

**EFEKTIVITAS FLEKSIBILITAS SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HARIAN DI INDUSTRI BERKAH LESTARI
(Studi Kasus Industri Batu Bata Di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**OLEH:
RIDO AHMAD SUBEKTI
NIM. 2017201140**

**PRODI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rido Ahamd Subekti
NIM : 2017201140
Jenjang : S. 1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi/ Jurusan : Ekonomi Syariah/Ekonomi dan Keuangan Syariah
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS FLEKSIBILITAS SISTEM
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HARIAN DI INDUSTRI BERKAH LESTARI
(Studi Kasus Industri Batu Bata Di Desa
Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap)**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/
karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 10 September 2024

Saya menyatakan,



Rido ahmad subekti
2017201140



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53125
Telp: 0281-639624, Fax: 0281-639553, Website: www.uin-purwokerto.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**EFEKTIVITAS FLEKSIBILITAS SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HARIAN DI INDUSTRI BERKAH LESTARI (STUDI KASUS
INDUSTRI BATU BATA DESA CIBEUNYING, KEC. MAJENANG, KAB.
CILACAP)**

Yang disusun oleh Sandara Rido Ahmad Subekti NIM 2017201140 Program Studi
S-1 Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari
Senin, 07 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,
M.Si.

NIP. 19790323 201101 1 007

Sekretaris Sidang/Penguji

Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M.

NIP. 19920328 202012 1 005

Pembimbing/Penguji

Umdah Aulia Rohmah, M.H.
NIP. 19930421 202012 2 015

Purwokerto, 8 Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Rido Ahmad Subekti NIM 2017201140 yang berjudul:

Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Industri Berkah Lestari (Studi Kasus Industri Batu Bata Di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 27 September 2024

Pembimbing,

Umdah Aulia Rohmah, M.H.

NIP. 19930421 202012 2 015

MOTTO

دَوَاءُ الْغَضَبِ بِالصُّمْتِ

“Obatilah Kemarahan Itu Dengan Diam”



**EFEKTIVITAS FLEKSIBILITAS SISTEM KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HARIAN DI INDUSTRI BERKAH LESTARI (Studi Kasus
Industri Batu Bata Di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap)**

Rido Ahmad Subkti
NIM. 2017201140

Email: ridho.ahmadsubkti@gmail.com

Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Industri adalah sektor perekonomian yang bertujuan utama meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Berdasarkan data dari Badan Statistik Jawa Tengah khususnya Kabupaten Cilacap, industri mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Industri batu bata yang ada di Kabupaten Cilacap khususnya Desa Cibeunying Kecamatan Majenang memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal, salah satunya industri batu bata Berkah Lestari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas fleksibilitas sistem kerja terhadap kinerja karyawan harian. Berdasarkan observasi, tidak adanya kebijakan yang mengatur maka industri batu bata memiliki sistem kerja yang fleksibel. Hal ini dapat berpengaruh terhadap perekonomian owner dan karyawan yang bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan kepada pemilik Industri Berkah Lestari dan dibantu Pemerintah setempat dapat menerapkan kebijakan yang lebih terstruktur.

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini merupakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan secara sistematis dan terperinci untuk memastikan perolehan data yang akurat. Dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian mencakup Pemilik dan karyawan Industri batu bata Berkah Lestari serta Pemerintahan setempat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel di Industri Batu Bata Berkah Lestari berdampak signifikan pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan penyesuaian jam kerja sesuai kebutuhan produksi, namun juga menghadirkan tantangan seperti ketidakpastian jadwal. Kebijakan yang tidak jelas dan kondisi kerja yang kurang baik memengaruhi motivasi karyawan. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan menjadi kunci untuk mengatasi masalah. Meskipun fleksibilitas menawarkan keuntungan, dampak negatif mengharuskan manajemen menerapkan kebijakan lebih terstruktur. Penelitian merekomendasikan kerjasama antara pemilik industri dan pemerintah untuk menciptakan regulasi yang mendukung stabilitas sistem kerja dan harga pasar, guna meningkatkan efektifitas kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Efektivitas, Fleksibilitas, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECTIVENESS OF WORK SYSTEM FLEXIBILITY ON DAILY
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BERKAH LESTARI INDUSTRY (Case
Study of the Brick Industry in Cibeunying Village, Majenang District,
Cilacap Regency)**

Rido Ahamad Subekti
NIM. 2017201140

Email: ridho.ahmadsubekti@gmail.com

Sharia Economics Program, Faculty of Islamic Economics and Business
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Industry is a sector of the economy primarily aimed at improving the welfare and prosperity of society. According to data from the Central Statistics Agency of Central Java, particularly in Cilacap Regency, the industry has been growing year by year. The brick industry in Cilacap Regency, specifically in Cibeunying Village, Majenang District, has significant potential to enhance the welfare of the local community, particularly through the Berkah Lestari brick industry. This research aims to analyze the effectiveness of work system flexibility on the performance of daily employees. Based on observations, the lack of regulated policies has resulted in a flexible work system in the brick industry, which can impact both the owner's economy and the employees' livelihoods. Therefore, the research results are expected to guide the owner of Berkah Lestari Industry, with assistance from the local government, to implement more structured policies.

The research method used in this study is a qualitative approach. This research is classified as field research conducted systematically and in detail to ensure the acquisition of accurate data. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The research informants consist of the owner and employees of Berkah Lestari Brick Industry, as well as local government officials.

The results indicate that the flexible work system in the Berkah Lestari Brick Industry has a significant impact on employee welfare and productivity. Flexible working hours allow for adjustments based on production needs; however, this also presents challenges such as schedule uncertainty. Ambiguous policies and poor working conditions affect employee motivation. Effective communication between management and employees is key to addressing these issues. Although flexibility offers advantages, the negative impacts necessitate management to implement more structured policies. The study recommends collaboration between industry owners and the government to create regulations that support stable work systems and market prices, in order to enhance employee performance and welfare.

Keywords: *Effectiveness, Flexibility, Employee Performance.*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	sa	S	es (dengan titik diatas)
ج	jim	J	je
ح	h	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	Z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	<u>T</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	za	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka

ل	lam	L	‘el
م	mim	M	‘em
ن	nun	N	‘en
و	waw	W	w
ه	ha’	H	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya’	Y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عدة	Ditulis	‘iddah
-----	---------	--------

3 Ta’ marbutoh di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya’
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan kata harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakat al-fitr
------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

ا	Fathah	Ditulis	a
إ	Kasrah	Ditulis	i
أ	Dammah	Ditulis	u

5. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	Jāhiliyah
2	Fathah + ya’ mati	Ditulis	ā

	تنسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4	Ḍ'ammah + wāwu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

6. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	Fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

الانتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf Qomariyyah

القران	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-Furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

PERSEMBAHAN

Dengan segenap cinta, ketulusan dan keikhlasan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang yang paling saya sayangi dan cintai yaitu kedua orang tua saya Bapak Rahmat Suhada dan Ibu Karmilah, yang selalu memberikan semangat dan dukungan pada setiap langkah yang dijalani. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan nikmat sehat, nikmat iman, nikmat bahagia, dan nikmat rezeki
2. Kepada Kaka saya Ryan Priyanto dan istri Astri Nindiawati yang selalu menjadi teman disaat saya sedang bersedih, terima kasih atas iringan do'a dan dukungannya yang juga tiada henti untuk saya, semoga Allah SWT selalu memberkahimu.
3. Keluarga besar saya baik dari bapak maupun ibu, yang setiap saat menanyakan kuliah saya. Sehingga menjadi motivasi buat semangat menjalani perkuliahan hingga selesai.
4. Terima kasih dan hormat *ta'dzimku*, kupersembahkan untuk dosen pembimbingku ibu Umdah Aulia Rohmah, atas semua tenaga, waktu, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Terima kasih dan hormat *ta'dzimku*, kupersembahkan untuk dosen-dosenku atas semua bekal yang telah diberikan untukku
6. Terima kasih kepada teman-teman seperjuanku baik didalam kelas maupun didalam organisasi, yang tidak saya bisa sebutin satu persatu.
7. Terima kasih kepada temen-temen PMII, Ormawa Kampus, dan UKM Master UIN Saizu Purwokerto yang sudah memeberikan tempat untuk saya belajar banyak hal diluar mata kuliah.
8. Terima kasih kepada temen-temen Blaass Band yang sudah memberikan ruang buat saya refreshing dalam menjalankan perkuliahan yang banyak lika-likunya.
9. Terima kasih kepada temen-temen Black Wolf yang sudah mengajak saya motoran untuk sejenak merehatkan pikiran.

10. Terima kasih kepada teman-teman rumah atau sahabat yang tidak bisa sebutin satu-persatu, yang sudah menjadi tempat liburan buat saya ketika saya pulang ke rumah.
11. Dan terima kasih kepada Ummu Ummairoh yang sudah memeberikan kasih sayangnya, semangat dan dukungan, serta cintanya, sehingga saya bisa menyelesaikan studi kuliah ini.
12. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto khususnya teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syariah C Angkatan 2020 yang selalu membantu, memberikan motivasi, memberikan keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, terima kasih banyak sehingga terwujud skripsi.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, *Wassalatu wassalamu 'ala mursalin, Sayyidina Muhammad, wa 'ala alihi wa sahbihi ajma'in*. Puji syukur kehadiran Allah SWT “Alhamdulillah” yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat iman, nikmat bahagia dan nikmat rezeki sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Industri Berkah Lestari (Studi Kasus Industri Batu Bata Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap)”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada *nabiyullah* Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan *Dinullah* di muka bumi ini. Atas perjuangan beliau, sahabat-sahabat beliau dan perjuangan Islam lainnya, pada detik ini pun masih bisa merasakan indahnya perjuangan, pergerakan, dan totalitas. Perjuangan dan pergerakan untuk terus bisa bermanfaat untuk orang lain. Totalitas dalam berkarya dan menjalankan segala amanah yang telah di tanggungjawabkan kepada kita selaku umat-Nya.

Dengan selesainya penelitian ini pastinya tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat.

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M. Ag., Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan

3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M. Ag. Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni, dan Kerjasama.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I. selaku Kepala Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. Dr. H. Sochimin, Lc., M. Si, selaku Koord. Prodi Ekonomi Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
8. Umdah Aulia Rohmah, M.H Selaku Dosen Pembimbing, terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
9. Segenap Dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
10. Segenap staff Administrasi Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
11. Orang tua tercinta serta keluarga. Terima kasih atas motivasi, bimbingan, do'a dan dukungannya serta terima kasih atas semua perhatiannya dan kasih sayang yang telah kalian berikan sampai saat ini.
12. Keluarga besar tercinta terima kasih atas nasehat-nasehat yang telah diberikan.
13. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah C Angkatan 2020 yang telah memberikan cerita, dukungan dan motivasi.
14. Kepada Owner bapak Nasiwan dan karyawan Industri Batu Bata Berkah Lestari yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan wawancara.
15. Sahabat-sahabati PMII Rayon Febi yang telah membantu saya dalam belajar banyak hal terutama berkaitan dengan kedislipinan dan tanggungjawab.

16. Teman-teman organisasi kampus dan UKM Master yang selalu memberikan ruang untuk berproses secara organisasi.
17. Terima kasih kepada Ummu Ummairoh yang sudah kepercayaan, kasih sayang dan cinta serta memotivasi untuk menyelesaikan studi kuliah.
18. Dan semua pihak yang telah membantu saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga semua kontribusi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal yang diterima dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang dapat membantu perbaikan di masa depan.

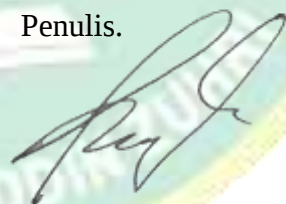
Sebagai penutup, mari kita terus berusaha dan berdoa kepada Allah SWT agar mengaruniakan rahmat-Nya kepada kita, sehingga kita selalu berada di jalan yang diridhai-Nya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis pribadi maupun untuk semua pihak secara umum. Aaamiin.

Wallahul muwafiq ila awwami tariq

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto, 10 September 2024

Penulis.



Rido Ahmad Subekti
NIM. 2017201140

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR GRAFIK.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Sistematika Pembahasan	15

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Teori Industri.....	16
B. Teori Tenaga Kerja.....	17
C. Teori Fleksibilitas	19
D. Teori Efektivitas.....	20
E. Teori Kinerja Karyawan.....	24
F. Landasan Teologis	29

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Subjek dan Objek Penelitian	35
D. Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Uji Keabsahan Data.....	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Industri Batu Bata Berkah Lestari	40
1. Sejarah dan Kegiatan Operasional Industri batu bata Berkah Lestari	40
2. Visi dan Misi Industri.....	44
3. Jumlah Tenaga, Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas	45

4. Proses Produksi	47
5. Perkembangan Industri Berkah Lestari	49
B. Fleksibilitas Sistem Kerja Karyawan Harian Pada Industri Batu Bata Berkah Lestari	50
C. Efektivitas Kinerja Karyawan Dengan Fleksibilitas Sistem kerja Industri Berkah Lestari.....	57
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Saran-saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	xxi
LAMPIRAN.....	xxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sumber Data Sekunder yang Diolah.....	15
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja	45
Tabel 4.2 Pencapaian Industri Berkah Lestari	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Observasi Pra Penelitian.....	5
Gambar 3.1 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Industri Berkah Lestari.....	45
Gambar 4.2 Proses Pembuatan Batu Bata Merah	47



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Data Industri dan Tenaga Kerja Cilacap (2019-2022).....	2
--	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Foto Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 Surat-surat

1. Surat Keterangan Telah Melakukan penelitian
2. Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
3. Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
4. Surat Bimbingan Skripsi
5. Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi
6. Surat Keterangan Lulus Seminar
7. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
8. Surat Rekomendasi Ujian Munaqasyah
9. Blanko/ Kartu Bimbingan
10. Surat Keterangan wakaf

Lampiran 4 Sertifikat-sertifikat

1. Sertifikat BTA-PPI
2. Sertifikat Bahasa Arab
3. Sertifikat Bahasa Inggris
4. Sertifikat PPL
5. Sertifikat KKN
6. Sertifikat- sertifikat Kegiatan

Lampiran 5 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri merupakan salah satu sektor dalam perekonomian yang memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat dengan memanfaatkan berbagai sumber daya ekonomi, seperti sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Di wilayah Jawa pada tahun 2019, terdapat 24.201 industri pengolahan besar dan sedang. Jumlah ini mengalami sedikit penurunan menjadi 23.744 industri pada tahun 2020, tetapi kembali mengalami peningkatan pada tahun 2021 menjadi 24.694 industri. Sementara itu, di wilayah luar Jawa pada tahun 2019, terdapat 5.871 industri pengolahan besar dan sedang. Jumlah ini sedikit menurun menjadi 5.619 industri pada tahun 2020, namun mengalami peningkatan pada tahun 2021 menjadi 6.094 industri. Total jumlah industri pengolahan besar dan sedang di seluruh Indonesia, yang merupakan gabungan dari Jawa dan luar Jawa, adalah 30.072 pada tahun 2019. Jumlah ini mengalami penurunan menjadi 29.363 industri pada tahun 2020, tetapi mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 menjadi 30.788 industri.

Sementara itu, di wilayah Cilacap menurut Badan Pusat Statistik Jawa Tengah (BPS JATENG), Pada tahun 2019, tercatat sebanyak 3.249 industri di Kabupaten Cilacap, dengan 5.952 tenaga kerja yang terlibat. Pada tahun 2020, jumlah industri sedikit berkurang menjadi 3.207, dan jumlah tenaga kerja tidak berubah secara signifikan. Namun, pada tahun 2021, terjadi peningkatan yang cukup mencolok dalam jumlah industri, mencapai 5.567, yang juga diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja menjadi 5.819. Tren pertumbuhan ini berlanjut hingga tahun 2022, dengan jumlah industri mencapai 5.819 dan jumlah tenaga kerja yang bertambah menjadi 5.819.



Grafik 1.1 Data Industri dan Tenaga Kerja Cilacap (2019-2022)

Sumber Data: Data Skunder

Salah satu sektor industri yang berkembang di daerah Cilacap yaitu Industri batu bata. Industri batu bata adalah sektor ekonomi yang terlibat dalam produksi dan manufaktur berbagai jenis batu bata. Industri batu bata yang mampu mengintegrasikan fleksibilitas pekerja dengan baik dapat menjadi pemain utama dalam perekonomian Indonesia. Dengan memberikan pekerja fleksibilitas dalam hal jam kerja, izin cuti, dan perlindungan sosial serta kontrak kerja yang memadai, industri batu bata dapat menarik tenaga kerja yang lebih kompeten dan mempertahankan pekerja berpengalaman. Dengan demikian, ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan efisiensi dalam industri ini, sekaligus memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah bahkan hingga nasional. Transformasi positif ini juga dapat memitigasi masalah-masalah sosial dan kesejahteraan pekerja di sektor ini, yang selama ini menjadi perhatian. Dengan dukungan kebijakan yang tepat, industri batu bata memiliki potensi untuk menjadi salah satu tulang punggung dalam pembangunan ekonomi Indonesia.

Industri yang ada di Kabupaten Cilacap Khususnya di desa Cibeunying Kecamatan Majenang yaitu industri batu bata. Industri batu bata yang ada di Desa Cibeunying menjadi salah satu potensi perekonomian daerah. Menurut bapak Lili Wardi selaku kepala Desa Cibeunying mengenai industri batu bata, jumlah industri batu bata sebanyak 18 industri batu bata, salah satunya industri

batu bata Berkah Lestari menjadi daya Tarik untuk melakukan penelitian mengenai efektivitas fleksibilitas sistem kerja terhadap kinerja karyawan. Industri batu bata Berkah Lestari memiliki sistem kerja yang berdampak signifikan terhadap fleksibilitas pekerja. Pekerja industri bata ini bekerja keras untuk memproduksi berbagai jenis bata, mulai dari bata merah tradisional hingga bata beton modern, dengan menggunakan berbagai teknik dan peralatan produksi. Menurut (Sri Apriliani, 2019). Sektor industri bata di Indonesia juga mengalami transformasi dengan masuknya teknologi modern untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Sehingga banyak sekarang infrakstruktur menggunakan bata beton atau yang biasa di sebut bata putih.

