat berlokasi di desa Wedelan kecamatan Bangsri kabupaten Jepara Jawa Tengah. Ia bisa di sebut juga sebagai industri mebel ukir, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan ukir khas Jepara. Adapun produk yang dihasilkan oleh perusahaan mebel hasil karya adalah kursi ukir sebagai produk prioritas, walaupun ada produk-produk lain yang di hasilkannya, namun hal itu sesuai dengan selera pasar.

Berdasarkan penjelasan istilah di atas, maka maksud judul penulisan skripsi ini adalah penelitian terhadap usaha meningkatkan material maupun non material kepada karyawan yang ada di perusahaan

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm.185

mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Usaha kecil berperan cukup signifikan dalam menyokong perekonomian Indonesia. Kelompok usaha ini menunjukkan kekuatannya untuk bertahan terutama ketika terjadi krisis ekonomi yang memukul usaha-usaha besar. Secara umum usaha kecil di Indonesia relatif masih dapat bertahan sementara banyak usaha besar di dunia mengalami penurunan. Pemulihan kondisi yang terjadi akibat krisis ekonomi global relatif lebih cepat di lakukan oleh pengusaha pada skala kecil dan mikro di bandingkan pada usaha-usaha besar yang bahkan membutuhkan suntikan dana dari lembaga keuangan maupun pemerintah.

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia menumbuhkan harapan pada usaha kecil mikro untuk dapat menjadi motor perekonomian Indonesia. Harapan ini muncul karena beberapa faktor. *Pertama*, usaha kecil-mikro terbukti lebih tahan banting dalam menghadapi krisis. Ketika krisis melanda Indonesia pada pertengahan 1998 yang lalu meski banyak perusahaan kecil mati, jumlah mereka yang dapat bertahan dan berkembang sampai sekarang lebih banyak lagi. Sementara di lain pihak banyak usaha besar dan konglomerat yang sampai sekarang masih *kolaps* dan masih menggerogoti berbagai fasilitas negara. *Kedua*, unit usaha kecil lebih mampu menjadi sarana pemerataan kesejahteraan rakyat. Dengan jumlahnya yang besar serta sifatnya

yang umumnya padat karya, usaha-usaha kecil menyerap tenaga kerja yang besar. *Ketiga*, di dalam kondisi yang sedang dalam perbaikan keadaan ekonomi pada saat sekarang, perlunya perluasan produk pasar ekspor, salah satunya pada komoditi pengolahan hasil hutan <sup>5</sup>

Pernyataan di atas dapatlah di katakan bahwa peranan usaha kecil untuk menciptakan kesejahteraan taraf kehidupan masyarakat adalah sesuatu yang sangat signifikan dalam rangka membantu pemerintah dalam pengadaan perbaikan perekonomian masyarakat. Pada industri mebel ukir misalnya, usaha ini selain sebagai prospek yang menjanjikan, juga lahan empuk untuk pengadaan yang dimaksud.

Kota Jepara, walaupun secara persuasif telah melakukan hal-hal yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan masyarakat. Karena Jepara merupakan daerah yang memiliki potensi industri cukup besar. Terdapat lebih 10 jenis usaha industri kecil, yang semuanya mempunyai peluang pasar di dalam dan luar negeri. Jenis-jenis industri itu, antara lain industri karet, kapuk, monel, tenun, rotan, anyaman bambu, keramik, pengeringan ikan, konfeksi, serta mebel ukir.<sup>6</sup> Dari beberapa jenis usaha kerajinan tersebut, keberadaan kerajinan mebel ukir memiliki keistimewaan tersendiri.

Kabupaten Jepara adalah sebuah kawasan pesisir pantai utara Jawa Tengah, pada tahun 1993, terdapat lebih dari 2.000 unit usaha kerajinan ukir kayu yang berlokasi di 10 Kecamatan dan tersebar di 80 desa. Jumlah tenaga

---

<sup>5</sup> Nurul Widyaningrum, *Eksplorasi Terhadap Pengusaha Kecil Melalui Rantai Hulu Hilir; Studi Kasus Industri Mebel Rotan dan Jati*, dalam jurnal Analisis sosial, vol. 8, No.1 Februari 2003, hlm. 2.

<sup>6</sup> SP. Gautami, *Seni Kerajinan Mebel Ukir Jepara; Kajian Estetik Melalui Pendekatan Multidisiplin*, (Yogyakarta, Kanisius, 2000), hlm. 59.

kerja yang berhasil di serap mencapai 29.258 orang.<sup>7</sup> adapun kecamatan Jepara Kota dan Tahunan adalah kecamatan yang merupakan produsen mebel ukir yang paling potensial. Kemudian di susul pula beberapa kecamatan. Salah satunya adalah kecamatan Bangsri.<sup>8</sup> yang terdiri dari beberapa desa, diantaranya adalah desa Kedung Leper, Krasak, Cobaan, Banjaran, Klumo, Jeruk wangi, dan Wedelan.

