

**SISTEM PEMBAGIAN KERJA PADA KOPERASI DIPONDOK  
PESANTREN AL-ITTIFAQ KABUPATEN BANDUNG JAWA BARAT**

**<sup>1</sup>Rara Muzanif Putri <sup>2</sup>Indria Ukrita**

**ABSTRAK**

*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur hubungan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan karena perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh SDM yang digunakan, untuk mendapat SDM yang berkualitas baik maka perlu dikelola dengan baik dan diberlakukan sistem pembagian kerja. Sistem pembagian kerja yang ada di Ponpes Al-Ittifaq yaitu tenaga kerja tetap dan tidak tetap (santri Salafiah), serta pembagian waktu kerja (shift). Tenaga kerja pada koperasi khususnya gudang Bandung di Ponpes Al-Ittifaq Kab Bandung Jawa Barat sudah memiliki uraian jabatan dan klasifikasi jabatan untuk masing-masing jenis tenaga kerja yang ada. Ponpes Al-Ittifaq menerapkan pembagian waktu kerja dengan sistem shift, yang mana terdapat 4 shift jam kerja yaitu shift 1 (08.00-10.15 WIB), shift 2 (13.00-17.15 WIB), shift 3 (21.00-23.20 WIB), shift 4 (01.30-05.00 WIB) dan kegiatan pemasaran (pengiriman barang) pada pukul 05.00 WIB s/d selesai.*

***Kata kunci :Pembagian kerja, tenaga kerja tetap dan tidak tetap.***

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Agribisnis BP 15251322002 Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

<sup>2</sup> Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

## PENDAHULUAN

### a) Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja (sumber daya / objek utama) secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja, berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).

Untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas yang baik maka perlu dikelola, karena jika dikelola maka menjadi investasi bagi perusahaan, didalam SDM yang paling berpengaruh yaitu tenaga kerja. Karena tenaga kerja merupakan faktor utama yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja yaitu bagaimana cara membagi pekerjaan, waktu kerja dan mengarahkan tenaga kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pondok Pesantren (Ponpes) Al-Ittifaq merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha agribisnis pertanian. Ponpes Al-Ittifaq memproduksi dan menjual berbagai macam sayur-sayuran dataran tinggi. Ponpes Al-Ittifaq sudah memiliki mitra dengan berbagai *supermarket*, rumah sakit dan *cook food* yang ada di kota Bandung dan Jakarta. Permintaan terhadap produk yang ditawarkan oleh Ponpes Al-Ittifaq cukup tinggi dan bervariasi. Untuk itu Ponpes mempunyai unit usaha koperasi dan yayasan Ponpes Al-Ittifaq sebagai sarana untuk memenuhi permintaan tersebut.

Koperasi menaungi gudang Bandung dan yayasan menaungi gudang Jakarta. Kedua gudang ini berada di wilayah yang sama namun yang berbeda yaitu wilayah pemasaran dari produk yang dihasilkan, untuk gudang Bandung yaitu wilayah pemasaran Bandung dan gudang Jakarta untuk wilayah pemasaran Jakarta. Kemasan yang digunakan untuk produk yang pasarkan juga berbeda oleh kedua gudang tersebut.

Ponpes Al-Ittifaq merupakan salah satu perusahaan yang melakukan pembagian kerja terhadap tenaga kerja yang dimiliki pada koperasi khususnya gudang Bandung di Ponpes Al-Ittifaq, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Untuk memenuhi permintaan dan mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan tersebut maka gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaq harus menjaga faktor produksi, salah satu faktor produksi yang mempengaruhi kualitas produk yaitu tenaga kerja. Dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten agar bisa menghasilkan produk yang sesuai dengan target perusahaan, namun tenaga kerja yang dimiliki gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaq terbatas. Dengan keadaan seperti ini maka perlu adanya sistem pembagian kerja terhadap tenaga kerja yang dimiliki gudang Bandung agar tercapainya tujuan untuk memenuhi permintaan, mempertahankan kualitas yang diberikan dan tujuan lain dari Ponpes Al-Ittifaq.

Berdasarkan uraian diatas maka diangkat judul **“Sistem Pembagian Kerja pada Koperasi di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Kabupaten Bandung Jawa Barat.”**

## b) Tujuan

Untuk mengetahui pembagian kerja pada koperasi khususnya gudang Bandung di Ponpes Al-Ittifaq Kab. Bandung Jawa Barat.

## METODE PELAKSANAAN

### a. Waktu dan Tempat

Waktu pelaksanaan kegiatan ini adalah selama 2,5 bulan atau 10 minggu mulai tanggal 19 Februari – 28 April 2018 di Ponpes Al-Ittifaq yang bergerak dibidang Agribisnis Pertanian. Ponpes Al-Ittifaq beralamat di Jl. Patengan KM. 7 Kp. Ciburial RW 10 RT 01 Desa Alamendah Kec. Rancabali, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

### b. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari kegiatan ini adalah Koperasi, jenis tenaga kerja, uraian jabatan dan spesifikasi jabatan dari masing-masing tenaga kerja, waktu kerja dan SOP yang diterapkan di koperasi khususnya di gudang Bandung pada Ponpes Al-Ittifaq Kab. Bandung Jawa Barat.

### c. Data dan Sumber data

- Data Primer yaitu data yang di peroleh langsung pada saat dilapangan melalui wawancara terhadap pimpinan, pembimbing lapangan, tenaga kerja di koperasi khususnya gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaq. Data primer juga diperoleh melalui dokumentasi foto saat di lapangan.