Sejarah singkat serta alasan pendirian industri ini adalah untuk membuka usaha berdasarkan pengalaman yang ada dan untuk menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat, khususnya di Desa Cibeunying. Selain itu, usaha ini bertujuan untuk meningkatkan ekonomi daerah yang kaya akan potensi tanah liat. Oleh karena itu, Bapak Nasiwan berinisiatif untuk memulai usaha produksi bata merah. Dalam sistem borongan yang diterapkan, para karyawan akan memproduksi bata merah sesuai dengan pesanan yang diterima, dengan waktu kerja yang disesuaikan dengan jumlah bata yang dipesan. Sistem kerja dengan target ini bertujuan untuk memproduksi bata merah dalam satu hari, dengan kapasitas biasanya mencapai 900 bata yang belum dijemur. Selama proses pembakaran, produksi dapat mencapai 2.500 hingga 3.000 bata yang siap untuk dijual. Tujuan dari sistem target ini adalah untuk memastikan ketersediaan bata merah saat ada pembeli.

Sistem kerja harian dalam industri batu bata Berkah Lestari didasarkan pada proses produksi yang intensif dan berkesinambungan. Para pekerja industri batu bata terlibat dalam berbagai tahap, mulai dari persiapan bahan baku, pencampuran, pemadatan, pembentukan bata, hingga proses pengeringan dan pembakaran. Sistem kerja ini seringkali memerlukan upaya fisik yang besar dan mematuhi jadwal yang ketat untuk memastikan produksi berjalan lancar sesuai dengan permintaan pasar. Pekerja industri batu bata Berkah Lestari juga menghadapi tantangan seperti cuaca yang berfluktuasi dan perubahan musim,

yang dapat mempengaruhi proses pengeringan bata. Oleh karena itu, pengelolaan efisien dan pemantauan ketat terhadap sistem kerja harian ini penting untuk menjaga produktivitas dan kualitas produk. Menurut (Sochimim, 2019) Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan masyarakat. Oleh karena itu, kegiatan pemberdayaan ini harus diarahkan agar dapat merubah kehidupan mereka menjadi lebih baik. Perencanaan dalam kegiatan pemberdayaan ini harus bisa mengusahakan mereka untuk mempunyai kesempatan mengakses sumber-sumber ekonomi.

Adanya sistem kerja di industri batu bata, banyak masyarakat yang belum memiliki pekerjaan sangat mudah untuk bekerja di pabrik industri bata. Banyak posisi yang bisa dilakukan pekerja seperti mencetak batu bata, menata dan menjemur batu bata, dan dibagian proses pembakaran. Tidak menuntut kemungkinan sistem kerja di industri batu bata juga kurang ergonomis. Menurut (Merry & Multy, 2012) Dalam industri pembuatan bata, pekerja sering terlibat dalam aktivitas yang melibatkan sikap dan posisi kerja yang kurang ergonomis. Kendala ini dapat berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan efektivitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada aspek kenyamanan lingkungan kerja.

Fleksibilitas pekerja dalam industri batu bata Berkah Lestari merupakan aspek yang menjadi perhatian penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Sebagian besar pekerja di sektor ini cenderung memiliki banyak pekerja yang hampir setiap minggunya bergantian orang (tidak menentu) dengan sistem kerja borongan. Akan tetapi, selain sistem borongan di industri batu bata Berkah Lestari juga menerapkan sistem target yang dimana pekerja mampu menghasilkan batu bata merah setiap minggunya. Tujuan tersebut tidak lain untuk mempersiapkan batu bata merah yang siap dipasarkan kepada konsumen. Dengan melihat pekerja yang bekerja di industri, ini memiliki rutinitas dengan jumlah pekerja kurang lebih 4-6 orang. Dari 4-6 orang pekerja memiliki tujuan bekerja yang berjangka waktu ketika ada pesanan batu bata mereka langsung bekerja, sehingga dalam satu minggu atau beberapa hari pekerja industri batu bata mampu membuat batu bata merah sesuai target

perharinya. (Data Pra Observasi, *Owner Pak Iwan*). Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan fleksibilitas dalam hal jam kerja, cuti, dan perlindungan sosial serta kontrak kerja bagi pekerja industri batu bata, sehingga mereka dapat mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang sering kali berat.

Gambar 1.1 Observasi Pra Penelitian



Sumber Data: Data Primer

Fleksibilitas sistem kerja telah terbukti membawa berbagai manfaat yang signifikan bagi organisasi dan karyawan. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menentukan waktu dan lokasi kerja mereka, perusahaan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kreativitas. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam jam kerja cenderung lebih bahagia dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berujung pada pengurangan tingkat stres dan peningkatan keseimbangan kerja-hidup. Di sisi lain, fleksibilitas juga dapat membantu perusahaan dalam menarik

dan mempertahankan talenta terbaik, di mana calon karyawan semakin mencari perusahaan yang menawarkan opsi kerja yang lebih adaptif. Dengan demikian, efektivitas fleksibilitas sistem kerja dapat diukur tidak hanya dari segi peningkatan produktivitas, tetapi juga dari kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis apakah fleksibilitas sistem kerja ini dapat memberikan efektivitas karyawan harian berdampak baik.

Sedarmayanti (2009, hlm. 59). Pengertian efektivitas yaitu: “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target telah dan dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”. Hal ini mencakup pengelolaan sumber daya, baik manusia maupun material, untuk memaksimalkan output dan mencapai tujuan strategis. Dengan meningkatnya kompleksitas lingkungan bisnis, terutama di era digital saat ini, organisasi dituntut untuk beradaptasi dan melakukan inovasi secara terus-menerus.

Penerapan prinsip efektivitas tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Organisasi yang efektif mampu mengidentifikasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi, mengoptimalkan proses kerja, serta meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim. Selain itu, efektivitas juga berkaitan erat dengan kepuasan karyawan dan pelanggan. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki peran dalam mencapai tujuan akan lebih termotivasi, sementara pelanggan yang puas cenderung menjadi loyal dan merekomendasikan produk atau layanan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur efektivitas secara berkala. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas, organisasi dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk tetap bersaing dan relevan di pasar. Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut tentang efektivitas tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan strategi organisasi, tetapi juga untuk menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Efektivitas sistem informasi organisasi secara positif dihubungkan dengan kepuasan pemakai.

Kustono (2000) menjelaskan kepuasan pemakai mengungkapkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang dengan hasil yang diperoleh. Sistem informasi akuntansi berbasis komputer dirancang untuk mengubah data akuntansi menjadi informasi. Bisa juga merupakan sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikumpulkan dan diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada para pemakai (Budiasih, 2002). Bapak nasiwan mengatakan bahwa sistem kerja yang fleksibel berpengaruh pada efektifitas karyawan sehingga memungkinkan para pekerja tidak mendapatkan kepuasan seperti jam kerja yang teratur, aspek ekonomi, dan kesejahteraan karyawan. Meskipun ada beberapa tantangan dalam pengaturan jadwal, secara keseluruhan, fleksibilitas ini mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target produksi sambil menjaga kesejahteraan karyawan. Hal tersebut mengakibatkan karyawan memiliki pekerjaan yang lain karena dengan adanya fleksibilitas sistem kerja di industri Berkah Lestsri. (Observasi Pra Penelitian, Bapak Nasiwan)

Pengembangan industri batu bata melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Indonesia mencerminkan upaya untuk mendorong pemberdayaan ekonomi di tingkat lokal. Melalui model BUMDes, industri batu bata dapat diorganisasi dan dikelola secara partisipatif oleh masyarakat desa, dengan manfaat yang kembali ke komunitas setempat. Hal ini dapat menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan, serta meningkatkan akses pekerjaan bagi warga desa. Walaupun pemerintahan setempat belum mengukur sistem kerja industri batu bata, sehingga belum terbentuknya sebuah kebijakan untuk mengelola industri batu bata. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat memberikan saran kepada pemerintah setempat supaya dapat mengelola sistem kerja industri batu bata.

Berdasarkan gambaran kondisi sistem kerja industri batu bata Berkah Lestari dari hasil pra observasi, menyebabkan efektifitas karyawan harian menjadi akar permasalahan ketika sistem kerja yang fleksibel. Selain itu,

fleksibilitas sistem kerja juga harus diperhatikan agar pekerja bisa melakukan aktivitas secara terstruktur. Dengan memperhatikan efektifitas sistem kerja yang terstruktur dapat memberikan kesejahteraan pada karyawan, khususnya karyawan industri batu bata Berkah Lestari. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis tentang sistem kerja yang ada di Industri batu bata Berkah Lestari. Dengan demikian penelitian **“Efektifitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Di Industri Berkah Lestari (Studi Kasus Industri Batu Bata Di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap)”** penting dilakukan karena adanya fenomena dari kajian-kajian sebelumnya yang memiliki sifat kontradiktif sehingga bisa menentukan titik temu apakah dengan adanya sistem kerja yang fleksibel dapat memberikan efek yang baik bagi karyawan industri batu bata Berkah Lestari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Fleksibilitas Sistem Kerja Pada Industri Batu Bata “Berkah Lestari” di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap?
2. Bagaimana Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Pada Industri Batu Bata “Berkah Lestari” di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian mengenai sistem kerja karyawan pada industri batu bata (Berkah Lestari) terhadap fleksibilitas pekerja harian di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis sistem kerja yang fleksibel di industri batu bata Berkah Lestari Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap.
- b. Untuk menganalisis efektifitas dari sistem kerja yang fleksibel terhadap karyawan harian Industri Batu bata Berkah Lestari Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

- a. Bagi kalangan Mahasiswa atau pelajar pada umumnya menjadi referensi dan informasi untuk penelitian lebih lanjut.
- b. Dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran tentang efektifitas sistem kerja yang fleksibel terhadap karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan sistem kerja yang baik. Khususnya karyawan industri batu bata Berkah Lestari di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan hubungan antara masalah yang diteliti dengan kerangka teoritik yang dipakai dan hubungannya dengan penelitian terdahulu yang relevan. Sebelum penelitian ini dilakukan, penulis menyadari bahwa penelitian tentang sistem kerja karyawan di industri batu bata sudah banyak dilakukan. Meskipun banyak peneliti yang meneliti tentang industri batu bata, penulis melakukan penelaahan terhadap hasil karya ilmiah yang berkaitan dengan tema ini guna menghindari duplikasi penelitian.

Tabel 1.1 Data sekunder yang telah diolah

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yogi Prayoga (2018), Peranan Industri Batu Bata Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Kec. Rantau Selatan, Kab. Labuhan Batu	Keberadaan industri batu bata ini memang banyak sekali memberikan dampak dan peran yang positif, seperti pendapatan yang didapat setiap bulanya stabil dan harganya juga cenderung naik, modal yang	Persamaan yang dapat diidentifikasi adalah keduanya mencoba meneliti dan mengukur tentang peranan industri batu bata untuk mengembangkan g perekonomian di suatu daerah	Perbedaannya jelas terletak di tujuan penelitian dimana menelitian yang di tujuan oleh yogi prayoga bertujuan untuk mengetahui

		dipergunakan juga 80 % adalah modal sendiri peran adanya industri batu bata merah juga sangat banyak seperti peningkatan kualitas pendidikan anak pengrajin serta terbukanya banyak lapangan pekerjaan yang terbuka sehingga pengangguran di desa tersebut berkurang. Selain dampak positif dampak negative juga ada seperti bekas galian yang cukup lebar dan dalam sehingga menyebabkan genangan air. Tingkat kemiskinan di daerah tersebut juga rendah ini terbukti karena sudah melewati 2 pengukuran tingkat kemiskinan menurut <i>International Labour Organisation</i> dan BPS.	agar masyarakat dapat merasakan dampak adanya industri batu bata.	peranan industri batu bata sedangkan tujuan yang penulis tujukan yaitu untuk mengetahui sistem kerja yang fleksibel pada pekerja industri batu bata.
2	Merry Siska dan Mulya Teza (2012), Analisa Posisi Kerja Pada Proses Pencetakan Batu Bata Menggunakan Metode Niosh	Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis, disarankan untuk mengubah posisi kerja operator. Posisi yang diusulkan telah mempertimbangkan	Persamaan yang dapat diidentifikasi adalah Keduanya mencoba meneliti sistem kerja harian karyawan pada Industri batu bata.	Perbedaannya sangat jelas di metode penelitian, dimana penelitian milik Siska dan Teza menggunakan

		n nilai torsi (torque) pada seluruh bagian tubuh dan dibandingkan dengan posisi awal operator bekerja. Dengan demikian, pengangkatan beban tidak lagi difokuskan pada bagian belakang (back), melainkan sudah mengalami perubahan dari posisi awal bekerja. Hal ini diharapkan dapat mengurangi beban pada bagian belakang dan mengurangi keluhan kerja yang terkait dengan masalah pada bagian tersebut.		Kuantitatif sedangkan milik penulis menggunakan kualitatif.
3	Erwin Rinaldi, Wasisto Utomo, dan Fathra Annis Nauli (2015), Hubungan Posisi Kerja Pada Pekerja Industri Batu Bata Dengan Kejadian Low Back Paint	Setelah melakukan penelitian hubungan posisi kerja pada pekerja industri batu bata dengan kejadian <i>low back pain</i> peneliti dapat menyimpulkan mayoritas responden berusia 26-45 tahun (dewasa tengah) sebanyak 33 orang atau 63,5% dan mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (lama) sebanyak 23 orang	Persamaan yang dapat diidentifikasi adalah keduanya mencoba membahas sistem kerja dan posisi kerja karyawan industri bata serta membahas tugas atau bagian pekerja.	Perbedaannya sangat jelas milik Erwin Rinaldi, Dkk. Membahas Posisi Kerja dengan kejadian Low Back point sedangkan milik penulis akan membahas sistem kerja yang flaksibel sehingga karyawan dapat bergantian dan melakukan

		atau 44,2%, mayoritas rata-rata beban angkat sehari responden 5.100-8499 Kg/perhari sebanyak orang 24 orang atau 46,2% dan mayoritas rata-rata lama kerja perhari responden mayoritas rata-rata lama kerja perhari responden selama >7 jam perhari yaitu sebanyak 29 orang atau 55,8%.		kerja dengan jam kerja yang sesuai dengan kemampuan.
4	Dwi Junianto dan Joko Sabtohadhi (2020), Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula.	Hasil pembahasan yang dilakukan bahwa sistem kerja PKWT dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam mendukung tugas dan tanggungjawabnya , selain itu pula untuk memberikan output produktifitas kerja sangat diperlukan adanya dukungan sarana kerja. Selain itu terciptanya motivasi kerja agar	Persamaan yang dapat diidentifikasi adalah keduanya mencoba membahas pengaruhnya kinerja karyawan terhadap perusahaan atau industri serta motivasi karyawan agar terus mengembangkan potensi di bidangnya masing – masing.	Perbedaannya sangat jelas yaitu di bagian metode penelitian, milik Dwi Junianti dan Joko Sabtohadhi menggunakan metode kuantitatif sedangkan milik penulis menggunakan metode kualitatif. Dan perbedaan lainnya pada studi kasus atau tempat penelitian.

		terjadi semangat yang sama dalam pencapaian target perusahaan. Motivasi ini baik secara individu maupun kerja tim yang memiliki inisiatif dan selalu tanggap akan pekerjaan sesuai <i>system operation procedure</i> yang berlaku.		
5	Iman Ruhiyat, Lista Meria, Dwi Julianingsih (2022), Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi	Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan manfaat signifikan dengan meningkatkan pemahaman dan wawasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja. Pelatihan juga terbukti memengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan, mengingat peningkatan motivasi yang dipicu oleh pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan.	Persamaan yang dapat diidentifikasi adalah membahas tentang pengaruhnya karyawan terhadap Perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan atau industri dan membahas keterikatan kerja agar karyawan nyaman bekerja.	Perbedaannya tertuju pada studi kasus yang berbeda milik Iman dan Dwi tertuju pada industri telekomunikasi sedangkan pemilik penulis industri batu bata serta perbedan di pelatihan kerja.

6	Ijal Fahmi dan Ilyas (2021), Analisis Fleksibilitas Strategi Perkembangan Usaha Kilang Batu Bata Pasca Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Banda Aceh)	menganalisis fleksibilitas strategis perkembangan UMKM dalam upaya peningkatan usaha UMKM sangat penting. Penelitian ini dianggap penting selain dapat memperkaya bukti empiris mengenai keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, hasil penelitian juga dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi usaha batu bata di Kota Banda Aceh terkait dalam rangka penerapan strategis pada perkembangan usaha UMKM.	Persamaan yang dapat diidentifikasi adalah membahas tentang fleksibilitas perkembangan industri batu bata terhadap sistem kerja karyawan guna mengembangkan perekonomian di daerah.	Perbedaannya terletak pada tujuan penelitian dan studi kasus yang berbeda dengan penulis
7	Finia Hilmiyanti dan Janah Sojanah (2017), Dampak implementasi sistem kearsipan dan sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai di biro kepegawaian UPI	Implementasi sistem kearsipan di Biro Kepegawaian berada pada kategori sedang/cukup, dengan beberapa pegawai masih kurang memahami sistem tersebut. Sarana prasarana juga tergolong sedang/cukup, meskipun peralatan dan informasi yang tersedia cukup baik, pegawai belum sepenuhnya memanfaatkannya.	Persamaan yang dapat didefinisikan adalah membahas efektifitas sistem kerja terhadap karyawan sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan sistem kerja yang terstruktur, saraprasarana yang memadai dan waktu kerja yang efisien.	Perbedaan yang ada di dalam penelitian ini membahas tentang efektifitas kerja karyawan yang di hasilkan dari implementasi sistem kearsipan di Biro Kepegawaian yang memberikan sarana

		Efektivitas kerja pegawai dinilai efektif dalam hal kualitas dan kuantitas, tetapi disiplin waktu masih menjadi masalah. Peningkatan dalam sistem kearsipan dan sarana prasarana diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi lebih lanjut mengenai tema yang sama.		prasarana yang cukup. Sedangkan penulis membahas kepada efektifitas fleksibilitas sistem kerja karyawan harian industri batu bata
--	--	--	--	--

Sumber Data: Data Sekunder

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menjadi landasan utama dalam suatu penelitian, memberikan pedoman terstruktur terhadap fokus pokok yang akan diulas, mulai dari pendahuluan hingga penutup. Bagian awal mencakup sampul, judul skripsi, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, catatan resmi dari pembimbing, abstrak, kata kunci, petunjuk penerjemahan, kata pengantar, serta daftar tabel, gambar, dan referensi. Isi skripsi terdiri dari lima bab diantaranya:

Bab pertama, Pendahuluan, merangkum latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, Landasan Teori, menguraikan teori yang digunakan terkait teori industri, teori tenaga kerja, dan teori fleksibilitas.