Desa Wedelan yang penduduknya bermata pencaharian hidup sebagai pengrajin mebel ukir. Sebagian besar di rumah-rumah penduduk desa ini terdapat bengkel mebel ukir tumbuh dan berkembang pesat. Salah satunya adalah perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” yang terdapat di desa Wedelan, perusahaan ini bisa di katakan baru berskala kecil, sebab perusahaan ini hanya memasok produk setengah jadi ke perusahaan-perusahaan yang lebih besar.

Walaupun termasuk kategori perusahaan berskala kecil, perusahaan mebel ukir hasil karya setidaknya telah mampu berperan untuk memberi sokongan kepada pemerintah untuk program pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan pada level pedesaan melalui usaha yang di kembangkannya itu. Hal ini terbukti bahwa perusahaan mebel ukir “Hasil karya” mampu menyerap karyawan kurang lebih 73 orang yang menempati posisi sesuai dengan keahliannya masing-masing, mulai tukang kayu (mebel dan elemen bangunan), tukang ukir, tukang politur, tukang gergaji, dan tukang amplas.

---

<sup>7</sup> Departemen Koperasi dan Pembinaan Usaha Kecil, *Profil Usaha Kecil Di Indonesia*, (Jakarta, 1994), hlm. 156.

<sup>8</sup> SP. Gautami, *Op, cit*, hlm, 62.

Kenyataan inilah yang membuat perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” terus mengalami kemajuan. Namun diatas segalanya, kemajuan yang telah di capai itu tidak luput dari peran serta atau keberadaan para karyawan yang ada. Karena kemajuan suatu perusahaan pada hakekatnya di tentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.<sup>9</sup> Akan tetapi persoalan mengemuka ketika timbul pertanyaan bagaimana usaha untuk mempertahankan para karyawan yang telah berperan dalam kemajuan sebuah perusahaan?. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Mutiara S. Panggabean,<sup>10</sup> mengemukakan bahwa, salah satu cara yang di lakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan melaksanakan program pelayanan kesejahteraan kepada seluruh karyawan.

Oleh sebab itu, di sini perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” pada awalnya, berusaha dalam rangka pemberian kesejahteraan para karyawan. Setelah di terima, di pekerjakan kemudian di motivasi dengan memberikan upah pada karyawan atas dasar kesepakatan dengan tepat waktu. Walaupun ada bentuk-bentuk lain yang mengarah kepada kesejahteraan yang di lakukan perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”, misalnya pemberian tunjangan Hari Raya, biaya perawatan rumah sakit, uang duka kematian, serta pinjaman lunak dari perusahaan kepada karyawan.

Usaha-usaha tersebut di lakukan agar para karyawan tetap mau bekerja pada perusahaan dan di harapkan akan menciptakan ketenangan, semangat

---

<sup>9</sup> Musa Asy'arie, *Prospek Pengembangan Jiwa Kewiraswastaan di Kalangan Mahasiswa*, (Populis Edisi No. III / 2003), hlm. 9.

<sup>10</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 96.

kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong seorang pemilik perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” untuk menetapkan atau menambahkan program kesejahteraan karyawan yang telah ada. Namun seperti yang kemukakan Malayu SP Hasibuan, bahwa program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan).<sup>11</sup>

Dari uraian diatas, yakni dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh usaha peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” sebagai wujud kepedulian salah satu pengusaha mebel ukir di Jepara terhadap karyawan dalam menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin dan sikap loyal pada perusahaan melalui program-program kesejahteraan karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Kemudian memberikan sumbangsih pemikiran terhadap jurusan Pengembangan Masyarakat Islam tentang konsep kesejahteraan masyarakat (karyawan), melalui skripsi yang berjudul “Usaha Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Mebel Ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara”.

---

<sup>11</sup> *Op cit*, 185

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan beberapa persoalan yang menjadi perhatian:

- a. Bagaimana usaha peningkatan kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara terhadap karyawannya?
- b. Apa kendala dan solusi yang dilakukan oleh perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan usaha peningkatan kesejahteraan para karyawan di perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara.
- b. Untuk mengetahui kendala dan solusi yang diambil oleh perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara dalam menghadapi masalah-masalah dalam usaha peningkatan kesejahteraan para karyawan

#### 2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada usaha kecil pada umumnya dan perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” khususnya dalam rangka usaha peningkatan kesejahteraan para karyawan

- b. Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan lebih lanjut bagi perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” dalam hal usaha peningkatan kesejahteraan para karyawan.
- c. Sebagai salah satu wujud dari tri dharma perguruan tinggi yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kesejahteraan.

## **E. Kerangka Teoritik**

### **A. Tinjauan Umum Tentang Kesejahteraan**

Pembangunan telah dan akan dilaksanakan di Indonesia bermuara pada manusia sebagai insan yang harus dibangun kehidupannya dan sekaligus merupakan sumber daya pembangunan yang harus dan terus ditingkatkan kualitas dan kemampuannya untuk mengangkat harkat dan martabatnya.

Sejalan dengan pandangan kemanusiaan dalam hakikat pembangunan bangsa, maka upaya pembangunan harus makin mewujudkan keadilan dan pemerataan. Agar mencapai sasarannya, maka pembangunan nasional yang bertumpu pada peran serta masyarakat di selenggarakan secara merata di semua lapisan masyarakat dan seluruh wilayah tanah air.<sup>12</sup>

Secara definitif, kesejahteraan dapat di rumuskan dalam berbagai versi, antara lain sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Ginanjar Kartasasmita, *Pembangunan Untuk Rakyat; Menumbuhkan Pertumbuhan dan Pemerataan*, (Jakarta, CIDES, 1996), hlm. 233.

Berdasarkan lembaran negara RI Th1974 No.53, kesejahteraan adalah suatu tatanan hidup dalam penghidupan sosial material maupun spiritual yang meliputi rasa keselamatan serta ketentraman lahir dan batin, yang memungkinkan bagi setiap orang untuk mengusahakan pemenuhan kebutuhan (jasmaniah, rohaniah) bagi diri, keluarga maupun karyawan dengan tetap menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia serta kewajiban manusia yang sesuai dengan pancasila.<sup>13</sup>

Walter A. Freadlander dalam karyanya *Introduction to Social*, sebagaimana di kutip T. Sumarnougroho,<sup>14</sup> mendefinisikan bahwa kesejahteraan adalah sistem yang terorganisir dari pelajaran-pelajaran sosial serta lembaga-lembaga yang bermaksud untuk membantu individu atau kelompok-kelompok agar tercapai standar kehidupan yang memuaskan, serta adanya hubungan-hubungan perorangan dan sosial yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan segenap kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan hidup yang selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakat.

Muhammad Isom Sumhadi berpendapat bahwa kesejahteraan merupakan keadaan sejahtera yang meliputi jasmaniah dan rohaniah serta sosial yang di peroleh dengan melakukan usaha-usaha yang terorganisir, dengan menggunakan hubungan antar manusia untuk

---

<sup>13</sup> Lembaran Negara RI Th. 1974, No. 53, Undang-undang No. 6 Th. 1974 (Jakarta, Sesneg, 1974), hlm. 3

<sup>14</sup> T. Sumarnougroho, *Sistem Individu Kesejahteraan Sosial; Pengertian Dasar Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta, PT. Hamindita, 1984), hlm. 31.

mengembangkan kemampuan yang ada secara penuh, sehingga tercapai hidup yang harmonis yang sesuai dengan tuntutan masyarakat.<sup>15</sup>

Dari berbagai batasan dan perumusan di atas, jelaslah bahwa kesejahteraan bukanlah merupakan anugerah yang turun dari langit, melainkan hasil jerih payah serta perjuangan yang gigih. Oleh sebab itulah, maka semua usaha harus di arahkan untuk mencapai tujuan tersebut, dari semua lapisan masyarakat harus dapat merealisasikannya. Karena tujuan tersebut merupakan tujuan jangka panjang, maka usaha untuk mencapainya harus di lakukan secara bertahap namun berkesinambungan.

### **1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan dan Usaha Peningkatannya**

Menurut Malayu SP Hasibuan, kesejahteraan/ kompensasi pelengkap/ *fringe benefit*/ gaji tersembunyi/ *indirect compensation*/ *employee welfare* diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

Atas dasar itulah, Hasibuan mendefinisikan kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (materi non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk

---

<sup>15</sup> Muhammad Isom Sumhadi, *Pengantar Kesejahteraan Sosial, Fakultas Kesejahteraan Sosial, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 1971, hlm. 12.*

mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>16</sup>

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dan kompensasi meliputi dua bentuk. *Pertama*, kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kedua, kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar 10% dari produksi. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah intensif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau kesejahteraan karyawan). Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Mutiara S. Penggabean, mengartikan kesejahteraan karyawan (*benefit*) mencakup semua penghargaan berupa uang yang tidak di bayarkan secara langsung kepada karyawan<sup>17</sup>

Menurut Andrew F. Sikula kesejahteraan karyawan (*indirect compensation*) adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.

---

<sup>16</sup> Lihat Malayu SP Hasibuan, *Op, cit*, hlm. 185

<sup>17</sup> Mutiara S. Penggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 96.

Menurut Dale Yoder kesejahteraan dapat di pandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. terutama pembayaran mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, asuransi,

*Benefit* (kesejahteraan) dan *Service* (pelayanan) adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.<sup>18</sup> kesejahteraan meliputi program-program perusahaan yang dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Yang meliputi pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, uang transport, asuransi<sup>19</sup>

Dari beberapa versi tentang rumusan kesejahteraan karyawan di atas intinya adalah kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak kepada karyawannya dan sekaligus turut berpartisipasi dalam cita-cita pembangunan nasional, yakni mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera, seperti yang tertuang dalam ketetapan MPR No. 11/MPR/1993 tentang GBHN di nyatakan bahwa:

“Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata, materil dan spiritual berdasarkan Pancasila, dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dalam suasana kehidupan berbangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.”