Bab ketiga, Metode Penelitian, menyajikan informasi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan keabsahan data yang diterapkan.

Bab keempat, Pembahasan Hasil Penelitian, memaparkan jawaban terhadap rumusan masalah terkait Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Di Industri Batu Bata Berkah Lestari.

Bab kelima, Penutup, berisikan kesimpulan serta saran yang relevan dengan konteks penelitian yang telah dilakukan.

Bagian akhir meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup. Upaya parafase dan penyusunan kembali ini dilakukan agar menghindari plagiat dan tetap mempertahankan esensi dari struktur penelitian yang telah dirinci.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Industri

Industri adalah salah satu kegiatan ekonomi yang memiliki tujuan mendasar untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat, sebagaimana diungkapkan oleh Prayoga (2018). Ini menegaskan bahwa peran industri tidak hanya produksi barang dan jasa, tetapi pada kontribusi positifnya terhadap kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, industri mengandalkan berbagai sumber daya seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, dana, dan lainnya. Sumber daya alam, seperti bahan baku dan energi, digunakan dalam proses produksi, sementara sumber daya manusia berperan penting dalam berbagai aspek industri. Selain itu, dana atau modal diperlukan untuk investasi dalam peralatan, infrastruktur, dan pengembangan bisnis.

Para ahli yang dikutip menekankan pentingnya industri dalam penciptaan lapangan pekerjaan. Industri diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Industri kecil dan UKM (Usaha Kecil Menengah), yang ada di daerah pedesaan, memiliki peran yang krusial dalam hal ini. Pandangan Putri Evi a, Nurbaiti, dan Siti Aisyah (2023) menyoroti peran positif industri kecil, terutama di daerah pedesaan. Mereka mencatat bahwa industri kecil adalah sektor informal yang tidak memerlukan pendidikan tinggi, sehingga memberikan manfaat dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat yang berpendidikan rendah. Ini mencerminkan bagaimana industri kecil dapat memberikan peluang ekonomi kepada sektor masyarakat yang mungkin terbatas dalam akses pendidikan formal.

Industri kecil dan industri rumah tangga merupakan sektor ekonomi yang sangat signifikan bagi masyarakat Indonesia, dan potensial untuk berperan dalam penyelesaian berbagai permasalahan pembangunan di negara ini. Selain itu, perkembangan industri ini juga memiliki kapasitas untuk berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam keseluruhan, kajian teori ini menekankan bahwa industri memiliki peran utama dalam menggerakkan perekonomian suatu negara, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mengurangi pengangguran. Industri kecil dan industri rumah tangga memiliki peran khusus dalam konteks Indonesia, di mana mereka dapat memberdayakan masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah dan membantu memecahkan masalah dasar pembangunan.

B. Teori Tenaga Kerja

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: “Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.” Artinya perusahaan atau industri baik swasta atau negeri menjadi wadah untuk masyarakat memiliki pekerjaan sehingga pemberdayaan dan pendayagunaan pekerja untuk bekerja sesuai bidangnya.

Tenaga kerja merujuk kepada individu-individu atau anggota suatu populasi yang aktif bekerja dalam berbagai bidang ekonomi dan berkontribusi dalam memproduksi barang dan jasa. Ini mencakup orang-orang yang bekerja dalam sektor formal, seperti karyawan perusahaan, dan juga orang-orang yang terlibat dalam sektor informal, seperti pekerja mandiri atau buruh tani. Konsep tenaga kerja mencakup beberapa aspek sebagai berikut :

1. **Aktivitas Ekonomi:** Tenaga kerja terlibat dalam berbagai aktivitas ekonomi, seperti produksi barang dan jasa, distribusi, dan konsumsi. Mereka berperan dalam menjalankan operasi perusahaan, organisasi, atau perekonomian secara keseluruhan.
2. **Beragam Tingkat Kualifikasi:** Tenaga kerja dapat memiliki berbagai tingkat kualifikasi, pengalaman, dan keahlian. Ini mencakup pekerja yang memiliki pendidikan tinggi dan spesialisasi tertentu hingga pekerja yang memiliki keterampilan yang lebih umum.
3. **Inklusi Sektor Formal dan Informal:** Tenaga kerja tidak terbatas pada sektor formal, seperti karyawan perusahaan, tetapi juga mencakup pekerja

di sektor informal, seperti pekerja mandiri, pedagang, atau buruh tani. Mereka dapat bekerja dengan berbagai jenis kontrak kerja.

4. Peran dalam Produksi: Konsep tenaga kerja mengakui bahwa mereka adalah faktor produksi kunci bersama dengan modal dan sumber daya alam. Mereka berperan dalam mengubah sumber daya alam dan modal menjadi barang dan jasa yang bermanfaat bagi masyarakat.
5. Pertumbuhan Ekonomi: Tenaga kerja memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Peningkatan jumlah dan produktivitas tenaga kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produksi dan pendapatan nasional.
6. Pengelolaan Efektif: Manajemen tenaga kerja adalah aspek penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja dimotivasi, dikelola dengan baik, dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perekonomian. Ini mencakup pengaturan, pelatihan, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Karyawan merupakan individu yang berperan dalam suatu organisasi, perusahaan, atau instansi, dan mereka bekerja dalam kapasitas tertentu dengan imbalan berupa gaji atau upah. Mereka adalah elemen penting dalam menjalankan operasi dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ruhiyat Imam dan rekan-rekan (2022), Peran sumber daya manusia sangat penting dalam konteks perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang terlibat secara langsung dalam melaksanakan berbagai proses bisnis perusahaan dan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, peran dan kinerja karyawan dalam organisasi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan berkontribusi secara positif terhadap hasil kinerja mereka. Motivasi kerja karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Rozalia dan timnya (2015), motivasi adalah dorongan internal seseorang untuk melakukan tindakan yang akan membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, karyawan tidak hanya merupakan komponen penting dalam perusahaan tetapi juga merupakan faktor yang sangat dipengaruhi oleh motivasi mereka. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Keseluruhan, teori ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dan motivasi karyawan dalam konteks produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan.

C. Teori Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk ekonomi, organisasi, dan kehidupan pribadi. Kajian teori tentang fleksibilitas melibatkan pemahaman dan penerapan konsep fleksibilitas dalam berbagai bidang. Berikut adalah kajian teori tentang fleksibilitas :

1) Fleksibilitas di Bidang Ekonomi dan tenaga kerja

Fleksibilitas pasar tenaga kerja, Konsep ini mengacu pada kemampuan pasar tenaga kerja untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam permintaan tenaga kerja dan kondisi ekonomi. Fleksibilitas pasar tenaga kerja dapat berupa fleksibilitas dalam kontrak kerja, mobilitas pekerja, atau kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi yang berkembang. Menurut definisi Atkinson dan Hall (2011), mengacu pada kemampuan pekerja untuk mengontrol durasi kerja mereka, baik dengan bekerja dari tempat manapun atau berdasarkan jadwal yang telah diberikan.

2) Fleksibilitas di Organisasi

Dalam konteks ini, fleksibilitas mengacu pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Ini melibatkan perubahan dalam struktur organisasi, proses bisnis, dan budaya perusahaan untuk menjawab tantangan dan peluang yang muncul.

Fleksibilitas kerja Ini melibatkan sejauh mana karyawan dan tim dalam organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan tugas, peran, dan lingkungan kerja. Fleksibilitas kerja dapat mencakup kerja jarak jauh,

fleksibilitas jam kerja, dan kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim multidisiplin.

3) Fleksibilitas dalam Kehidupan Pribadi

Fleksibilitas waktu: Ini melibatkan kemampuan individu untuk mengatur dan mengalokasikan waktu mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan pekerjaan. Fleksibilitas waktu dapat memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Rothausen (1994), menunjukkan sejauh mana karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sambil juga mengurus tugas-tugas rumah tangga. Ini mencerminkan upaya untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

D. Teori Efektivitas

Teori efektivitas merujuk pada kemampuan suatu sistem atau program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi, efektivitas sering diukur melalui pencapaian hasil yang diinginkan, pemanfaatan sumber daya yang optimal, serta dampak yang ditimbulkan terhadap stakeholders. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas meliputi kepemimpinan, keterlibatan anggota, komunikasi internal, dan budaya organisasi. Dengan memahami teori efektivitas, peneliti dapat menganalisis dan mengevaluasi berbagai aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu program atau kebijakan, serta merumuskan rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Sistem kerja yang efektif memainkan peran penting dalam mencapai efektivitas organisasi secara keseluruhan. Struktur dan prosedur kerja yang jelas, didukung oleh teknologi yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi tim. Sistem kerja yang baik memfasilitasi komunikasi yang lancar, pengambilan keputusan yang cepat, dan penyelesaian masalah yang lebih efisien. Selain itu, sistem kerja yang fleksibel dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan demikian, evaluasi dan perbaikan

sistem kerja secara terus-menerus menjadi krusial untuk memastikan bahwa organisasi tetap efektif dan mampu bersaing dalam pasar yang dinamis. Menurut Komberly dan Rottman dalam Gibson et al (2006, hlm. 32) berpendapat bahwa guna mencapai efektivitas suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda-beda yaitu: (1) Karakteristik Organisasi terdiri dari struktur dan teknologi. Struktur diartikan sebagai hubungan yang relatif tetap sifatnya. Teknologi menyangkut mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. (2) Karakteristik Lingkungan yang mencakup dua aspek yaitu internal (iklim organisasi) dan eksternal (kondisi ekonomi pasar, dan peraturan pemerintah. (3) Karakteristik Pekerja yaitu para individu pekerja mempunyai pandangan berlainan, tujuan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Variasi sifat pekerja ini yang menyebabkan perilaku orang yang berbeda satu sama lain. Perbedaan tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi. (4) Karakteristik Manajemen merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

Efektivitas merupakan Pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Handyaningrat, 1995, h.16). Berdasarkan pendapat tersebut maka efektivitas berkaitan dengan tingkat pencapaian sebuah tujuan. Dikatakan efektif jika tujuan tersebut dapat tercapai secara maksimal dan memiliki tingkat akurasi yang tinggi dari perencanaan awal. Oleh karena itu, efektivitas memiliki sejumlah indikator dalam menentukan tinggi rendahnya pencapaian suatu tujuan. Adapun menurut Ringkasan Eksekutif Kajian Efektivitas Perencanaan Pembangunan oleh Badan Penelitian dan Pembangunan (2010) menjelaskan bahwa indikator efektivitas dalam perencanaan pembangunan daerah adalah:

1. Satuan waktu
2. Satuan hasil
3. Kualitas kerja
4. Kepuasan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, indikator efektivitas merupakan suatu tolak ukur dalam menentukan tingkat pencapaian suatu tujuan. Efektif merupakan gambaran bahwa tujuan yang tercapai telah diukur berdasarkan hasil gunanya. Efektif juga sangat erat dengan penyelesaian sebuah permasalahan, oleh karena itu efektivitas terkadang tidak diukur oleh seberapa banyak biaya yang dibutuhkan, namun lebih berfokus pada optimalisasi permasalahan yang dapat terselesaikan.

Model Efektivitas Organisasi oleh Richard M. Steers:

a. Model Optimasi Tujuan:

1. Organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda.
2. Efektivitas diukur dengan membandingkan hasil-hasil dengan tujuan organisasi.
3. Keberhasilan atau kegagalan organisasi dinilai relatif terhadap pencapaian tujuannya.

b. Perspektif Sistem:

1. Menyajikan organisasi sebagai sistem dengan komponen internal dan eksternal.
2. Hubungan antara komponen dalam dan luar organisasi mempengaruhi keberhasilan organisasi.
3. Pemahaman efektivitas melibatkan pemahaman hubungan sosial organisasi dengan lingkungan.

c. Tekanan pada Perilaku:

1. Melihat efektivitas organisasi dari hubungan antara apa yang diinginkan oleh organisasi dan apa yang diperoleh.
2. Jika harapan dan pencapaian relatif homogen, ada potensi untuk meningkatkan prestasi keseluruhan organisasi (Saputro, 2020).

2. Indikator Efektivitas

Menurut Richard M. Steers (1985), menyebutkan bahwa indikator efektivitas terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Pemahaman program, pentingnya pemahaman program sangat diperlukan agar program dapat berjalan dengan baik.

- b. Ketepatan sasaran, program dapat dikatakan efektif jika sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.
- c. Ketepatan waktu, semakin tepat suatu program dapat terselesaikan maka akan semakin efektif program tersebut.
- d. Tercapainya tujuan, jika suatu program banyak memberikan manfaat maka program tersebut semakin efektif.
- e. Perubahan nyata, program dikatakan efektif jika memberikan perubahan yang nyata dan menjadi indikator keberhasilan dan efektivitas suatu program.

Dengan memperhatikan dan mengevaluasi aspek-aspek ini, dapat mengukur sejauh mana suatu program berhasil dan efektif dalam mencapai tujuannya. Indikator-indikator tersebut memberikan gambaran tentang kualitas pelaksanaan dan hasil dari suatu program (Fauziah et al., 2022).

3. Prinsip Efektivitas

Menurut Hendro (2010: 91-92) dalam Ningsih (2020) Prinsip efektivitas yang mengedepankan empat komponen utama dalam pencapaian kerja yaitu, sebagai berikut:

a. *Accuracy* (Ketepatan)

Dalam penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kualitas dan biaya yang sesuai dengan anggaran.

b. *Speed* (Kecepatan)

Cepat dalam proses penyelesaian pekerjaan tetapi tetap menyesuaikan dengan prosedur yang ditentukan.

c. *Efficiency* (Hemat)

Hemat dalam penggunaan waktu dan biaya. Untuk itu dibutuhkan manajemen waktu yang bagus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan untuk biaya dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan cara untuk dapat

mengeluarkan biaya seefisien mungkin tanpa mengorbankan kualitas dan target yang telah ditentukan.

d. Keselamatan

Menjaga keselamatan di sini yaitu menyelesaikan masalah tanpa menciptakan masalah baru.

4. Faktor-faktor yang Mendorong efektivitas

Menurut Stephen P. Robbins (2001:225) dalam Ningsih (2020) Terdapat 4 (empat) faktor yang mendorong tingkat efektivitas, sebagai berikut:

- a. Pengawasan
- b. Motivasi
- c. Pengungkapan Emosi
- d. Informasi

Terdapat faktor lain yang memberikan dorongan terhadap efektivitas kinerja, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan dan keterampilan yang dimiliki
- b. Diberikan fasilitas perlengkapan yang sesuai dengan standar
- c. Memberikan informasi dengan jelas dan terarah
- d. Melakukan pengawasan
- e. Memberikan rasa aman dan tenang

(Ningsih, 2020)

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, berdasarkan ketentuan DP3, kinerja pegawai dapat dinilai dari delapan aspek yaitu kesetiaan, kejujuran, dan prestasi, kerja serta ketaatan. Terdapat unsur lain yang dilakukan dalam penilaian yaitu kerjasama, prakarsa, dan kedisiplinan serta kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya. (Andriansyah, 2017). Penilaian tersebut memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi dan perilaku pegawai di tempat kerja.

Dengan mengevaluasi aspek-aspek ini, perusahaan dapat mengidentifikasi dimana letak kekuatan dan potensi untuk dapat di kembangkan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan pegawai serta perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan sebagai hasil konkret dari pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ini mencakup aspek pencapaian tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Evaluasi kinerja menjadi penting untuk memahami sejauh mana karyawan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi (Meltareza & Arti, 2023).

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dari para karyawan dapat mencerminkan sejauh mana perusahaan tersebut berhasil mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2006) tentang indikator kinerja karyawan terdapat beberapa aspek yang dapat dinilai untuk mengukur kinerja individu. Berikut terdapat enam indikator kinerja karyawan:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas kerja dari seorang karyawan dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti seberapa banyak pencapaian yang karyawan tersebut lakukan. Di Setiap perusahaan pastinya memiliki target yang harus terpenuhi dalam kurun waktu tertentu. Memfokuskan terhadap jumlah hasil dari *output* yang dihasilkan karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Parameter dari ketepatan waktu ini melihat kemampuan karyawan

untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan koordinasi yang baik terhadap hasil *output*.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya dalam perusahaan yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dengan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku untuk mencapai hasil yang maksimal.

e. Kemandirian

Tingkat kemandirian dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka dapat melihat kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri tanpa terlalu banyak supervisi atau bantuan external.

Pemahaman mengenai keenam indikator ini dapat membantu perusahaan untuk secara komprehensif mengevaluasi dan mengelola kinerja karyawan. Melalui pengukuran aspek-aspek ini, organisasi dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Sespamardi, 2018).

3. Pengaruh Kinerja karyawan

Menurut Hennry Simamora (1995:500), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

a. Faktor individual:

- 1) Demografis
- 2) Kemampuan dan Keahlian
- 3) Latar Belakang

b. Faktor psikologis:

- 1) Motivasi
- 2) Pembelajaran
- 3) Kepribadian
- 4) Attitude
- 5) Persepsi

c. Faktor organisasi perusahaan:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Potensi
- 3) Struktur
- 4) Penghargaan
- 5) Job design

Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan kinerja perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019).

4. Kualitas Kinerja Karyawan

Produktivitas suatu kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterampilan yang diperlukan, karakteristik pribadi yang baik, dan didukung dari pimpinan. Faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja kelompok termasuk norma, ukuran kelompok, penilaian peran, status, susunan demografi, kekohesifan, dan tugas kelompok. Selain itu, kepuasan anggota kelompok juga dipengaruhi oleh hubungan dan persepsi peran kinerja antara atasan dan bawahan.

5. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk dapat mengetahui mengenai penilaian kinerja karyawan yang disampaikan oleh Draft mencakup beberapa langkah yang umumnya dilibatkan dalam proses penilaian kinerja. Berikut rincian dari langkah-langkah tersebut:

a. Peninjauan dan penilaian kinerja karyawan

Menganalisis kinerja karyawan selama periode waktu yang ditentukan. Menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Merekam penilaian

Mencatat seluruh hasil kinerja dalam bentuk tertulis maupun elektronik dan menyimpan data penilaian untuk keperluan rekam jejak dan referensi.

c. Memberikan umpan balik

Memberikan apresiasi dan pujian terhadap pekerjaan yang baik. Dan juga menyampaikan area-area kinerja yang perlu untuk ditingkatkan atau dikembangkan, serta menyajikan saran atau rekomendasi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan mendatang.

d. Penggunaan informasi untuk perubahan kinerja

Membantu karyawan dalam merencanakan tindakan untuk perbaikan dalam mengatasi kelemahan atau meningkatkan kinerja. Serta menyediakan pelatihan atau bimbingan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perlu dilakukan perancangan tujuan kinerja yang jelas dan dapat diukur untuk periode berikutnya.

Perlunya dilakukan apresiasi dalam penilaian kinerja yaitu untuk dapat memberikan dorongan kepada para karyawan yang memotivasi untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Selain mengapresiasi kinerja karyawan diperlukan juga proses pengembangan pribadi seperti memberikan informasi dari penilaian yang dapat membantu karyawan untuk mengidentifikasi area pengembangan pribadi. Dan dalam proses pengambilan keputusan manajer dapat menggunakan hasil dari penilaian untuk dilakukan pengambilan keputusan, seperti promosi, bonus, atau pengembangan karir (Saputro, 2020).

6. Tujuan dan manfaat pengukuran Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2016:15), tujuan dilakukannya pengukuran kinerja yaitu untuk:

a. Motivasi untuk pencapaian sasaran organisasi

- 1) Menginspirasi individu yang mungkin kurang fokus terhadap tujuan organisasi atau tidak mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Tujuannya yaitu agar tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi dapat terwujud.

b. Pengendalian perilaku yang tidak diinginkan

- 1) Fungsinya untuk mengendalikan perilaku yang tidak sesuai atau tidak diinginkan.
- 2) Melibatkan pemberian umpan balik terkait hasil dari kinerja agar tepat waktu.
- 3) Menyertakan penghargaan sebagai salah satu mekanisme untuk menyerahkan perilaku karyawan ke arah yang diinginkan.

Dengan demikian, pengukuran kinerja memiliki peran ganda, yaitu untuk pendorong motivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dan sebagai alat pengendalian untuk mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan standar yang diinginkan.

Untuk menjalankan pengukuran kinerja yang efektif, penting untuk memiliki alat ukur yang tepat. Filosofi dasar yang digunakan dalam merancang sistem pengukuran kinerja harus selaras dengan strategi, tujuan, dan struktur organisasi. Sebuah sistem pengukuran kinerja yang efektif tidak hanya memungkinkan manajemen untuk mengawasi dan mengendalikan proses-proses dengan lebih baik, tetapi juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus diukur dan bagaimana itu akan diukur, perusahaan dapat mengidentifikasi keberhasilan serta area yang perlu perbaikan, sehingga dapat mengarahkan sumber daya dengan lebih efisien dan efektif. (Aprilla et al., 2023).

F. Landasan Teologis

1. Landasan teologis dalam penelitian ini didukung oleh ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memberikan pandangan tentang pekerjaan dalam Islam.

QS. At-taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu

akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat ini mengajarkan konsep kerja keras dan dedikasi dalam kehidupan. Merujuk kepada situasi di mana kaum Non-Muslim mungkin telah menghambat atau mengganggu pekerjaan kaum muslimin yang ingin menjalankan ajaran Islam. Ayat ini menegaskan bahwa Muslim seharusnya tidak membiarkan gangguan tersebut menghalangi mereka dalam beribadah dan menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka diminta untuk tetap focus pada pekerjaan mereka dan menjalankan kewajiban agama mereka. Dengan kata lain, ayat ini mengajarkan pentingnya keseimbangan antara tugas dunia dan ibadah kepada Allah SWT, bahkan dalam menghadapi gangguan atau halangan.

Sementara Hadist Rasulullah SAW memberikan pandangannya tentang pekerjaan sebagai berikut.

Rasulullah SAW bersabda:

“Sesungguhnya Allah SWT mencintai setiap orang beriman yang bekerja (mencari nafkah), yang merupakan ayah dari keluarga (tulang punggung keluarga). Dan (Allah) tidak suka kepada penganggur (tidak bekerja) yang sehat, baik dalam urusan dunia dan akhirat.” (HR. Ibnu Umar RA).

Hadist ini menyiratkan pentingnya bekerja dan mencari nafkah dalam ajaran Islam. Dalam hadist ini, ditekankan bahwa Allah mencintai orang beriman yang bekerja dengan tekun dan jujur. Hal ini mencerminkan penghargaan yang diberikan kepada pekerjaan dan dedikasi dalam Islam. Dengan kata lain, Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan tekun, baik itu di industri batu bata atau dibidang lainnya, dengan prinsip kejujuran.

Dengan demikian, berdasarkan hadis ini, bekerja dengan tekun, jujur, dan tanggung jawab dalam industri batu bata berdasarkan dengan judul skripsi ini atau disektor lainnya dilihat sebagai tindakan yang mendapatkan pahala dalam Islam. Pekerjaan tersebut adalah cara untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan menjalankan kewajiban sebagai kepala keluarga, serta

menghindari status pengangguran yang tidak produktif, yang tidak dianjurkan dalam Islam.

2. Landasan teologis lainnya dari penelitian ini juga didukung dengan ayat dan hadist tentang produksi.

QS. Al-Jumu'ah Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Surah Al-Jumu'ah ayat 10 mengandung pesan penting mengenai keseimbangan antara ibadah dan usaha dalam kehidupan sehari-hari. Ayat ini dimulai dengan penekanan akan kewajiban shalat, yang merupakan ibadah utama bagi umat Islam. Setelah menunaikan shalat, umat diperintahkan untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah, yang mencerminkan dorongan untuk aktif dalam mencari rezeki dan berkontribusi pada masyarakat. Selain itu, ayat ini mengingatkan pentingnya mengingat Allah dalam setiap aktivitas yang dilakukan, agar memperoleh keberuntungan dan berkah dalam usaha. Dengan demikian, ayat ini menunjukkan bahwa spiritualitas dan usaha material saling terkait, di mana kesadaran akan Allah dapat membawa keberkahan dalam pencarian nafkah dan pengembangan ekonomi yang berkelanjutan.

Sementara hadist Rasulullah SAW memberikan pandangannya tentang produksi sebagai berikut.

Dari Abu Hurairah r.a.:

Rasulullah SAW bersabda: “Sebaik-baik makanan adalah hasil usaha seorang yang bekerja dengan tangannya sendiri.” (Abu Hurairah RA).

Hadist dari Abu Hurairah r.a. menjelaskan tentang pentingnya kerja keras dan etika dalam berusaha. Pesan ini menekankan bahwa mencari nafkah dengan cara yang halal melalui usaha sendiri tidak hanya memberikan

kebanggaan, tetapi juga keberkahan. Dengan bekerja, seseorang tidak hanya memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, tetapi juga berkontribusi pada masyarakat. Hadis ini mengajak umat Islam untuk menghargai hasil dari jerih payah mereka, serta menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi yang dilakukan dengan kejujuran dan integritas akan mendatangkan berkah dalam kehidupan. Selain itu, prinsip ini mendorong individu untuk bertanggung jawab atas kehidupannya, menjadikan usaha pribadi sebagai sumber penghidupan yang dihargai dan dicintai oleh Allah SWT.

Berdasarkan Surah Al-Jumu'ah ayat 10 maupun hadis dari Abu Hurairah r.a. menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara ibadah dan usaha dalam kehidupan sehari-hari. Keduanya menekankan bahwa menjalankan shalat dan bekerja keras untuk mencari rezeki adalah dua aspek yang saling melengkapi. Dengan bertebaran untuk mencari karunia Allah setelah menunaikan shalat, serta menghargai hasil jerih payah yang diperoleh melalui usaha yang halal, umat Islam diajak untuk berkontribusi pada masyarakat dan meraih keberkahan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya mendukung kesejahteraan pribadi, tetapi juga mendorong tanggung jawab sosial, menciptakan kesejahteraan yang berkelanjutan dalam komunitas.

3. Landasan teologis lainnya dari penelitian ini juga didukung oleh ayat dan hadist tentang efektivitas berorganisasi.

QS. Ali Imran Ayat 103:

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ
 قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ
 لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”.

QS. Ali Imran ayat 103 mengajarkan pentingnya persatuan dan saling membantu dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks berorganisasi, nilai-nilai tersebut sangat relevan, terutama dalam industri seperti Batu Bata Berkah Lestari. Efektivitas fleksibilitas sistem kerja dapat dilihat sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, di mana karyawan harian dapat berkolaborasi secara optimal. Dengan mengedepankan komunikasi yang baik dan saling mendukung, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Fleksibilitas dalam sistem kerja memungkinkan penyesuaian terhadap kebutuhan individu dan tim, sehingga setiap karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Sementara Hadist Rasulullah SAW memiliki pandangan mengenai efektivitas berorganisasi.

Rasulullah SAW bersabda:

"Allah menyukai apabila salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, maka lakukanlah dengan sebaik-baiknya." (HR. Al-Baihaqi)

Hadis yang menyatakan bahwa "Allah menyukai apabila salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, maka lakukanlah dengan sebaik-baiknya" (HR. Al-Baihaqi) memberikan dorongan yang kuat bagi setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja. Dalam konteks industri Batu Bata Berkah Lestari, prinsip ini sangat relevan, terutama ketika membahas efektivitas fleksibilitas sistem kerja. Fleksibilitas dalam sistem kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan cara dan waktu kerja mereka, sehingga mereka dapat memberikan hasil terbaik sesuai dengan kemampuan dan kondisi masing-masing. Dengan mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kerjasama tim. Ketika setiap anggota merasa dihargai dan mampu berkontribusi secara optimal, hal ini akan menciptakan sinergi yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bersama dalam industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran terhadap Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Di Industri Berkah Lestari (Studi Kasus Industri Batu Bata Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap).

Dalam penelitian kualitatif, landasan teori yang digunakan bersifat dinamis dan tidak bersifat mutlak. Penelitian kualitatif menekankan pentingnya ground research, yaitu mengembangkan teori berdasarkan data yang diperoleh di lapangan atau dalam situasi sosial (Sugiono, 2019). Selain itu, teori yang digunakan dalam penelitian kualitatif juga memiliki peran penting, yaitu membantu memperjelas masalah penelitian, menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis, dan menjadi referensi untuk menyusun instrumen penelitian.

Pendekatan kualitatif pada dasarnya mencoba untuk memberikan deskripsi yang komprehensif, holistik, integratif, dan mendalam terhadap permasalahan yang diteliti. Hal ini dicapai dengan mengamati individu dalam lingkungan mereka dan berinteraksi dengan mereka untuk memahami dunia sekitar (Nasution, 1988:5).

Bogdan dan Taylor (tahun) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari individu serta perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif lebih berfokus pada pemahaman tentang masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan realitas yang komprehensif, kompleks, dan terperinci (Moleong, 2012: 4).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Industri Batu Bata “Berkah Lestari” Desa Cibeunying, Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap yang mempunyai sumber data sebagai pendukung analisa. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2023 sampai September 2024.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, subjek dan objek merupakan pihak-pihak yang dijadikan target untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Fokus utama dalam penelitian kualitatif adalah pada subjek dan objek yang dapat memberikan informasi yang relevan. Oleh karena itu, subjek dan objek penelitian menjadi satu-satunya sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah subjek dan objek penelitian:

1. Owner atau pemilik Industri batu bata “Berkah Lestari” sebagai pemberi informasi terkait usahanya.
2. Karyawan Industri batu bata “Berkah Lestari” sebagai objek yang merasakan sistem kerja di dalamnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih informan, yaitu metode pemilihan sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu. Peneliti melakukan pemilihan dengan mengamati individu yang dianggap memiliki pengetahuan relevan, sehingga dapat mempermudah proses pengumpulan informasi yang diperlukan.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, kami menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pelaku yang terlibat dalam penelitian ini. Sumber data primer kami berasal dari Karyawan dan Owner Industri batu bata, di Desa Cibeunying, Majenang, Cilacap, yang memberikan data secara aktif kepada kami.
2. Data sekunder adalah data yang kami peroleh dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang telah terbukti sangat bermanfaat dalam

pengumpulan data untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini, kami mengumpulkan data sekunder terutama mengenai Industri batu bata di Desa Cibeunying, Majenang, Cilacap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data adalah langkah paling strategis dan penting karena penelitian ini dilakukan di lapangan. Tanpa pemahaman yang baik tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan dapat memenuhi standar yang diperlukan untuk data. Ada berbagai sumber dan metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data.

Metode pengumpulan data memiliki peran sentral dalam penelitian ini karena tujuan utama penelitian adalah untuk mengumpulkan data yang relevan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi, sebagaimana dijelaskan oleh Nasution (1988), merupakan dasar dari ilmu pengetahuan. Ilmuwan mengandalkan data yang diperoleh melalui observasi untuk melakukan analisis. Data ini dikumpulkan dengan berbagai alat bantu, termasuk teknologi canggih. Sugiono (2019) mendefinisikan observasi sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan respon individu. Dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan pada Industri batu bata Berkah Lestari di Kec. Majenang.

2. Wawancara

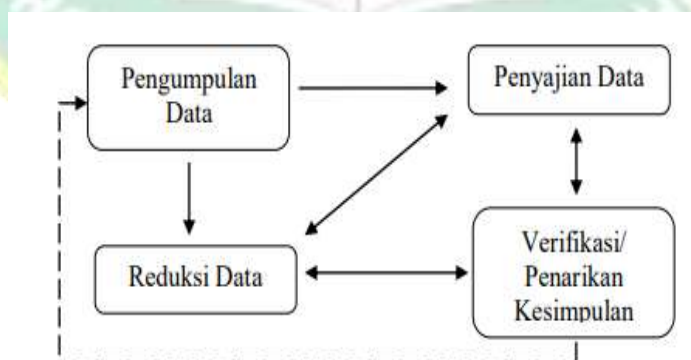
Esterberg (2002) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang untuk pertukaran informasi dan ide melalui tanya jawab, yang menghasilkan komunikasi dan konstruksi bersama tentang topik tertentu. Wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk berinteraksi dengan pihak lembaga/perusahaan industri batu bata dan memahami sistem kerja yang ada di Industri batu bata tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berupa catatan lisan, gambar, atau karya monumental individu. Dokumen lisan mencakup catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen berbentuk gambar melibatkan foto, gambar hidup, sketsa, dan sejenisnya. Sedangkan dokumen berbentuk karya dapat berupa seni visual seperti gambar, patung, film, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mencari dokumen yang relevan terkait Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Di Industri Berkah Lestari (Studi Kasus Industri Batu Bata Desa Cibeunying, Kec, Majenang, Kab. Cilacap).

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi atau insiden. Oleh karena itu, analisis data akan disesuaikan dengan metode penelitian yang digunakan. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa kata-kata, kalimat-kalimat, atau narasi-narasi yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Berdasarkan hal tersebut, langkah-langkah yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiono, 2019: 249):



Gambar 3.1 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

Sumber data: Data Skunder

1. Reduksi Data (Pengurangan Data)

Data yang diperoleh dari lapangan biasanya jumlahnya cukup banyak, oleh karena itu diperlukan pencatatan yang teliti dan rinci. Semakin lama peneliti berada di lapangan, semakin banyak dan kompleks data yang diperoleh. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis data melalui pengurangan data. Pengurangan data berarti merangkum data, menentukan hal-hal yang penting, memfokuskan pada aspek-aspek yang krusial, dan mencari tema serta pola data. Dengan demikian, data yang telah diurutkan akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya, dan memudahkan pencarian jika diperlukan.

2. Penyajian Data (Data Display)

Dalam penelitian kualitatif ini, penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagainya. Terkait hal ini, Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa "bentuk penyajian data yang paling umum dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif." Penyajian data dalam bentuk narasi sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menjelaskan temuan dan hubungan antar data.

3. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi (Conclusion drawing dan Verification)

Dalam analisis data kualitatif, langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi berdasarkan Miles dan Huberman (1984). Kesimpulan atau verifikasi yang diajukan pada tahap ini bersifat sementara dan dapat berubah jika informasi yang lebih kuat atau kokoh ditemukan pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan yang diajukan pada tahap ini didukung oleh bukti yang konsisten dan tetap relevan saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data tambahan, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap sebagai kesimpulan yang dapat dipercaya.

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan salah satu faktor penting dalam penelitian, untuk melakukan pengecekan diperlukan teknik untuk pemeriksaannya, yaitu pemeriksaan berdasarkan jumlah kriteria, terdapat empat kriteria dalam menentukan keabsahan data yaitu: kepercayaan, ketergantungan, keteralihan, dan kepastian (Abdussamad, 2021).

Dalam penelitian kualitatif, data yang didapatkan dapat dinyatakan valid jika tidak adanya perbedaan antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi. Tetapi perlu diketahui juga bahwa kebenaran itu realistis tidak bersifat tunggal, tetapi jamak. Artinya memerlukan beberapa peneliti dengan latar belakangnya yang berbeda tetapi memiliki objek yang sama, kemudian akan mendapatkan beberapa temuan yang dinyatakan valid, kalau apa yang ditemukan tidak berbeda dengan kenyataan sesungguhnya (Sugiyono, 2017).