Sehubungan dengan hal tersebut, kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik

---

<sup>18</sup> Lihat Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2003), hlm. 118

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 186

itu pengusaha maupun karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut di landasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik: material dan spiritual. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang di pakai dalam proses produksi. Oleh karena itu, salah satu aspek dari pada usaha peningkatan kesejahteraan manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.<sup>20</sup>

Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada.

Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak acuh,

---

<sup>20</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1993), hlm. 137.

dapat menurunkan produktivitas kerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.<sup>21</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus di tanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Tak kalah pentingnya, dalam rangka usaha peningkatan kesejahteraan karyawan adalah melalui proses pelembagaan pengalaman dan motivasi. Dalam hal ini bisa berbentuk perkumpulan-perkumpulan yang melibatkan seluruh staf karyawan yang bertujuan untuk memberikan pendidikan atau pengembangan karyawan. Upaya ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pemilik perusahaan menunjukkan perhatian atas kesehatan dan kesejahteraan para karyawan, dan untuk meningkatkan moral kerja karyawan. Karena pada umumnya sikap positif terhadap pekerjaan tergantung pada kemampuan para individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara kompeten.<sup>22</sup>

Hal inilah yang mendorong pentingnya KKK (kesehatan keselamatan karyawan) di tanamkan pada diri karyawan, bahkan perlu di

---

<sup>21</sup> Basir Barthos, *Op, cit*, hlm. 140.

<sup>22</sup> Geoffrey G. Meredith (et al) *Kewirasahaan Teori dan Praktek*, (Jakarta, CV Teruna Garafica, 2000), hlm. 34.

berikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat pengaman seperti masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung saat bekerja.<sup>23</sup>

## 2. Program-Program Kesejahteraan Karyawan

Dengan mengacu pada pengertian-pengertian diatas, kesejahteraan karyawan ternyata sesuatu yang harus benar-benar menjadi perhatian, sehingga mendorong pengusaha untuk menetapkan program kesejahteraan karyawan (*benefit* atau *indirect compensation*). Adapun kesejahteraan yang diberikan adalah yang bersifat ekonomis, seperti uang makan, uang transpor, uang lebaran, bonus/gratifikasi, uang duka kematian dan uang pengobatan.

Kemudian pemberian kesejahteraan dalam bentuk fasilitas, misalnya mushallah, pendidikan dan latihan, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko. dan kesejahteraan dalam bentuk pelayanan (*service*). seperti jemputan karyawan, penitipan bayi, asuransi/astek, serta pemberian kredit.<sup>24</sup>

Secara lebih rinci, Mutiara S. Penggabean membagi program-program kesejahteraan menjadi dua bagian, yakni perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan pelayanan karyawan. adapun yang di maksud adalah sebagai berikut:

### a. Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya

Pada umumnya ada bahaya tertentu yang harus di hadapi oleh semua orang. Seperti, penyakit, cedera, ketidak mampuan bekerja

<sup>23</sup> Malayu SP Hasibuan, hlm. 188

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 188

secara tetap, usia lanjut dan kematian. Dalam menghadapi keadaan semacam itu, karyawan (dan tanggungannya) harus tetap mendapat penghasilan. Sebagian besar perusahaan memberikan sejumlah program yang di rancang untuk membantu para karyawan jika di hadapkan pada kesengsaraan. Misalnya dengan memberikan hal-hal sebagai berikut:

a) Gaji/upah tahunan yang di jamin

Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah balas jasa yang di bayarkan kepada pekerja harian dengan perpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya.

b) Asuransi jiwa

Asuransi jiwa adalah bentuk tunjangan karyawan tertua yang di sponsori perusahaan.

c) Asuransi Kesehatan

Asuransi Kesehatan adalah penyakit dan kecelakaan yang tidak di sebabkan oleh industri adalah sumber dari kekuatiran dan ketegangan keuangan para karyawan, berbagai bentuk asuransi kesehatan dan kecelakaan di sediakan, beberapa di antaranya, di tanggung sepenuhnya dan untuk yang lain biayanya di tanggung bersama dengan karyawan.

d) Pelayanan pengobatan

Pendekatan lain yang di gunakan oleh beberapa perusahaan untuk menangani memuncaknya biaya kesehatan adalah penyediaan langsung beberapa pelayanan, jadi tidak hanya menyediakan biaya untuk di gunakan oleh pihak lain, salah satu alat yang di gunakan adalah "organisasi pemeliharaan kesehatan", sebagai pendekatan yang kedua banyak perusahaan yang menyediakan program kesegaran jasmani untuk para karyawannya.

e) Koperasi simpan pinjam

Koperasi simpan pinjam adalah sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.

**b. Pelayanan karyawan**

Semua karyawan harus di berikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan, seperti perumahan, makanan, nasehat, rekreasi dan lain sebagainya. Kecenderungan perusahaan untuk menyediakan pelayanan-pelayanan biasa dan rutin semacam itu menjadi nyata dengan adanya program-program tunjangan seperti kafetaria, pelayanan hukum yang di bayar perusahaan, penyuluhan karier, uang sekolah, bantuan perumahan, pelayanan kesehatan, pinjaman dengan bunga rendah, penggunaan kendaraan milik perusahaan secara

pribadi, pusat titipan anak sepanjang hari, dan keanggotaan dalam organisasi profesi tertentu yang di bayar oleh perusahaan.

Pelayanan karyawan yang bersifat fasilitatif merupakan pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Setiap pelayanan fasilitatif di canangkan untuk memenuhi beberapa kebutuhan yang sedang berlangsung. Macam-macam pelayanan fasilitatif, yaitu sebagai berikut:

a) *Program rekreasi.*

Dapat di bagi menjadi dua jenis, yaitu olah raga dan kegiatan-kegiatan sosial. Kegiatan olah raga dapat di golongan menjadi dua jenis. *Pertama*, olahraga *varsity*, yaitu olah raga di mana suatu tim di pilih untuk mewakili perusahaan dalam pertandingan dengan lembaga atau perusahaan lain, oleh karena itu pesertanya terbatas. *Kedua*, olahraga *intramural* melibatkan keikutsertaan sejumlah besar karyawan, umumnya lebih banyak di sukai. Untuk program kegiatan sosial nilai yang dapat di ambil adalah untuk meningkatkan nilai moral.

b) *Kafetaria.*

Walaupun moral selalu di pertimbangkan dalam analisa, hasil yang paling penting dalam penyediaan kafetaria perusahaan adalah perbaikan gizi. Sering para karyawan pada perusahaan hanya memakan roti dan minuman ringan jika tidak tersedia pelayanan kafetaria. Makanan yang tidak memadai, khususnya

pekerja berat akan tercermin dalam kelelahan yang lebih besar dan berkurangnya produktivitas selama waktu sore atau senja.

*c) Mobil jemputan*

Meningkatnya biaya bensin telah mendorong banyak perusahaan untuk membiayai program-program biaya jemputan.

*d) Harga murah untuk karyawan*

Perusahaan memberikan keringanan biaya bagi karyawan dengan membeli barang-barang konsumsi terlebih dulu kepada agen, kemudian di jual lagi kepada karyawan dengan harga lebih murah.

*f) Biaya pendidikan*

Biaya pendidikan adalah tunjangan yang di dasarkan pada kepentingan bersama yang masuk akal. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang menyokong pengembangan pribadi dan perusahaan beruntung jika keterampilan-keterampilan ini di gunakan dalam pekerjaan.

Dari penjelasan mengenai program-program kesejahteraan karyawan di atas tentunya mempunyai tujuan. Adapun tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya

3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan
4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.<sup>25</sup>

Diatas segalanya, pemberian kesejahteraan perlu di program dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Malayu S.P. Hasibuan, hlm. 187.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 188

Artinya, pelaksanaan program-program kesejahteraan karyawan haruslah berdiri diatas prinsip-prinsip.

*Pertama*, bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya, *kedua*, di batasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif di jalankan secara kelompok dari pada secara individu, *ketiga*, munggunakan dasar yang seluas mungkin dan *keempat*, biaya program kesejahteraan hendaknya bisa di hitung, dan provisinya di tentukan secara jelas untuk dasar pembelanjannya.

Manusia dapat bekerja karena ada bantuan dari orang lain, serta harta yang di peroleh juga dari masyarakat oleh karena itu, masyarakat tidak boleh mengeluarkan hartanya kecuali pada hal yang bermanfaat bagi kesejahteraan mereka. Sementara itu dalam pandangan Al-Qur'an, menurut Musa Asy'ari mengatakan bahwa untuk membangun suatu konsep guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran hidup di muka bumi sebagai penjelmaan dari pengabdianya (ibadah terhadap Tuhanya)<sup>27</sup>. Dengan berlandaskan pemahaman tersebut maka aktivitas kehidupan duniawi, seperti memerangi kebodohan dan kemiskinan, memperoleh kekayaan secara halal dan lain-lain, menjadi hal yang sangat penting sebagai wujud ibadah. Secara tegas Al-Qur'an memandang kekayaan (dalam segala bentuk nya baik yang material maupun spiritual) pada dasarnya merupakan keutamaan dan mempunyai makna lebih di

---

<sup>27</sup> Musa Asy'ari, *prospek pengembangan jiwa kewiraswastaan di kalangan mahasiswa, dalam jurnal populis edisi No 111/2003*, (yogyakarta, Elsaq Press, 2003) hlm. 13

bandingkan dengan kemiskinan, meskipun demikian tidaklah segala-galanya, kekayaan bukanlah tujuan, tetapi sarana untuk meningkatkan amal sholeh, menyempurnakan kualitas ibadah dan alat untuk memakmurkan kehidupan bersama di muka bumi. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Qhashash 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