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Industri Batu Bata Berkah Lestari dan Sejarah BUMDes Berkah Jaya Desa Cibeunying

1. Sejarah dan kegiatan operasional Industri batu bata Berkah Lestari

Industri batu bata Berkah lestari berdiri pada tahun 2020, didirikan oleh bapak Nasiwan. Berdirinya industri ini di latarbelakangi oleh pengalaman bapak Nasiwan yang bermula dari karyawan industri batu bata. Berdasarkan pengalaman dan keinginan bapak Nasiwan, mendirikan usaha bata merah ini dengan mengumpulkan modal dan didukung oleh rekan-rekannya sesama pendiri industri batu bata. Industri ini biasanya memiliki 4-6 pekerja yang bekerja secara bergiliran sesuai dengan pesanan yang masuk.

Sejarah singkat serta alasan didirikannya Industri ini bertujuan untuk membuka usaha dengan modal pengalaman yang ada serta memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat khususnya Desa Cibeunying. Kemudian, ingin memajukan ekonomi daerah yang memiliki potensi tanah liat. Oleh karena itu, bapak Nasiwan memiliki inisiatif untuk membuka usaha bata merah. Menurut bapak Nasiwan selaku owner industri batu bata Berkah Lestari. *“berjalannya waktu sistem kerja berubah mulai dari sistem borongan hingga sistem target”*. Sistem borongan yang dimaksud adalah karyawan membuat batu bata merah ketika ada pembeli yang memesan sejumlah kebutuhan dalam waktu kerja sesuai jumlah batu bata yang dipesan. Adapun sistem kerja target adalah membuat batu bata merah sesuai dengan jumlah dalam satu hari biasanya menghasilkan 900 batu bata merah yang belum dijemur, dalam proses pembakaran biasanya menghasilkan 2.500-3000 batu bata yang sudah siap dijual. Tujuan sistem target ini untuk mempersiapkan batu bata merah ketika ada pembeli. (wawancara, 7 September 2024).

Tugas atau peran karyawan sangat berpengaruh terhadap berjalannya proses pembuatan bata merah. Dengan adanya tugas tersebut maka ada lima jenis pekerjaan yang ada yaitu: pertama, pengolahan bata merah yang mencampurkan tanah, pasir, dan air kedalam mesin cetak. Kedua, pemotongan hasil olahan tanah yang sudah dicampur menjadi bentuk persegi sesuai dengan prosedur pembuatan bata merah. Ketiga, penjemuran hasil bata yang sudah dipotong untuk dijemur sebelum masuk proses pembakaran. Keempat, pembakaran bata merah yang sudah dijemur dalam waktu yang sudah ditentukan dan siap dijual. Kelima, mengantar bata merah yang sudah jadi kepada konsumen. Oleh karena itu, dari jenis pekerjaan yang ada maka jumlah karyawan yang dibutuhkan yaitu 4-6 orang.

Berikut adalah gambaran umum dari rutinitas harian dalam industri batu bata Berkah Lestari berdasarkan hasil wawancara peneliti sebagai berikut:

1. Persiapan pagi

Indikator pertama dalam rutinitas karyawan untuk persiapan pagi sebelum bekerja. Yang pertama, melakukan breafing pagi bersama owner dan karyawan yang lain. Menurut bapak Dastim salah satu karyawan industri batu bata Berkah Lestari.

“Sebelum memulai kerja biasanya ada rutinitas breafing atau ngobrol santai sekaligus membahas terkait target pembuatan bata, dan menikmati secangkir kopi dan makanan untuk sarapan.” (Bapak Dastim, wawanacara. 5 September 2024).

Yang kedua, setelah melakuka breafing dan ngobrol santai, para karyawan khususnya dibidang produksi melakukan pengecekan bahan material seperti: Tanah liat, Pasir besi, air, dan mesin sebelum mencampurkan bahan material pembuatan batu bata merah. Menurut pak Hadi selaku karyawan dibagian Produksi.

“Pengecekan semua bahan material itu bertujuan untuk mengetahui target pembuatan batu bata merah dalam satu hari. Pengecekan mesin itu bertujuan untuk mengetahui apakah ada

kerusakan atau tidak, karena itu salah satu alat untuk pembuatan batu bata.” (Bapak Hadi, wawancara. 5 September 2024).

Dari keseluruhan pendapat karyawan, kesimpulannya adalah persiapan pagi merupakan salah satu rutinitas yang dilakukan karyawan untuk mempersiapkan pembuatan batu bata merah. Adapun persiapan pagi ini juga menjadi faktor sistem kerja untuk pentargetan batu bata merah yang ada di industri Berkah Lestri.

2. Proses Pembuatan Batu Bata Merah

Indikator rutinitas selanjutnya yaitu proses pembuatan batu bata merah. Ada empat tahap sesuai dengan hasil wawancara, sebagai berikut:

Yang pertama, pencampuran dan pemasukan bahan material batu bata merah kedalam mesin. Pada proses ini merupakan tahap awal untuk pembuatan batu bata merah sebagai bahan konstruksi. Menurut bapak Hadi selaku karyawan pada bagian produksi.

“Proses pencampuran bahan material batu bata merah ini dilakukan ketika material ada, artinya tidak setiap hari ada material. Jadi biasanya pemesanan material itu ditargetkan melebihi dari satu harinya, maka dari itu dalam satu hari bisa memproduksi untuk jangka panjang sekitar 2000-3000 batu bata merah.” (Bapak Hadi, wawancara. 5 September 2024).

Yang kedua, pemotongan dan pencetakan bahan material yang sudah digiling dari mesin sampai membentuk seperti batu bata merah. Pada proses ini juga menghitung jumlah batu bata merah yang sudah dicetak dari bahan material. Menurut bapak Darsun selaku karyawan pada bidang pemotongan dan pencetakan.

“Biasanya saya mencetak batu bata sesuai bentuk batu bata pada ummunya, saya juga menghitung hasil batu bata yang sudah dicetak dari bahan material yang ada. Dengan tujuan untuk melakukan sistem target bahwa dalam satu hari mampu mencetak berapa batu bata merah mentah.” (Bapak Darsun, wawancara. 5 september 2024).

Yang ketiga, pengeringan atau penjemuran hasil batu bata yang sudah dicetak dan dihitung untuk melakukan proses penjemuran.

Penjemuran ini memakan waktu 4-5, ketika cuaca tidak mendukung penjemuran bisa memakan waktu 7-8 hari. Dalam proses ini juga dilakukan 1-2 orang karyawan tergantung waktu kerjanya. Menurut bapak kilun selaku yang bertanggung jawab atas pengeringan batu bata merah.

“Pada proses ini biasanya saying yang sering datang ke tempat kerja. Walaupun pengolahan bahan material tidak bekerja tetapi saya setiap hari datang untuk memastikan batu bata kering dengan sempurna dan memastikan apakah cuaca baik atau tidak.” (Bapak kilun, wawancara. 5 September 2024).

Yang keempat, pembakaran batu bata yang sudah kering. Sebelum dibakar batu bata disusun sedemikian rupa dengan jumlah sesuai pesanan untuk proses pembakaran. Dalam proses pembakaran memerlukan bahan berupa kayu bakar dan kulit gabah yang mengering. Menurut bapak Dastim selaku karyawan pada bidang pembakaran.

“saya melakukan proses pembakaran biasanya dalam waktu 3-4 hari full dengan menjaga api pembakaran tetap menyala samapi batu bata berubah menjadi merah. Biasanya saya juga dibantu mas sanip untuk kerja shift, mas Sanip juga kadang membantu proses penjemuran.” (Bapak Dastim, wawancara 5 September 2024).

3. Kontrol Kualitas

Pemeriksaan Kualitas Bata, Memeriksa bata yang sudah jadi untuk memastikan tidak ada cacat dan memenuhi standar kualitas. Ini bisa melibatkan pengujian kekuatan dan ukuran. Dalam indikator rutinitas ini juga melibatkan owner ataupun karyawan pada proses pembakaran. Menurut bapak Nasiwan selaku owner,

“saya yang bertanggung jawab atas semua proses produksi sampai dengan batu bata jadi, berkaitan dengan kualitas saya juga memiliki tanggung jawab untuk memeriksa. Karena ini berkaitan dengan kepuasan konsumen.” (Bapak Nasiwan, wawancara 7 September 2024).

4. Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan

Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan di industri batu bata memainkan peran krusial dalam meningkatkan

efisiensi dan produktivitas sistem kerja. Dengan kemajuan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang, penting bagi karyawan untuk menguasai keterampilan terbaru dan memahami prosedur kerja yang lebih efektif. Menurut bapak Nasiwan selaku owner Berkah Lestari,

“Program pelatihan yang dirancang khusus dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari teknik produksi yang lebih modern, pemeliharaan mesin, hingga manajemen kualitas.” (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Pengembangan keterampilan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga memperkuat keseluruhan sistem kerja perusahaan, memastikan bahwa setiap tahap produksi batu bata berjalan dengan lancar dan sesuai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan yang tepat tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tetapi juga berdampak positif pada daya saing dan keberlanjutan bisnis.

2. Visi dan Misi Industri

Visi:

Menjadi pusat pengembangan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat di Desa Cibeunying melalui inovasi dan keunggulan dalam pembuatan bata merah, menciptakan lapangan pekerjaan yang berkelanjutan, serta menjalin kemitraan yang transparan dan berintegritas dengan pelaku bisnis bata.

Misi:

- a. Meningkatkan perekonomian daerah khususnya Desa Cibeunying yang memiliki keunggulan dibidang pembuatan bata merah.
- b. Menciptakan lapangan pekerjaan kepada warga masyarakat khususnya Desa Cibeunying.
- c. Membangun hubungan yang baik dengan para pembisnis bata, melalui komunikasi yang transparan, saling mendukung, dan berlandaskan integritas yang tinggi.

3. Jumlah Tenaga Kerja, Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

a. Jumlah Tenaga Kerja

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja

No.	Nama	Keterangan	Jumlah
1.	Bapak Nasiwan	Owner	1
2.	Bapak Hadi	Produksi	1
3.	Bapak Darsun	Pencetak/Pemotong	1
4.	Bapak Kilun	Menjemur Batu Bata	1
5.	Bapak Dasim	Pembakaran	1
6.	Mas Sanip	Penjemuran/Pembakaran	1
		TOTAL	6

Sumber Data: Data Primer

b. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber data: Data Primer

c. Deskripsi Tugas

1. Owner/Pemilik

Peran utama seorang pemilik adalah mengendalikan arah strategis industri secara keseluruhan. Pemilik bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan visi jangka panjang,

memastikan bahwa setiap keputusan strategis yang diambil mendukung pertumbuhan dan kelangsungan industri. Keputusan tingkat tinggi ditentukan oleh pemilik, yang juga memberikan panduan untuk menjaga konsistensi dalam pelaksanaan strategi. Dengan menekankan pada perencanaan jangka panjang, inovasi, dan keberlanjutan, pemilik berusaha untuk mencapai hasil industri yang optimal.

Selain tanggung jawab yang sudah dijelaskan di atas pemilik industri batu bata juga memiliki peran dan tugas sebagai berikut:

a) Tata kelola dan marketing usaha

Memastikan semua berjalan dengan baik dalam proses pembuatan bata merah dan memasarkan kepada konsumen yang sedang membangun suatu konstruksi.

b) Mengantarkan bata merah kepada konsumen

Pemilik juga sebagai pengantar bata merah sesuai pesanan ketika konsumen tidak membawa kendaraan sendiri. Sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada di industri batu bata berkah lestari.

c) Manajemen Risiko

Mengidentifikasi serta mengelola potensi risiko utama yang dapat berdampak pada perusahaan.

d) Komunikasi Eksternal

Menjalin komunikasi yang efektif dengan pihak-pihak eksternal, seperti mitra percetakan utama.

2. Bagian Produksi

Peran utama pada karyawan bagian produksi adalah membuat olahan bata merah dengan mencampurkan semua bahan atau material pembuatan bata merah. Selain itu juga memasukkan campur bahan bata merah kedalam mesin pencetak bata merah.

3. Bagian pemotong atau pencetak batu bata merah

Peran karyawan pada bagian ini adalah memotong dan mencetak hasil campuran bahan bata merah yang sudah di proses di mesin produksi. Selain itu juga pada bagian ini karyawan memiliki peran sebagai penentu jumlah bata merah yang akan di produksi dalam satu hari.

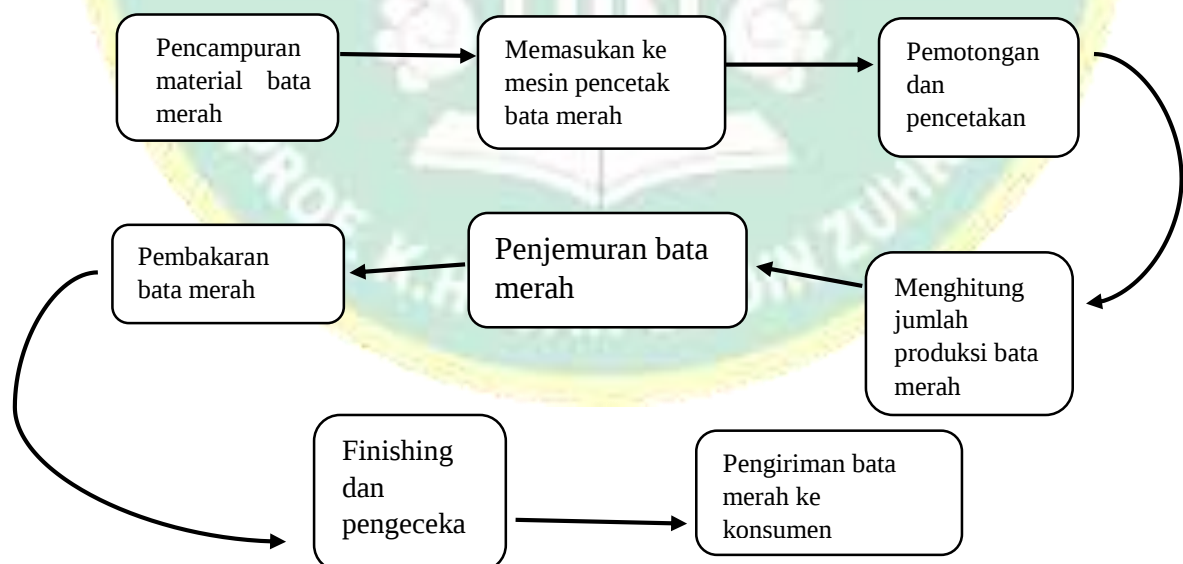
4. Menjemur batu bata merah

Peran karyawan pada bagian ini adalah mengangkut hasil bata yang sudah dipotong dan dicetak untuk dijemur sebelum masuk ke proses pembakaran. Waktu penjemuran biasanya dalam waktu 4-5 hari, tetapi ketika cuaca tidak mendukung proses penjemuran terjadi selama 7 hari. (wawancara, 7 September 2024)

5. Pengantar batu bata merah

Pada bagian ini biasanya terdapat karyawan tidak menentu, artinya bisa juga karyawan baru, atau karyawan yang sudah ada, bahkan pemilik sekalipun juga bekerja diposisi ini.

4. Proses Produksi



Gambar 4.2 Proses pembuatan batu bata merah

Sumber data: Data Primer

Fleksibilitas kerja yang ada di industri batu bata Berkah Lestari mempengaruhi sistem kerja sehingga membentuk jenis pekerjaan yang sudah digambarkan pada gambar di atas diantaranya sebagai berikut:

Yang pertama, pencampuran material bahan pembuatan batu bata merah yang terdiri dari tanah liat, pasir besi, dan air. Proses ini dilakukan dengan cara menganduk dengan cangkul sehingga bahan material tercampur dengan merata. Pada proses ini juga dikerjakan oleh karyawan pada bagian produksi. Setelah itu, *yang kedua* bahan material yang sudah tercampur dimasukan kedalam mesin pencetak bata merah. Dengan memasukkannya bahan yang sudah dicampur sampai habis.

Yang ketiga, pemotongan dan pencetakan batu bata merah. Proses ini dilakukan oleh karyawan pada bidang pemotongan untuk memotong dan mencetak batu bata merah sesuai bentuk yang sesuai standar operasional. *yang keempat*, pada proses ini juga karyawan yang membidangnya melakukan perhitungan dan pentargetan jumlah batu bata merah yang di produksi dalam satu harinya. Biasanya dalam satu hari bata yang di hasilkan sejumlah 900 batu bata merah.

Yang kelima, penjemuran batu bata merah. Batu bata merah yang sudah dicetak dan dihitung akan masuk proses penjemuran. Proses penjemuran ini dilakukan dalam waktu 4-5 hari. Akan tetapi, ketika cuaca tidak mendukung proses ini bisa memakan waktu sampai 7-8 hari. Tugas karyawan yang membidangnya bekerja mengambil bata yang sudah dicetak menggunakan gerobak kecil atau artco untuk melakukan penjemuran ini.

Yang keenam, pembakaran batu bata merah. Proses ini dilakukan setelah batu bata merah dijemur dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Karyawan yang bekerja pada bagian ini melakukan tugasnya dengan menyusun batu bata yang sudah dijemur untuk proses bakar. Jangka waktu proses pembakaran ini 3 hari sampai batu bata memerah dan siap untuk dijual. Selain itu menghitung batu bata yang akan dibakar sesuai pesanan dari konsumen.

Yang ketujuh, finishing dan pengecekan. Pada proses ini karyawan pada bagian pembakaran dan biasanya di bantu oleh karyawan yang lain untuk melakukan proses pengecekan batu bata. Tujuan ini yaitu untuk mengetahui apakah batu bata merah layak dan tidak rusak untuk dijual.

Yang kedelapan, pengiriman batu bata ke konsumen. Pada proses ini bata yang sudah siap untuk dijual akan dikirim ke tempat konsumen. Untuk pengiriman ini biasanya menggunakan mobil operasional dengan karyawan (supir) tidak menentu. Terkadang ada supir sendiri dengan tujuan untuk bekerja. Akan tetapi, hal tersebut juga bisa dilakukan oleh karyawan pada bagian tertentu yang sudah menyelesaikan tugasnya. Hingga ke pemilik industri juga melakukan pengiriman ini.