*“ Dan carilah pada apa yang telah di unugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan duniawi).<sup>28</sup>*

Berdasarkan ayat di atas , maka spirit ajaran agama dapat menimbulkan suatu daya dorong yang kuat untuk selalu berusaha semaksimal dalam mencapai kehidupan dunia yang lebih baik,selanjutnya upaya yang di lakukan di pandang bukan semata berorientasi pada materi, akan tetapi juga mempunyai dimensi vertikal yang berkonotasi ibadah, sehingga bekerja merupakan langkah untuk menempuh kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Orang akan dapat terpenuhi kebutuhan-kebutuhanya secara terhormat apabila berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh,

<sup>28</sup> Qur'an Karim Dan Terjemahan (UII Prees, 2000),hlm.692

dengan bekerja dan berusaha itu orang dapat memberi sumbangan terhadap masyarakat untuk mencapai kesempurnaan, usaha ini manusia di tuntut kreatifitasnya dalam mengusahakan prasyarat material seperti pembayaran zakat, shodaqoh dan sebagainya. Kegiatan untuk mencapai prasyarat material ini lazim di sebut kerja. Dalam rangka mencukupi kebutuhan hidup ini biasanya manusia tidak akan puas dengan apa yang menjadi keinginannya sendiri, hal ini bisa di maklumi karena manusia itu mempunyai nafsu, yang nafsu ini apabila tidak mempunyai kendali akhirnya akan mendorong manusia ke dalam kesesatan.

Melihat kenyataan hidup manusia inilah, sudah seharusnya peranan agama di libatkan dalam setiap kegiatan hidup, agar tindakan-tindakan manusia selalu terjaga dan terbina dengan sebaik-baik nya, dari sinilah akhirnya manusia akan dapat hidup yang sebenarnya, jadi pemenuhan kebutuhan material saja tidak menjamin manusia dapat hidup bahagia.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan program kesejahteraan karyawan dan besarnya pemberian upah adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, setrikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup (cost of living, posisi jabatan

karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Kemudian sehubungan dengan ini pula, walaupun dengan redaksi berbeda namun mempunyai esensi yang sama dan mempunyai penjelasan. Mutiara S Penggabean mengatakan bahwa, program kesejahteraan karyawan ini penting untuk di laksanakan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Perubahan sikap karyawan yang di sebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
- b. Tuntutan Karyawan, menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dan bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman.
- c. Persyaratan dari pemerintah yang di wujudkan dalam bentuk undang-undang
- d. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
- e. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan
- f. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan

pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada karyawan.<sup>29</sup>

## **B. Masalah Dan Solusi Dalam Usaha Peningkatan Kesejahteraan Karyawan.**

Setiap usaha tidak selamanya berjalan dengan mulus dan lancar, melainkan terjadi masalah-masalah yang menghambat kelangsungan usaha tersebut, terlebih lagi dengan usaha peningkatan kesejahteraan karyawan yang di lakukan oleh sebuah perusahaan.

Pada setiap perusahaan masalah selalu muncul, bahkan suatu persoalan belum selesai di pecahkan sudah muncul persoalan yang lain. Hal ini di mungkinkan terjadi karena adanya proses timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, perusahaan pada satu sisi menginginkan perusahaannya terus berkembang dengan peningkatan mutu perusahaan, kemudian di sisi lain karyawan menuntut hak mereka yaitu terpenuhinya kesejahteraan.

Menurut Hasibuan yang menjadi masalah dalam usaha peningkatan kesejahteraan karyawan adalah program pengembangan karyawan. kendala pengembangan (*development*) yang di laksanakan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut.kendala-kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai

---

<sup>29</sup> Mutiara S. Panggabean, hlm. 101

kurang memuaskan ,kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

Dan masalah tersebut harus di pecahkan untuk menjaga jangan sampai timbul masalah lain yang lebih besar dan lebih luas pada waktu selanjutnya. Justru di sinilah se4orang pengusaha di tuntutan untuk memberikan solusi yang efektif demi kepentingan karyawan.

J. Dewey sebagai mana yang di kutip oleh Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan tiga langkah pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan:

1. identifikasi masalah dengan meneliti apa dan bagaimana masalah yang timbul.
2. Pengembangan alternatif-alternatif pemecahan masalah yang mungkin dapat menyelesaikan masalah tersebut.
3. Pemilihan alternatif yang terbaik yang di lakukan berdasarkan kriteria yang di pergunakan.

## 2. Metode Penelitian

Guna memudahkan mencapai suatu tujuan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan tentang arti metode/cara penelitian yang akan dilakukan. Metode penelitian adalah serangkaian langkah-langkah yang akan dilalui secara sistematis untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan

tertentu.<sup>30</sup> Dalam hal ini adalah penelitian tentang usaha peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara.

### 1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan.<sup>31</sup> Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara. Sedangkan Obyek penelitian adalah peningkatan kesejahteraan karyawan, masalah dan solusi yang dilakukan oleh perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”.

### 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang dipergunakan dalam mendapatkan dan mengumpulkan data dalam penelitian, dalam penelitian penulis menggunakan metode observasi, metode interview dan metode dokumentasi.

#### a. Metode Observasi

Metode observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.<sup>32</sup> Adapun teknik/cara yang akan ditempuh dalam penelitian ini adalah awalnya peneliti mengamati pelaksanaan usaha peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan mebel ukir

---

8. <sup>30</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Riset I*, (Yogyakarta, Universitas Gajah Madah, 1980), hlm.

<sup>31</sup> Tatang M. Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta, Rajawali, 1998), hlm. 92

<sup>32</sup> Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia, 1991), hlm. 44.

“Hasil Karya” dan membuat catatan-catatan pada masalah-masalah yang dihadapi dalam peningkatan kesejahteraan karyawan dan solusi yang diambil dalam mengatasi masalah tersebut.

#### **b. Metode Interview**

Metode interview atau wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi.<sup>33</sup> Metode interview dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan kepada pimpinan perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri Jepara dan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Metode interview yang ditujukan kepada pimpinan perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” bertujuan untuk mengetahui tentang usaha peningkatan kesejahteraan karyawan yang telah dilakukan dan solusi terhadap masalah yang di hadapi dalam usaha peningkatan kesejahteraan. Adapun Interview yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”, bertujuan untuk memberi informasi para karyawan sebagai sasaran usaha peningkatan kesejahteraan yang di lakukan oleh perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” Wedelan Bangsri.

Interview terhadap karyawan ini diambil 4 (empat) orang yang termasuk pada level karyawan operasional, yaitu setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 7.

sesuai dengan perintah atasan. Dan 2 (dua) orang karyawan yang cukup tahu tentang usaha kesejahteraan yaitu setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah atasan.

#### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>34</sup>

Peneliti menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data, baik yang ada di Desa Wedelan Bangsri Jepara (untuk mengetahui kondisi umum Desa Wedelan), maupun yang ada di perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”, yang bertujuan untuk mengetahui latar belakang berdirinya Perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”, para karyawan, jenis produk usaha dan sebagainya.

#### d. Metode Analisis Data

Sebelum proses analisis data berlangsung terlebih dahulu dilakukan adalah cheking data dan triangulasi terhadap sumber data dengan tujuan agar data dapat di percaya keabsahannya. cheking data untuk mengecek kebenaran data atau informasi yang di dapat dengan cara membaca kembali catatan-catatan jawaban untuk di dengarkan oleh sumber data. Triangulasi terhadap sumber data dengan membandingkan data yang di katakan orang di depan

---

<sup>34</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pengantar* (Jakarta, Bima Aksara, 1989), hlm. 91.

umum dengan apa yang di katakannya secara pribadi dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.<sup>35</sup>

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, maka teknik analisa yang dipergunakan adalah deskriptif, yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati<sup>36</sup> untuk menggambarkan secara tepat sifat atau keadaan, gejala individu atau kelompok tertentu.

Jadi, untuk menganalisis data dipergunakan analisa data deskriptif kualitatif, yaitu data-data yang berhasil dikumpulkan, di klarifikasikan, dideskripsikan, dan di interpretasikan dalam bentuk kata-kata. Artinya langkah-langkah analisa data dalam penelitian ini adalah data-data yang berhasil di kumpulkan, kemudian data di deskripsikan, yaitu peneliti menjabarkan hasil observasi, interview, dan dokumentasi dengan bahasa dan redaksi dalam bentuk tulisan. Selanjutnya peneliti menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul sesuai dengan bahasa peneliti berdasarkan data yang di peroleh dari subyek penelitian.

---

<sup>35</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1994), hlm. 90

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 3.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan laporan penelitian yang penulis sajikan dalam skripsi ini, maka penulis simpulkan bahwa secara umum program kesejahteraan karyawan merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung yang di berikan kepada karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa usaha peningkatan kesejahteraan pada perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” tidak hanya berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis/ material seperti :

1. Usaha peningkatan kesejahteraan pada perusahaan mebel ukir “hasil karya” tidak hanya berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis/ material seperti pemberian upah,THR, pemberian sarana transportasi, pemberian fasilitas perumahan dan lain sebagainya. Lebih dari itu perusahaan mebel ukir “hasil karya” juga berusaha meningkatkan kesejahteraan spiritual karyawan dengan cara melakukan pembinaan pemahaman keagamaan para karyawan yang di adakan setiap hari kamis malam. Yang di isi oleh 2 orang ustadz
2. Dari beberapa usaha peningkatan kesejahteraan karyawan yang ada di perusahaan mebel ukir “hasil karya” yang masih menemui

hambatan adalah pada program pengembangan karyawan diantaranya adalah peserta, pelatih, fasilitas pengembangan, kurikulum, dana pengembangan.