Menurut bapak Nasiwan, *“untuk masalah mengantar batu bata merah tidak menentu, kadang saya sendiri, kadang ada orang yang ingin bekerja untuk jadi supir, dan bahkan karyawan yang sudah adapun bisa saja untuk mengirimkan batu bata kepada konsumen.”* (wawancara, 7 september 2024).

5. Perkembangan Industri Berkah Lestari

Perkembangan Industri batu bata Berkah Lestari dapat dilihat dari peningkatan omset yang didapatkan. Pada awalnya, omset yang didapatkan sekitar Rp250 jt. Dengan menerapkan sistem kerjasama dengan industri batu bata lainnya, omset yang didapatkan Industri Berkah Lestari mengalami peningkatan. Untuk saat ini omset perusahaan telah mencapai kurang lebih 2 miliar rupiah per tahunnya. Peningkatan omset ini bukan hanya mencerminkan kesuksesan Industri batu bata dalam menjangkau pasar yang lebih luas, tetapi juga menunjukkan bahwa para konsumen dari berbagai wilayah telah mempercayai layanan yang ditawarkan oleh Industri Berkah Lestari. Hal ini menjadi bukti yang nyata mengenai penerimaan positif dari pasar terhadap produk atau layanan yang disediakan oleh Industri batu bata Berkah Lestari.

Tabel 4.2 Data Pencapaian Industri Berkah Lestari

Data Pencapaian Pendapatan Industri Batu Bata Berkah Lestari				
No.	Tahun	Target	Omset	Modal
1	2020	Rp 1,000,000,000	Rp 544,272,000	-Rp 455,728,000
2	2021	Rp 1,250,000,000	Rp 2,149,508,500	Rp 899,508,500
3	2022	Rp 1,500,000,000	Rp 2,733,476,175	Rp 1,233,476,175
4	2023	Rp 1,750,000,000	Rp 2,341,000,000	Rp 591,000,000
5	2024	Rp 1,850,000,000		

Sumber Data: Data Primer

Dari data pencapaian pendapatan di atas, dapat dilihat secara rinci perkembangan kinerja Industri. Meskipun pada tahun 2020 Industri mengalami kerugian, namun di tahun berikutnya perusahaan mengalami peningkatan pendapat, sehingga dapat menutupi kerugian yang di alami di tahun sebelumnya. Di tahun 2023 perusahaan mengalami penurunan pendapatan kembali namun dalam dunia bisnis, tidak selalu terjadi peningkatan yang signifikan secara konsisten, tetapi tetap harus selalu dilakukan evaluasi untuk dapat meningkatkan pendapatan di tahun berikutnya.

B. Fleksibilitas Sistem Kerja Karyawan Harian Pada Industri Batu Bata Berkah Lestari

Sistem kerja harian di industri batu bata Berkah Lestari berfokus pada proses produksi yang intensif dan berkelanjutan. Para pekerja terlibat dalam berbagai tahap, mulai dari persiapan bahan baku, pencampuran, pemadatan, hingga pembentukan bata, serta proses pengeringan dan pembakaran. Sistem ini sering kali membutuhkan usaha fisik yang signifikan dan harus mengikuti jadwal yang ketat untuk memastikan produksi berjalan lancar sesuai dengan permintaan pasar.

Sistem borongan merupakan sistem kerja secara bebas dengan melakukan pekerjaan sesuai permintaan atau pesanan yang ada. Fleksibilitas sistem kerja ini sangat mempengaruhi owner atau karyawan dalam perekonomian. Berbagai masalah juga sering ditemukan seperti mesin rusak,

cuaca dan kurangnya bahan material pembuatan batu bata merah. Menurut bapak Nasiwan selaku owner industri batu bata Berkah Lestari,

“Sistem kerja yang ada di industri batu bata Berkah Lestari yaitu dengan sistem bebas, yang artinya tidak ada aturan atau kebijakan dalam waktu kerjanya.” (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Fleksibilitas merujuk pada kemampuan untuk beradaptasi, bertransformasi, atau menyesuaikan diri dengan perubahan situasi atau kondisi tanpa mengalami gangguan yang signifikan. Konsep fleksibilitas dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti di dunia kerja, dalam organisasi, atau dalam teknologi. Fleksibilitas pekerja dalam industri batu bata Berkah Lestari merupakan aspek yang menjadi perhatian penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja.

Menurut bapak Nasiwan selaku owner Berkah Lestari, *“Sebagian besar pekerja di sektor ini cenderung mengalami pergantian yang sering setiap minggu, karena sistem kerja borongan yang diterapkan. Namun, selain sistem borongan, industri batu bata Berkah Lestari juga menggunakan sistem target, di mana pekerja diharapkan untuk memproduksi batu bata merah dalam jumlah tertentu setiap minggu. Tujuan dari sistem ini adalah untuk memastikan bahwa batu bata merah siap untuk dipasarkan kepada konsumen.”* (Bapak Nasiwan, wawancara 7 September 2024).

Dalam prakteknya, industri ini biasanya memiliki 4-6 pekerja yang bekerja secara bergiliran sesuai dengan pesanan yang masuk. Dengan cara ini, dalam satu minggu atau beberapa hari, mereka dapat memproduksi batu bata merah sesuai dengan target yang telah ditetapkan setiap harinya.

Adapun dampak sistem kerja harian dengan fleksibilitas waktu kerja pada karyawan harian industri batu bata Berkah Lestari sesuai hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Pengaruh pada penugasan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan

Terdapat beberapa penugasan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja diantaranya, bagian produksi pengolahan bahan pembuatan batu bata merah, pemotong dan pencetak batu bata merah, penjemuran dan pengeringan batu bata merah yang sudah terbentuk, pembakaran dan mengontrol kualitas bata, serta pengiriman batu bata merah yang sudah

dipesan oleh konsumen. Dengan melihat penugasan dan tanggung jawab karyawan, fleksibilitas waktu kerja sangat mempengaruhi sistem kerja.

Menurut bapak Hadi selaku karyawan bagian produksi pengolahan bahan material, *“Dalam satu minggu biasanya bekerja cuma 3-4 kali, dikarenakan bahan material seperti tanah liat, pasir besi, dan air tidak selalu ada dalam setiap harinya. Maka dari itu, biasanya saya dan owner membicarakan hal ini untuk menjalankan sistem kerjanya dengan mentargetkan bahan material untuk menciptakan batu bata merah jadi dalam satu minggunya.”* (Bapak Hadi, wawancara. 5 September 2024).

Dalam hal ini juga terdapat pendapat lain menurut bapak Kilun selaku karyawan bagian penjemuran dan pengeringan, *“Beda dengan bapak hadi, saya sendiri memiliki kendala dengan cuaca, ketika cuaca sangat mendukung maka waktu penjemuran batu bata merah tidak memakan waktu lama. Namu, ketika cuaca tidak mendukung maka saya tidak melakukan tugasnya dengan baik untuk melakukan penjemuran dan mengontrol batu bata hingga kering. Karena tugas saya selain menjemur juga menyusun batu bata untuk proses pembakaran yang di bantu mas sanip.”* (Bapak Kilun, wawancara. 5 September 2024).

Begitupun dengan bapak Dastim selaku karyawan bagian pembakaran berpendapat, *“Pada bagian ini paling fleksibel, karena proses pembakaran tidak setiap hari. Proses pembakaran dilaksanakan ketika batu bata yang sudah dijemur dan kering serta ketika ada pemesanan dari konsumen. 2-3 kali dalam satu bulan.”* (Bapak Dastim, wawancara. 5 September 2024).

Dari beberapa pendapat karyawan, peneliti menyimpulkan, fleksibilitas sistem kerja sangat mempengaruhi karyawan harian yang ada di industri batu bata. Hal ini disebabkan karena tidak adanya kebijakan atau aturan yang diberikan oleh owner atau pemilik usaha.

2. Pengaruh kebijakan atau aturan terkait jam kerja karyawan

Dalam industri batu bata, kebijakan dan aturan waktu kerja umumnya dirancang untuk memastikan efisiensi produksi dan kualitas produk. Berikut adalah gambaran umum terkait kebijakan dan aturan waktu kerja yang sering diterapkan:

a. Jadwal Kerja

Jam Kerja Reguler Pekerja biasanya memiliki jam kerja reguler yang ditetapkan, misalnya dari pukul 08.00 hingga 17.00 dengan istirahat siang. Namun, karena sifat industri batu bata yang sering mengandalkan

sistem target, jam kerja bisa fleksibel atau disesuaikan dengan kebutuhan produksi. Menurut bapak Nasiwan selaku owner industri batu bata Berkah Lestari,

“Tidak ada kebijakan terkait waktu kerja disini bebas, artinya bagi karyawan yang bekerja tidak menutut setiap hari berangkat. Dengan adanya sistem target dan borongan serta menyesuaikan bahan material mejadi faktor tidak adanya kebijakan dari waktu kerja.” (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Shift Kerja Untuk mengoptimalkan produksi, beberapa industri batu bata menerapkan sistem shift, seperti shift pagi dan shift malam. Ini memungkinkan produksi berlangsung 24 jam jika diperlukan. Menurut mas Sanip selaku karyawan harian yang membantu dibagian penjemuran dan pembakaran,

“pada saat pembakaran berlangsung, tugas shift kerja sangat berpengaruh terhadap fleksibel kerja. Jangka waktu pembakarn 3-4 hari sampai batu bata memerah, dalam jangka waktu yang sudah ditentukan pergantian shift sangat diperlukan untuk menjaga pada saat proses pembakaran batu bata,” (Mas Sanip, wawancara. 5 September 2024).

Dari hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan. Perlunya kebijakan atau atuaran jam kerja untuk memberikan dampak positif terhadap karyawan khususnya dalam bidang ekonomi. Dengan adanya kebijakan waktu kerja yang jelas maka dapat memberikan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.

b. Waktu Kerja Fleksibel

Sistem Borongan Dalam beberapa kasus, industri menggunakan sistem borongan di mana pekerja dibayar berdasarkan jumlah batu bata yang diproduksi. Ini memungkinkan fleksibilitas waktu kerja karena pekerja dapat mengatur waktu kerja mereka sendiri sepanjang mereka memenuhi target produksi. Menurut bapak Darsun selaku karyawan pencetak bata dan menghitung jumlah bata yang sudah dicetak,

“Pekerja mungkin dapat menyesuaikan jam kerja mereka dengan pesanan yang ada, memberikan mereka kebebasan dalam pengaturan waktu kerja.” (Bapak Darsun, wawancara. 5 September 2024).

Sistem target pada industri batu bata, Setiap pekerja atau tim biasanya diberikan target produksi harian atau mingguan. Target ini didasarkan pada jumlah batu bata yang harus diproduksi untuk memenuhi pesanan dan kebutuhan pasar. Menurut bapak Nasiwan selaku owner industri batu bata Berkah Lestari,

“Pekerja yang mencapai atau melebihi target mungkin mendapatkan insentif atau bonus sebagai bentuk penghargaan. Dalam sehari biasanya menghasilkan 900 batu bata merah yang belum dijemur, dalam proses pembakaran biasanya menghasilkan 2.500-3000 batu bata yang sudah siap dijual.” (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Dari pembahasan wawancara di atas, dapat disimpulkan. Untuk sementara waktu ini industri batu bata Berkah Lestari belum menentukan kebijakan dalam waktu kerja. Dikarnakan dalam proses bisnis tergantung konsumen dan bahan material yang ada.

c. Insentif atau Bonus Yang Diberikan Pada Karyawan

Pemberian insentif atau bonus pada karyawan di industri batu bata Berkah Lestari berpengaruh besar terhadap sistem kerja yang fleksibel, terutama dalam hal manajemen waktu kerja. Dengan adanya insentif yang berbasis pada pencapaian target produksi, karyawan merasa lebih termotivasi untuk memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja secara maksimal, agar dapat memenuhi target dan mendapatkan bonus. Menurut bapak Darsun selaku karyawan pada bagian pencetakan dan pendataan batu bata,

“Insentif yang menarik dapat mengurangi tingkat absensi karena karyawan lebih termotivasi untuk hadir secara teratur agar tidak kehilangan kesempatan mendapatkan bonus dan mengurangi tingkat pergantian karyawan yang seringkali memerlukan waktu dan biaya tambahan.” (Bapak Darsun, wawancara. 5 September 2024).

Sistem kerja fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja mereka berdasarkan kebutuhan produksi dan pesanan yang masuk, sehingga karyawan dapat bekerja pada jam-jam yang paling produktif bagi mereka. Insentif ini mendorong karyawan

untuk mengelola waktu mereka dengan lebih efisien dan efektif, karena mereka tahu bahwa pencapaian target akan langsung berkontribusi pada imbalan finansial. Selain itu, fleksibilitas waktu kerja yang didukung oleh insentif membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan memiliki kontrol lebih besar atas jadwal kerja mereka sambil tetap berfokus pada hasil yang diinginkan.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan. Dengan demikian, insentif atau bonus tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga memperkuat manfaat dari sistem kerja yang fleksibel, menciptakan keseimbangan yang menguntungkan antara pencapaian target dan manajemen waktu.

d. Tantangan Yang Dihadapi Karyawan

Karyawan industri batu bata sering menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kebijakan atau aturan waktu kerja yang fleksibel. Meskipun kebijakan waktu kerja yang fleksibel dapat memberikan sejumlah keuntungan, karyawan industri batu bata masih menghadapi tantangan yang signifikan. Salah satu masalah utama adalah ketidakpastian dalam jadwal yang dapat menyebabkan kebingungan dan kesulitan dalam perencanaan kehidupan sehari-hari. Fleksibilitas yang berlebihan kadang-kadang dapat mengarah pada ekspektasi yang tidak realistis dari atasan, di mana karyawan merasa harus selalu siap untuk bekerja kapan saja. Selain itu, tidak adanya konsistensi dalam jam kerja dapat mengganggu ritme kerja dan menurunkan produktivitas. Karyawan juga mungkin mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, meskipun fleksibilitas memiliki potensi positif, penerapannya perlu dikelola dengan baik untuk menghindari dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

Menurut bapak Hadi selaku karyawan bagian produksi bahan batu bata merah, *“Menerapkan sistem penjadwalan yang transparan dan terstruktur dapat membantu karyawan memahami kapan mereka diharapkan untuk bekerja. Dikarenakan saya bekerja ketika ada bahan*

material saja, dalam satu minggu bisa di hitung 3-4 kali kerja.” (Bapak Hadi, wawancara. 5 September 2024).

Tantangan lain yang dihadapi karyawan seperti mencari pekerjaan yang lainnya. Tantangan ini juga menjadi dampak yang kurang bagi kemajuan industri batu bata. Khususnya industri batu bata Berkah Lestari.

Selain bapak Hadi, pendapat lain juga diutarakan oleh bapak Nasiwan selaku owner industri batu bata Berkah Lestari, *“Membangun saluran komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan adalah kunci. Pertemuan dipagi hari sebari menikmati secangkir kopi dan gorengan saya dan beberapa karyawan selalu membicarakan terkait produksi batu bata merah.”* (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas adalah untuk mengatasi masalah atau tantangan yang dihadapi manajemen dan karyawan salah satunya memberikan kebijakan atau aturan khususnya pada waktu kerja.

3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kesejahteraan dan Keamanan Karyawan

Kondisi kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan keamanan karyawan di industri batu bata, seperti yang terlihat pada Batu Bata Berkah Lestari. Lingkungan kerja yang nyaman, dengan fasilitas memadai dan penerapan standar keselamatan yang ketat, dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan. Selain itu, sistem kerja yang fleksibel memberikan karyawan kesempatan untuk menyesuaikan jam kerja sesuai kebutuhan pribadi. Ketika karyawan merasa aman dan diperhatikan, mereka cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam kondisi kerja yang baik dan sistem kerja yang terstruktur tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja dan keberlangsungan industri itu sendiri.

Menurut bapak Darsun selaku karyawan bagian pencetakan dan pendataan batu bata, *“ketika kondisi cuaca sedang tidak mendukung disitulah produksi batu bata merah siap jual menurun karena batu bata kering atau yang sudah dijemur tidak maksimal. Hal itulah yang membuat*

kesejahteraan karyawan khususnya pendapatan itu juga menurun.” (Bapak Darsun, wawancara. 5 September 2024).

Adapun menurut Mas Sanip karyawan bagian membantu di penjemuran dan pembakaran, *“Adanya sistem kerja yang fleksibel ini memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur jam kerja mereka dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik. Tapi negatifnya untuk pendapatan tidak berpengaruh karena kerja harian begitupun upah hitungannya perhari. Jadi, ketika tidak bekerja maka tidak mendapatkan upah.” (Mas Sanip, wawancara. 5 September 2024).*

Terdapat pendapat lain juga dari bapak Kilun selaku karyawan dibagian penjemuran dan pengeringan batu bata, *“kondisi yang baik itu melakukan hubungan baik antara manajemen dan karyawan, tujuan ini untuk kesejahteraan dan keamanan karyawan. Jika terjadi kendala pada lingkungan kerja seperti bahan habis, mesin rusak dan pesaing makin banyak, maka perlunya hubungan baik untuk kebaikan bersama.” (Bapak Kilun, wawancara. 5 September 2024).*

Dari beberapa pendapat berdasarkan wawancara, peneliti menyimpulkan, kondisi kerja yang baik, ditunjang oleh sistem kerja yang baik pula, dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan keamanan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen industri batu bata untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan kondisi kerja agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan.

C. Efektivitas Kinerja Karyawan Harian Dengan Fleksibilitas Sistem Kerja Industri Batu Bata Berkah Lestari

Meskipun fleksibilitas sistem kerja di Industri Batu Bata Berkah Lestari menunjukkan beberapa manfaat, penelitian ini juga mengidentifikasi dampak negatif yang perlu diperhatikan. Salah satu masalah utama yang muncul adalah ketidakpastian dalam jadwal kerja, yang dapat menyebabkan kebingungan dan stres di kalangan karyawan. Beberapa karyawan melaporkan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat perubahan jadwal yang sering terjadi. Selain itu, fleksibilitas yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan disiplin kerja, di mana beberapa karyawan mungkin merasa kurang terikat dengan tanggung jawab mereka. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, seiring dengan meningkatnya

risiko ketidakpuasan dan konflik di antara tim. Oleh karena itu, meskipun fleksibilitas dapat mendukung kinerja, perlu adanya pengaturan yang lebih baik untuk meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul.