Adapun solusi yang di ambil oleh perusahaan mebel ukir “hasil karya” dalam menghadapi hambatan tersebut sbb:

- a. pesreta, dalam hal ini perusahaan memberikan pedoman netral dlm penerimaan peserta pengembangan misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, serta latar belakang pendidikan
- b. pelatihan instruktur mendatangkan pelatih eksternal yaitu bekerja sama dengan Dinas Perindustrian setempat.
- c. Fasilitas dan kurikulum pengembangan solusi yang di ambil adalah dengan cara pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada di perusahaan.
- d. Dana pengembangan alternatif kebijakan yang di pilih dengan cara kemitraan dengan usaha lebih besar sekaligus perusahaan yang menjadi konsumen perusahaan mebel ukir “Hasil Karya”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## B. Saran-saran

Dari beberapa point kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran di utarakan berhubungan dengan usaha perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawannya:

1. Kepada pihak perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” hendaklah dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawannya haruslah berpedoman pada prinsip-prinsip pelaksanaan program pelayanan karyawan, yakni bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya dan di batasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif di jalankan secara kelompok daripada secara individu.
2. Untuk para karyawan yang ada di perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” untuk selalu agresif dalam mengakses usaha yang di lakukan perusahaan dalam rangka peningkatan kesejahteraan, seperti program Jamsostek.

Kemudian di harapkan pada karyawan perusahaan mebel ukir “Hasil Karya” untuk selalu loyal terhadap pekerjaannya, walaupun pada titik tertentu, perusahaan belum menjalankan program kesejahteraan secara adil.

3. Bagi peneliti selanjutnya, semoga skripsi yang sederhana ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat dan berguna.

### C. Penutup

*Alhamdulillah Robbil 'a lamiin*, rasa syukur kepada yang Maha pengatur segalanya, Maha Pengasih Maha Penyayang, yang selalu memberikan petunjuk-Nya kepada penulis dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.

Dalam usaha menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menghasilkan skripsi yang baik atau sempurna. Namun bersamaan itu pula, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh sebab itulah, maka penulis mengharapkan kritik konstruktif demi sebuah idealitas skripsi yang baik.

Akhirnya, semoga kesederhanaan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa selalu memberikan Hidayah-Nya dan mencurahkan ni'mat-Nya serta menunjukkan jalan yang di Ridhoi-Nya hingga hari kelak. *Amin.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Poerwadarminta, W. J. S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1984

M. Dawam Raharjo, *Tantangan Indonesia Sebagai Bangsa; Esai-Esai Tentang Ekonomi, Sosial dan Politik*, Yogyakarta, UII Press, 1999.

\_\_\_\_\_, (ed) *Usaha Kecil Dalam Perekonomian Indonesia*, Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, 1994.

Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pengantar*, Jakarta, Bina Aksara, 1989

SP Gustami, *Seni Kerajinan Mebel Ukir Jepara; kajian Estetik Melalui Pendekatan Multidisiplin*, Yogyakarta, Kanisius, 2000.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Riseach I*, Yogyakarta, Universitas gajah Madah, 1980

\_\_\_\_\_, (ed) *Usaha Kecil Dalam Perekonomian Indonesia*, Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, 1994.

Thoha, Mahmud (Peny), *Dampak Persetujuan Putaran Uruguay- GATT Terhadap Industri Kecil*, UI Pres, 1998.

T. Sumarnougroho, *sistem intervensi kesejahteraan sosial, pengertian Dasar kesejahteraan sosial*, yogyakarta, PT.IIamindita, 1984

Zul Fajri, Em dan Ratu Rprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta, Difa Publisher, t. th

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

:

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, Surabaya, Al Ikhlas, 1983
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta, Bumi Aksara, 1993
- Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, *Profil Usaha Kecil Di Indonesia*, 1994
- G. Meredith, Geoffrey, *Kewirausahaan Teori dan Praktek*, Jakarta, CV Teruna Grafica, 2000
- Ginanjart Kartasasmita, *Pembangunan untuk rakyat, Menumbuhkan Pertumbuhan dan Pemerataan*, Jakarta, CIDES, 1996.
- Hasibuan, S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003
- M. Arifin, Tatang, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta, Rajawali, 1998.
- Moleong, J. Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1994
- Musa Asy'arie, *Prospek Pengembangan Jiwa Kewiraswataan Di Kalangan Mahasiswa*, dalam Jurnal Pengembangan Masyarakat Populis, Edisi No. III, 2003.
- Nurul Widyaningrum, *Eksplorasi Terhadap Pengusaha kecil Melalui Rantai Hulu-Hilir; kasus studi: Industri Mebel Rotan dan Jati*, dalam Jurnal Analisis Sosial, Vol. 8, No. 1 Februari 2003.
- Partanto, A Pius, dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya, Arkola, 2001
- Penggabean, S. Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghlia Indonesia, 2004