Untuk mengatasi dampak negatif yang diidentifikasi, penting bagi manajemen Industri Batu Bata Berkah Lestari untuk menerapkan kebijakan yang lebih terstruktur dalam sistem kerja fleksibel. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menetapkan pedoman yang jelas mengenai jadwal kerja dan ekspektasi kinerja, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab mereka. Selain itu, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan sistem kerja. Pelatihan dan pendampingan juga dapat diberikan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan fleksibilitas yang ada, sekaligus meningkatkan keterampilan manajerial mereka. Dengan pendekatan yang lebih terencana, diharapkan efektivitas sistem kerja fleksibel dapat dimaksimalkan, sambil meminimalkan potensi masalah yang dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Beberapa tanggapan karyawan mengenai efektivitas sistem kerja yang fleksibel pada industri batu bata Berkah Lestari:

1. Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Mempengaruhi Hasil Produksi

Menurut Bapak Bapak Nasiwan Selaku Pemilik Industri Batu Bata Berkah Lestari, *“saya percaya bahwa fleksibilitas sistem kerja sangat memengaruhi hasil produksi kami. Di industri batu bata, ada banyak faktor yang bisa berubah, seperti cuaca dan permintaan pasar. Ketika sistem kerja kami fleksibel, kami dapat dengan cepat menyesuaikan jadwal produksi dan alokasi sumber daya. Misalnya, jika cuaca buruk menghambat proses pengeringan, kami bisa mengalihkan fokus ke tahap lain dari produksi. Ini membantu kami menjaga alur kerja yang efisien dan memastikan bahwa produksi tetap berjalan meskipun ada tantangan”*. (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Adapun Menurut Mas Sanip selaku karyawan bidang penjemuran dan pembakaran, *“Di Batu Bata Berkah Lestari, saya sering bekerja dalam kelompok untuk mengatasi tugas-tugas yang lebih besar. Komunikasi yang baik dan kolaborasi dengan Pak Kilun dan Pak Darsim, memungkinkan*

saya untuk saling mendukung dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien”. (Mas Sanip, wawancara. 5 September 2024).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan. Dengan sistem kerja yang fleksibel dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga efektivitas karyawan berdampak kurang baik. Efektivitas yang kurang baik ini juga dapat mempengaruhi hasil produksi batu bata.

2. Mengolah Waktu Kerja Dengan Sistem Kerja Yang Fleksibel

Menurut Bapak Darsim selaku karyawan bagian pembakaran, *“Meskipun sistem kerja yang fleksibel memiliki beberapa keuntungan, saya juga merasakan dampak negatif yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kesulitan dalam menjaga konsistensi dalam rutinitas kerja. Fleksibilitas sering kali membuat jadwal menjadi tidak teratur, yang bisa mengakibatkan penurunan produktivitas. Selain itu, kurangnya struktur yang jelas kadang-kadang menyebabkan kebingungan mengenai prioritas tugas, sehingga beberapa pekerjaan penting bisa terabaikan”*. (Bapak Darsim, wawancara. 5 September 2024).

Dampak lainnya adalah potensi untuk mengalami kelelahan mental. Ketika waktu kerja terlalu fleksibel, saya sering merasa tertekan untuk terus-menerus produktif, bahkan di luar jam kerja yang seharusnya. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada kesehatan mental. Komunikasi yang tidak teratur dengan rekan kerja juga bisa menjadi masalah, karena kurangnya interaksi tatap muka dapat mengurangi kolaborasi dan membangun hubungan tim yang kuat.

Adapun menurut Bapak Hadi selaku karyawan pada bagian produksi, *“Fleksibilitas sistem kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakpastian dalam tanggung jawab. Dalam beberapa kasus, saya menemukan bahwa tanpa adanya batasan yang jelas, tugas-tugas dapat saling tumpang tindih atau tidak ada yang mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hal ini bisa menyebabkan frustrasi di antara anggota tim, dan pada akhirnya berdampak pada hasil kerja”*. (Bapak Hadi, wawancara. 5 September 2024).

Dengan demikian, dari beberapa pendapat dapat disimpulkan. Meskipun fleksibilitas dalam sistem kerja bisa menawarkan beberapa keuntungan, penting untuk menyadari dan mengatasi dampak negatif yang mungkin

timbul agar kinerja karyawan tetap optimal. Upaya untuk menciptakan struktur yang lebih jelas dan memastikan komunikasi yang baik sangat penting untuk mencapai keseimbangan yang efektif dalam lingkungan kerja yang fleksibel agar efektivitas kinerja karyawan berdampak baik.

3. Efektivitas Fleksibilitas Sistem Kerja Pada Jadwal Kerja

Menurut Bapak Darsun selaku karyawan pada bagian percetakan dan pendataan, *“Saya merasa bahwa jadwal kerja di sini fleksibel, ada dampak negatif yang perlu diperhatikan. Fleksibilitas ini kadang menyebabkan ketidakpastian dalam rutinitas kerja, di mana jadwal yang tidak teratur dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Selain itu, kebebasan dalam menentukan jam kerja sering kali membuat saya merasa tertekan untuk terus-menerus produktif, bahkan di luar jam kerja resmi. Hal ini bisa mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta berpotensi menyebabkan kelelahan mental”*. (Bapak Darsun, wawancara. 5 September 2024).

Kurangnya struktur yang jelas juga dapat menyebabkan kebingungan mengenai prioritas tugas, sehingga beberapa pekerjaan penting bisa terabaikan. Meskipun ada otonomi dalam menyelesaikan tugas, tanpa adanya panduan yang jelas, sering kali sulit untuk memastikan bahwa semua anggota tim berada pada jalur yang sama.

Sedangkan menurut Bapak Kilun selaku karyawan pada bagian penjemuran, *“saya merasa bahwa jadwal kerja di sini cukup fleksibel. Perusahaan memberikan kebebasan untuk menentukan jam kerja, selama kami memenuhi target yang ditetapkan. Kami juga bisa mengatur waktu istirahat sesuai kebutuhan, yang membantu menjaga energi. Selain itu, kami diberi otonomi untuk memilih metode penyelesaian tugas, mendorong inovasi dan peningkatan keterampilan. Namun, penting untuk menjaga komunikasi yang baik dalam tim melalui rapat rutin, sehingga semua anggota tetap selaras. Secara keseluruhan, fleksibilitas ini berkontribusi positif terhadap kinerja harian kami”*. (Bapak Kilun, wawancara. 5 September 2024).

Berdasarkan dari pandangan karyawan diatas dapat disimpulkan. Menurut Bapak Darsun sistem kerja yang fleksibel dapat berdampak negative bagi efektivita kinerja karyawan. Akan tetapi, menurut Bapak kilun sistem kerja yang fleksibel berdampak positif. Oleh karena itu, meskipun fleksibilitas dapat menawarkan keuntungan, penting untuk mengatasi dampak negatif yang mungkin timbul agar kinerja karyawan tetap optimal.

4. Harapan Sistem Kerja Di waktu Mendatang

Menurut Bapak Darsim selaku karyawan di bagian pembakaran, *“Sebagai karyawan di Industri Batu Bata Berkah Lestari, harapan saya untuk sistem kerja di masa mendatang adalah adanya struktur yang lebih jelas dalam fleksibilitas jadwal. Ini akan membantu menjaga produktivitas sembari tetap memanfaatkan kebebasan yang ada. Saya juga berharap ada pelatihan manajemen waktu dan teknik kerja yang efisien, serta peningkatan komunikasi antar tim melalui teknologi kolaborasi. Selain itu, dukungan untuk keseimbangan kerja-hidup, seperti program kesehatan mental, sangat diharapkan. Dengan langkah-langkah ini, saya yakin kinerja karyawan dapat meningkat dan lingkungan kerja menjadi lebih harmonis”*. (Bapak Darsim, wawancara. 5 September 2024).

Sedangkan menurut pendapat Bapak Nasiwan selaku pemilik Industri Batu Bata Berkah Lestari, *“saya Berharap untuk sistem kerja yang akan datang, khususnya bagi pemerintahan setempat agar lebih diperhatikan lagi, syukur-syukur dibentuk sebuah asosiasi atau komunitas bata untuk menjaga stabilitas harga pasar dan sistem kerja yang terjamin”*. (Bapak Nasiwan, wawancara. 7 September 2024).

Berdasarkan pendapat diatas mengenai harapan sistem kerja yang akan mendatang dapat disimpulkan. Terdapat kerjasama baik pemilik industri batu bata yang ada di Desa Cibeunying dan pemerintah setempat untuk membuat kebijakan atau regulasi dalam memperbaharui sistem kerja ataupun harga pasar supaya masyarakat dapat merasakan dampak positif yang terjadi. Karena industri batu bata yang ada di Desa Cibeunying menjadi salah satu potensi perekonomian di Daerah tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang mencakup jawaban dari pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan di bab pertama. Oleh karena itu, berdasarkan analisis dan penjelasan yang disampaikan pada bab-bab sebelumnya, peneliti merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kerja yang fleksibel memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan produksi, meskipun tantangan seperti ketidakpastian jadwal dan ekspektasi yang tidak realistis dari atasan juga muncul. Kebijakan yang tidak jelas terkait waktu kerja, insentif berdasarkan pencapaian target, dan kondisi kerja yang kurang baik mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, pentingnya komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi kunci untuk mengatasi tantangan yang ada. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, industri dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan kinerja yang optimal dalam menghadapi tuntutan pasar. Rutinitas harian karyawan meliputi beberapa tahapan penting yang mendukung proses produksi batu bata merah, mulai dari persiapan pagi hingga kontrol kualitas. Persiapan yang dilakukan sebelum memulai kerja, seperti briefing dan pengecekan bahan material, sangat krusial untuk memastikan kelancaran produksi. Proses pembuatan batu bata merah terdiri dari pencampuran, pemotongan, pengeringan, dan pembakaran, yang masing-masing memerlukan perhatian dan keterampilan khusus dari para karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memastikan bahwa setiap tahap produksi memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Investasi dalam pelatihan

ini berdampak positif tidak hanya pada kemampuan individu, tetapi juga pada daya saing dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.

2. Meskipun sistem kerja yang fleksibel menawarkan beberapa keuntungan, seperti kemampuan untuk menyesuaikan jadwal produksi dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan, terdapat juga dampak negatif yang signifikan. Ketidakpastian dalam jadwal kerja dapat menyebabkan kebingungan, stres, dan penurunan disiplin yang berpotensi mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan kebijakan yang lebih terstruktur, meningkatkan komunikasi, dan memberikan pelatihan agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik. Harapan ke depan mencakup adanya kerjasama antara pemilik industri dan pemerintah untuk menciptakan regulasi yang mendukung stabilitas sistem kerja dan harga pasar, sehingga efektivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan kesejahteraan mereka terjaga. Dengan pendekatan yang lebih terencana, diharapkan fleksibilitas dalam sistem kerja dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi semua pihak. Sehingga dengan adanya sistem kerja yang terstruktur maka menciptakan efektivitas kinerja yang baik.

B. Saran-saran

Berdasarkan Kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efektivitas sistem kerja yang fleksibel di Industri Batu Bata Berkah Lestari, beberapa saran perlu dipertimbangkan. Pertama, manajemen harus menetapkan kebijakan yang jelas mengenai waktu kerja dan ekspektasi kinerja, sehingga karyawan dapat memiliki panduan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka. Kedua, penting untuk meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, misalnya melalui rapat rutin atau platform komunikasi yang efisien, agar semua pihak dapat bertukar informasi dan mengatasi tantangan dengan lebih baik. Ketiga, investasi dalam pelatihan dan

pengembangan keterampilan karyawan harus menjadi prioritas, guna meningkatkan efisiensi dan memastikan bahwa setiap tahap produksi memenuhi standar kualitas. Selain itu, kerjasama antara pemilik industri dan pemerintah juga diperlukan untuk menciptakan regulasi yang mendukung stabilitas sistem kerja dan harga pasar. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kesejahteraan karyawan dapat meningkat, sementara produktivitas dan daya saing industri tetap terjaga.

2. Saran selanjutnya untuk pemerintahan setempat diharapkan dapat memberikan kebijakan atau regulasi yang mendukung industri batu bata, seperti membentuk asosiasi atau kelompok yang mengkoordinasikan para pelaku usaha. Dengan adanya asosiasi ini, para anggota dapat saling berbagi informasi dan praktik terbaik, serta membangun jaringan yang lebih solid untuk meningkatkan daya saing. Kebijakan yang terstruktur ini juga akan membantu dalam menetapkan standar produksi dan harga yang lebih adil di pasar, sehingga tidak terjadi persaingan yang merugikan antara pelaku industri. Dengan demikian, sistem kerja di industri batu bata dapat menjadi lebih terarah dan terorganisir, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.
3. Penelitian selanjutnya fokus pada pengembangan model sistem kerja yang fleksibel yang lebih terstruktur, dengan memperhatikan aspek komunikasi dan pelatihan karyawan. Penelitian tersebut dapat mengeksplorasi dampak implementasi kebijakan yang jelas dan konsisten terhadap kesejahteraan karyawan serta produktivitas tim. Melibatkan karyawan dalam proses perancangan kebijakan kerja juga dapat memberikan wawasan berharga tentang kebutuhan dan harapan mereka. Dengan pendekatan multidimensional ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan efektivitas sistem kerja di berbagai industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, C., & Hall, L. 2011. *Flexible Working and Happiness in the NHS. Employee Relations*, 88-105.
- Badan Pusat Statistik. 2021. "Jumlah Industri Pengolahan Besar dan Sedang, Jawa dan Luar Jawa 2019-2021". Diakses pada tanggal 25 Oktober 2023 dari <https://www.bps.go.id/indicator/9/732/1/jumlah-industri-pengolahan-besar-dan-sedang-jawa-dan-luar-jawa.html>
- Badan Pusat Statistik Jawa Tengah. 2023. "Jumlah Industri dan Tenaga Kerja Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Diakses pada tanggal 25 Oktober 2023". dari <https://jateng.bps.go.id/statictable/2023/08/01/2713/jumlah-industri-dan-tenaga-kerja-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2019---2022.html>
- Budiasih. 2002. Dampak Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* No.3, Jilid 7, Tahun 2002.
- Esterberg, K. G. 2002. *Qualitative Methods in Social Research*. New Work: Mc. Graw Hill.
- Fahmi, I., & Ilyas. 2021. "Analisis Fleksibilitas Strategis Perkembangan Usaha Kilang Batu Bata Pasca Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: Kota Banda Aceh)". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 163-173.
- Handayani, R., & Suryani, A. 2020. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: Studi kasus di perusahaan manufaktur batu bata". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 338-347.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta, Pt. Gunung Agung.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banda Aceh: Bumi Aksara.
- Hilmiyanti, f., & Sojanah, J. (2017). "Dampak implementasi sistem kearsipan dan sarana prasarana terhadap efektivitas kerja pegawai di biro kepegawaian UP". *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 166-177.
- Hilyatin, D. L. 2016. "Pemberdayaan Kewirausahaan Santri Berbasis Madrasah Santripreuner di Pondok Darussalam. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*", 134-135.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. 2020. "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula". *Equilibrium*, 1-9.
- Kustono, Alwan Sri. 2000. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Implementasi Sistem Informasi Baru". *Media Akuntansi*. Artikel hal. XI-XIII.

- Moleong, J Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Merry, S., & Multy, T. 2012. "ANALISA POSISI KERJA PADA PROSES PENCETAKAN". *jurnal ilmiah teknik industri*, 61-70.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nuraini, N., Ahmar, A.S., & Anis, C. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Kajian Terhadap Industri Batu Bata Di Indonesia". *Jurnal Pengembangan dan Keunggulan Bakat*, 12(3s), 2841-2853.
- Pramana, G.P.Y., Wibowo, A., & Utomo, C.S. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Minat Bertahan Karyawan (Studi Pada PT Perusahaan Manufaktur Batu Bata Di Tangerang)". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(1), 52-62.
- Prayoga, Y. 2018. "PERANAN INDUSTRI BATU BATA TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN". *jurnal ecobisma*, 47-53.
- Putri, e. a., Nurbaiti, & aisyah, S. 2023. "Pengaruh Ketersediaan Bahan Baku, Produktivitas, dan Harga Jual terhadap Pendapatan Pengusaha Industri Batu Bata Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Pulo Bandring Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan)". *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 1761-1771.
- Raharja, M. C., Setyanto, R. P., Fauzi, F., & Lestari, U. 2022. *STRATEGI PENGEMBANGAN EKONOMI KREATIF KABUPATEN BANJARNEGARA*. MidYear National Conference and Call for Paper, 288-289.
- Rinaldi, E., Utomo, W., & Nauli, F. A. 2016. "HUBUNGAN POSISI KERJA PADA PEKERJA INDUSTRI BATU BATA DENGAN KEJADIAN LOW BACK PAIN". *JOM PSIK UNRI*, 1086-1093.
- Rothausen, T. J. 1994. "Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards". *Journal of Vocational Behavior*, 317-336.
- Rozalia, A. N., "Utami, N. H., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Dwi, J. 2022. "Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi". *Technomedia Journal*, 90-110.
- Sedarmayanti. (2003). *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Bandung: Mandar Maju.

Sri Apriliani, N. S. 2019. "Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Industri Bata Ringan di Indonesia". *Penelitian dan Pengembangan Industri*, 1-3.

S, N. 1988. *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito Press.

Sochimin. 2019. "Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pariwisata". *Islamic Economics Journal*, 255-278.

Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.

UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 4a.

Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Zadry, R. H., Susanti, L., Yuliandra, B., & Jumenno, D. 2015. *Analisis dan Perencanaan Sistem Kerja*. Padang: Andalas University Press.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Wawancara

Hari, tanggal : 5, 6 & 7 Februari 2024

Waktu mulai dan selesai : 12.00 WIB s/d 21.00 WIB

A. Identitas Informan

- | | |
|---------------|--|
| 1. Nama | : Nasiwan |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Jabatan | : Owner Industri Batu bata Berkah Lestari |
| 2. Nama | : Darsim |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Jabatan | : Karyawan bagian pembakaran |
| 3. Nama | : Hadi |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Jabatan | : Karyawan bagian produksi |
| 4. Nama | : Darsun |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Jabatan | : Karyawan bagian pencetakan dan pendataan |
| 5. Nama | : Kilun |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Jabatan | : Karyawan bagian penjemuran dan pengeringan |
| 6. Nama | : Sanip |
| Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| Jabatan | : Karyawan bagian penjemuran dan pembakaran |

B. Daftar pertanyaan ditujukan pada *owner* Industri batu bata Berkah Lestari

Berikut adalah beberapa pertanyaan yang digunakan untuk melakukan wawancara terkait analisis dampak sistem kerja karyawan pada industri batu bata "Berkah Lestari" terhadap fleksibilitas pekerja harian di Desa Cibeunying, Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai sistem kerja yang berlaku di industri batu bata "Berkah Lestari"?
2. Bagaimana peran karyawan dalam sistem kerja tersebut?
3. Bagaimana karyawan harian terlibat dalam proses produksi dan apakah mereka memiliki peran tertentu?

4. Apa jenis pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan harian di industri ini?
5. Bagaimana kebijakan atau aturan yang berlaku terkait jam kerja dan waktu kerja bagi karyawan di industri ini?
6. Bagaimana fleksibilitas waktu kerja mempengaruhi ekonomi karyawan harian di Desa Cibeunying?
7. Bagaimana dampak sistem kerja pada industri ini terhadap kondisi kehidupan sehari-hari karyawan harian?
8. Apakah ada pelatihan atau pengembangan keterampilan yang diberikan kepada karyawan harian?
9. Bagaimana hubungan antara manajemen dan karyawan, terutama karyawan harian?
10. Apakah terdapat kebijakan atau insentif tertentu yang diberikan kepada karyawan harian untuk meningkatkan fleksibilitas mereka?
11. Bagaimana kondisi kerja dan lingkungan kerja di industri ini mempengaruhi kesejahteraan karyawan harian?
12. Apakah ada masalah tertentu yang dihadapi oleh karyawan harian dalam hal fleksibilitas pekerjaan?
13. Bagaimana pandangan karyawan harian terhadap fleksibilitas pekerjaan dan sistem kerja yang ada?
14. Sejak kapan industri batu bata Berkah Lestari berdiri di Desa Cibeunying?
15. Apa saja tantangan utama dalam menjalankan industri batu bata di wilayah ini?
16. Bagaimana struktur organisasi di industri Berkah Lestari? Berapa jumlah karyawan harian yang bekerja di sini?
17. Berdasarkan pengalaman Anda, apakah sistem kerja fleksibel ini efektif dalam mencapai target produksi yang ditetapkan?
18. Apakah ada perubahan dalam kualitas produk setelah penerapan sistem kerja fleksibel?
19. Apakah sistem kerja fleksibel memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap hubungan antar karyawan?

C. Daftar pertanyaan yang ditujukan pada karyawan Industri batu bata Berkah Lestari

Berikut adalah daftar pertanyaan yang dapat ditujukan kepada karyawan industri batu bata "Berkah Lestari" di Desa Cibeunying untuk mendapatkan informasi terkait analisis dampak sistem kerja terhadap fleksibilitas pekerja harian:

1. Bagaimana deskripsikan rutinitas harian Anda di industri batu bata "Berkah Lestari"?
2. Apakah sistem kerja di industri ini memberikan fleksibilitas waktu bagi karyawan harian?
3. Apakah terdapat perbedaan dalam tugas atau tanggung jawab antara karyawan harian dan karyawan tetap di industri ini?
4. Bagaimana kebijakan atau aturan terkait jam kerja dan waktu kerja bagi karyawan harian?
5. Apakah Anda merasa sistem kerja saat ini memberikan keamanan pekerjaan yang cukup bagi karyawan harian?
6. Bagaimana dampak sistem kerja pada industri ini terhadap kehidupan pribadi dan keluarga karyawan harian?
7. Apakah terdapat pelatihan atau pengembangan keterampilan yang diberikan kepada karyawan harian?
8. Bagaimana hubungan antara karyawan harian dengan manajemen perusahaan?
9. Bagaimana persepsi karyawan harian terhadap fleksibilitas pekerjaan yang diberikan oleh industri ini?
10. Apakah ada tantangan tertentu yang dihadapi karyawan harian dalam menjalankan tugas mereka?
11. Apakah terdapat insentif atau bonus tertentu yang diberikan kepada karyawan harian?
12. Bagaimana kondisi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan harian?
13. Apakah karyawan harian merasa memiliki kesempatan untuk memberikan masukan atau saran terkait sistem kerja?
14. Apakah menurut Anda fleksibilitas sistem kerja memengaruhi hasil produksi secara keseluruhan? Bagaimana pendapat Anda tentang produktivitas tim secara umum?

15. Apakah ada perbedaan dalam kualitas pekerjaan yang Anda hasilkan ketika bekerja dalam sistem yang fleksibel dibandingkan sistem kerja tetap?
16. Bagaimana Anda mengelola waktu kerja dengan sistem yang fleksibel agar tetap produktif?
17. Apakah Anda mengalami kesulitan untuk tetap fokus dengan sistem kerja yang lebih fleksibel?
18. Bagaimana fleksibilitas ini memengaruhi cara Anda bekerja dengan rekan-rekan kerja lainnya?
19. Apakah Anda merasa jadwal kerja di sini fleksibel? Bisa dijelaskan bagaimana fleksibilitas itu diterapkan?
20. Apa harapan Anda untuk sistem kerja di masa mendatang?



Lampiran 2

Foto Dokumentasi Penelitian



Bapak Nasiwan Selaku Owner



Mas Sanip karyawan bagian Pembakaran



Bapak Kilun Selaku karyawan bagian penjemuran



Bapak Darsun dan Bapak Hadi bagian
Pencetakan dan Produksi



Bapak Darsim Bagian Pembakaran



Lampiran 3

Surat-Surat

3.1 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nasiwan
Jabatan : Pemilik Industri Berkah Lesari

Menerangkan bahwa

Nama : Rido Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Telah benar-benar melaksanakan penelitian pada tanggal 05 September – 07 Oktober 2024, dengan judul:

**Efektifitas Fleksibilitas Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian
Di Industri Berkah Lestari (Studi Kasus Industri Batu Bata Desa, Kec.
Majenang, Kab. Cilaap)**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Cibeunying, 07 September 2024


NASIWAN
Pemilik Industri Berkah Lestari

3.2 Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-636624, Fax: 0281-636553; Website: febl.uinsaizu.ac.id

Nomor : 3901/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/9/2023 1 September 2023
Lampiran : 1 lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Umdah Aulia Rohmah, M.H.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada tanggal 31 Agustus 2023, kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : Rido Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Semester : VII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Fleksibilitas Sistem Kerja Harian Industri Batu Bata terhadap Kepuasan, Loyalitas, dan Minat Pekerja Di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

3.3 Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635634, Fax: 0281-636553, Website: iainpura2u.ac.id

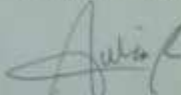
SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 3901/Un.19/FEBI.J.E.S/PP.009/9/2023 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi atas nama:

Nama : Rido Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Judul Skripsi : Analisis Fleksibilitas Sistem Kerja Harian Industri Batu Bata terhadap Kepuasan, Loyalitas, dan Minat Pekerja Di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap

Saya menyatakan bersedia / tidak bersedia *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 1 September 2023


Umdah Aulia Rohmah, M.H.

Catatan: *Coret yang tidak perlu

3.4 Surat Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaiu.ac.id

Nomor : 3923/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/9/2023 04 September 2023
Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Umdah Aulia Rohmah, M.H.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangani atas nama:

Nama : Rido Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Semester : VII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Fleksibilitas Sistem Kerja Harian Industri Batu Bata terhadap kepuasan, loyalitas, dan minat pekerja di desa cibeunying, kec Majenang, kab. Cilacap

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

3.5 Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi

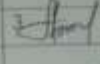
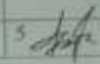
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-626524, Fax: 0281-634553, Website: www.uin-purwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Rido Ahmad Subekti
NIM : 2017 2011 40
Semester : 7
Program Studi : Ekonomi Syariah

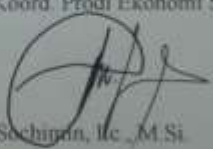
Telah mengikuti seminar proposal pada:

NO	HARI/TANGGAL	PRESENTER	TANDA TANGAN PRESENTER	
1	<u>Senin, 23-10-23</u>	<u>Amin Munford</u>	<u>1</u> 	
2		<u>Rizka Khaldia</u>		<u>2</u> 
3		<u>Azzah Alandra D</u>	<u>3</u> 	
4		<u>Muhammad Fadlan</u>		<u>4</u> 
5		<u>Anisa Anis C.</u>	<u>5</u> 	

Pernah menjadi pembulas mahasiswa atas nama:

Nama/ NIM : Amin Munford / 2017 2010 97
Judul Proposal : Analisis Rempak Praktek Pinjaman Dan Bank Keling terhadap Kondisi Sosial Ekonomi
Materi yang dibahas/ pertanyaan : Apakah Rempak Positif dan Negatif Bank Keling terhadap Masyarakat

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar seminar proposal skripsi.

Purwokerto,
Koord. Prodi Ekonomi Syariah

Soehidin, Iic, M.Si

Catatan:
1. Mahasiswa dapat mencetak surat ini secara mandiri;
2. Mahasiswa meminta tanda tangan presenter setelah mengikuti seminar proposal sampai selesai;
3. Mahasiswa meminta tanda tangan koordinator Prodi setelah mengikuti seminar proposal.

3.6 Surat Keterangan Lulus Seminar



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsalzu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : RIDO AHMAD SUBEKTI
NIM : 2017201140
Program Studi : S1 - Ekonomi Syariah
Tanggal Seminar : 06-03-2024
Pembimbing Skripsi : Umdah Aulia Rohmah, M.H.
Judul : Analisis Dampak Sistem Kerja Karyawan pada Industri Batu Bata "Berkah Lestari" terhadap elektabilitas pekerja harian di Desa Cibeunying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap

Berdasarkan hasil seminar proposal, Anda dinyatakan **LULUS**.

No	Aspek	Uraian
1	Substansi Materi	Menambahkan data yang kredibel pada industri batu bata Perbaikan pada rumusan masalah bagian kedua
2	Metode Penelitian	Analisis Keabsahan Data
3	Teknik Penulisan	Cover menggunakan 1 spasi semua Penambahan pada prodi dan jurusan
4	Lain-lain	
5	Saran	Teori tenaga kerja lebih di spesifikkan

Purwokerto, 06 Maret 2024

Penguji



H. Ubaidillah, S.E., M.E.I.
NIP. 198809242019031008

3.7 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635524, Fax: 0281-635553; Website: febi.uinsaiu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Rido Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : 19 September 2024
Kesimpulan : LULUS

No	Aspek Penilaian	Rentang Skor	Nilai
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	
Total Nilai		0 - 100	70 / B-

Purwokerto, 20 September 2024

Penguji I,

Penguji II,



Dani Kusumastuti, S.E., M.Si.

Naerul Edwin Kiky Aprianto, M.E.

3.8 Surat Rekomendasi Ujian Munaqasyah



3.9 Blanko/ Kartu Bimbingan


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KHAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Sudarto Purwokerto, 38 Purwokerto 35125
Telp. (0291) 426624, Fax: (0291) 426623, Website: iain.purwokerto.ac.id

BLANKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Ridu Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Prodi/semester : Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Umdah Aulia Rohmah, M.H
Judul Skripsi : Analisis Sistem Kerja Karyawan Pada Industri Batu Bata "Berbakti Lestari" Terhadap Fleksibilitas Pekerja Sederet di Desa Cibeuremying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Jum'at, 1 September 2023	Merivai dan menentukan judul dan sub bab yang akan ditulis		
2	Kamis, 7 September 2023	Revisi ke proposal (Latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, dan kajian teori)		
3	Rabu, 11 Oktober 2023	Revisi teknik pendisian, membuat daftar pertanyaan, dan menambahkan skema		
4	Kamis, 1 Februari 2024	Revisi menambahkan kata pengantar wawancara di bagian lampiran-lampiran		
5	Rabu, 7 Februari 2024	ACC Proposal		

Purwokerto, 2 Februari 2024
Pembimbing

Umdah Aulia Rohmah, M.H
NIP. 19930421 20212 2 015

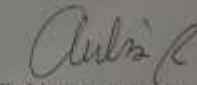

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KHAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Sudarto Purwokerto, 38 Purwokerto 35125
Telp. (0291) 426624, Fax: (0291) 426623, Website: iain.purwokerto.ac.id

BLANKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Ridu Ahmad Subekti
NIM : 2017201140
Prodi/semester : Ekonomi syariah/Sembilan (9)
Dosen Pembimbing : Umdah Aulia Rohmah, M.H
Judul Skripsi : Analisis Peran BUMDes Pada Industri Batu Bata "Berbakti Lestari" Terhadap Fleksibilitas Sistem Kerja Karyawan Harian Di Desa Cibeuremying, Kec. Majenang, Kab. Cilacap

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Jum'at, 1 September 2023	Merivai dan menentukan judul dan sub bab yang akan ditulis		
2	Kamis, 7 September 2023	Revisi proposal (Latar belakang, rumusan masalah, kajian teori)		
3	Rabu, 11 Oktober 2023	Revisi teknik pendisian, membuat daftar pertanyaan		
4	Kamis, 1 Februari 2024	Revisi menambahkan kata pengantar untuk wawancara		
5	Rabu, 7 Februari 2024	ACC Proposal		
6	Kamis, 7 Maret 2024	Revisi hasil Seminar Proposal		
7	Rabu, 25 September 2024	Revisi Abstract, latar belakang, dan BAB I		
8	Kamis, 26 September 2024	Revisi Bab I dan ACC Mutakhir		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 27 September 2024
Pembimbing

Umdah Aulia Rohmah, M.H
NIP. 19930421 20212 2 015

3.10 Surat Keterangan Wakaf



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN
NPP: 3302272F1000001**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 Website: <http://lib.uinsaizu.ac.id> Email: lib@uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-4530/Un.19/K.Pus/PP.08.1/9/2024

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : RIDO AHMAD SUBEKTI
NIM : 2017201140
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FEBI / ES

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 27 September 2024



Kepala,

Indah Wijaya Antasari

Lampiran 4

Sertifikat-Sertifikat

4.1 Sertifikat BTA-PPI



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 46A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp: 0281-635624, 628250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/18515/11/2023

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA	:	RIDO AHMAD SUBEKTI
NIM	:	2017201140

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	71
# Tartil	:	75
# Imla'	:	74
# Praktek	:	72
# Nilai Tahfidz	:	71



Purwokerto, 20 Nov 2023



ValidationCode

4.2 Sertifikat Bahasa Arab

التمـــاوة	
الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ٢٠٢١/٢٥٠٦٨	
منحت الى	الاسم
المولود	رضا أحمد سويكتي
	بتجياتجاب. ٢٧ مايو ٢٠٠٢
	الذي حصل على
٥١ :	فهم المسموع
٤٧ :	فهم العبارات والتراكيب
٥٣ :	فهم المقروء
٥٠١ :	النتيجة

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ٤
فبراير ٢٠٢١

بوروكرتو. ١٧ مارس ٢٠٢١
رئيس الوحدة لتنمية اللغة.

الحاج أحمد سعيد. الماجستير
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٦١٧٢٠٠١١٢١٠٠١


ValidationCode

4.3 Sertifikat Bahasa Inggris



IAIN PURWOKERTO
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/25068/2021

This is to certify that :

Name : **RIDO AHMAD SUBEKTI**
Date of Birth : **CILACAP, May 27th, 2002**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test,
organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on January 4th, 2021,
with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 47
2. Structure and Written Expression	: 46
3. Reading Comprehension	: 52

Obtained Score	: 482
-----------------------	--------------



The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.



ValidationCode

Purwokerto, March 17th, 2021
Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP: 19700617 200112 1 001

4.4 Sertifikat PPL



4.5 Sertifikat KKN



4.6 Sertifikat PBM



4.7 Sertifikat- sertifikat Kegiatan



Lampiran 5

BIODATA MAHASISWA

1. Nama	:	Rido Ahmad Subekti
2. NIM	:	2017201140
3. Jurusan	:	Ekonomi dan Keuangan Islam
4. Program Studi	:	Ekonomi Syariah
5. Tempat/ Tanggal Lahir	:	Cilacap, 27 Mei 2002
6. Alamat Asal	:	Jalan : Jalan Kamboja RT/RW : RT 05/01 Desa/ Kelurahan : Cibeunying Kecamatan : Majenang Kabupaten/ Kode Pos : Cilacap/53257 Propinsi : Jawa Tengah
7. Alamat Sekarang/ Domisili	:	Jalan : Jalan Makam Rumah RT/RW : 06/04 Desa/ Kelurahan : Purwanegara Kecamatan : Purwokerto Utara Kabupaten/ Kode Pos : Banyumas/ 53125 Propinsi : Jawa Tengah
8. Nomor HP/WA Aktif	:	0857-4792-2706
9. Email	:	Ridho.ahmadsubekti@gmail.com
10. Nama Orang Tua/Wali	:	Ayah : Rahmat Suhada Ibu : Karmilah
11. Pekerjaan Orang Tua/Wali	:	Ayah : Wiraswasta Ibu : Ibu Rumah Tangga
12. Asal Sekolah	:	SMK Komputama Majenang
13. Nomor Ijazah	:	M-SMK/13-3/0631791
14. Judul Skripsi	:	ANALISIS PERAN BUMDES PADA INDUSTRI BATU BATA "BERKAH LESTARI" TERHADAP FLEKSIBILITAS SISTEM KERJA KARYAWAN HARIAN DI DESA CIBEUNYING, KEC. MAJENANG, KAB CILACAP
15. Tanggal Lulus Munaqasyah (diisi oleh petugas)	:	
16. Indeks Prestasi Kumulatif (diisi oleh petugas)	:	

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.



Saya tersebut di atas

Rido Ahmad Subekti
NIM.2017201140