Data Primer yang diperlukan yaitu

- :
1. *Job description* untuk masing-masing tenaga kerja di koperasi Ponpes Al-Ittifaq khususnya gudang Bandung.
  2. *Job specification* masing-masing tenaga kerja di koperasi Ponpes

Al-Ittifaq khususnya gudang Bandung.

3. SOP masing-masing bagian tenaga kerja di koperasi Ponpes Al-Ittifaq khususnya gudang Bandung.
4. Aturan waktu kerja berkenaan dengan jam kerja, pemberian gaji dan hal-hal lain yang diperoleh oleh tenaga kerja di koperasi Ponpes Al-Ittifaq khususnya gudang Bandung.

- Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku, data perusahaan yang sudah ada dan literatur lain seperti dari internet.

### d. Metode Pengumpulan data

- Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan selama kegiatan PKPM.
- Wawancara yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data dan keterangan.
- Studi pustaka metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan data yang ada dan berhubungan dengan kegiatan dilapangan.
- Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyediakan dokumen yang akurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### ❖ Gambaran umum perusahaan

#### 1. Sejarah berdiri Ponpes Al-Ittifaq

Pondok Pesantren (Ponpes) Al-Ittifaq merupakan Ponpes yang berada dibawah Yayasan Al-Ittifaq. Ponpes Al-Ittifaq beralamat pada Jl. Patengan KM. 7 Kp. Ciburial RW 10 RT 01 Desa Alamendah Kec. Rancabali, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Ponpes Al-Ittifaq didirikan

oleh KH. Mansyur atas restu Kangjeng Dalem Wiranata Kusumah. Ponpes Al-Ittifaq didirikan pada tanggal 1 Februari 1934.

Pada tahun 1953 kepemimpinan di Ponpes Al-Ittifaq diteruskan oleh H. Rifai hingga wafatnya pada tahun 1970 dan pada tahun 1970 sampai sekarang kepemimpinan dipegang oleh KH. Fuad Affandi. Sejak kepemimpinan dipegang oleh KH. Fuad Affandimencoba untuk memadukan antara kegiatan keagamaan dengan kegiatan usaha pertanian (agribisnis), dalam melaksanakan kegiatan agribisnisnya melibatkan santri dan jumlah dari semua santri yaitu ± 1.000 orang .

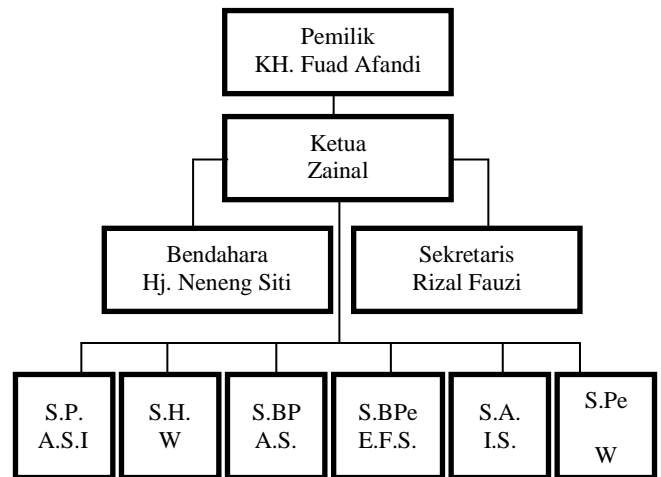
Ponpes Al-Ittifaq mempunyai 2 gudang yaitu Bandung dan Jakarta. Gudang Bandung dibawah naungan koperasi, sedangkan gudang Jakarta dibawah naungan Yayasan Ponpes Selain itu Ponpes Al-Ittifaq juga penyediaan jasa seperti tempat magang, pelatihan agribisnis dari santri-santri di luar daerah, mahasiswa dari beberapa perguruan tinggi, dan petani dari berbagai daerah, baik dalam maupun luar Negeri.

**Visi Ponpes Al-Ittifaq**

Ikhlas dalam pelayanan untuk menegakkan syi'ar Islam melalui da'wah bil hal.

**Misi Ponpes Al-Ittifaq :** Membentuk pribadi dan masyarakat yang berakhlak mulia melalui pengamalan nilai-nilai Islam, mengembangkan program pelayanan yang terpadu, terarah dan berkesinambungan dan membentuk perilaku berprestasi, berfikir strategis serta bertindak efektif dan efisien melalui pengembangan pendidikan yang komprehensif bagi kelayakan.

Adapun struktur organisasi Ponpes Al-Ittifaq yaitu dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi Ponpes Al-Ittifaq.

Keterangan :

1. Seksi Pelatihan (SP) : Agus Setia Irawan (A.S.I.)
2. Seksi Humas (SH) : Wawan (W)
3. Seksi Bidang Pertanian (SBP) : Apep Saepudin (A.S.)
4. Seksi Bidang Pemasaran (SBPe) : Evi Fitri Sumiati (E.F.S.)
5. Seksi Akomodasi (SA) : Iseu Subaekah (I.S.)
6. Seksi Peternakan (SPe) : Wandu (W).

**2. Sejarah koperasi ponpes Al-Ittifaq**

Koperasi Pondok Pesanten Al-Ittifaq (Kopontren Al-Ittifaq) berada di Kampung Ciburial Desa Alam Endah Kecamatan Rancabali Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

Kopontren Al-Ittifaq berdiri pada tahun 1997. Setelah lebih dari 27 tahun Ponpes Al-Ittifaq melakukan prinsip-prinsip kegiatan berkoperasi. Barulah pada tahun 1997 Kopontren Al-Ittifaq memilik badan hukum dengan 219/BH/KWK.10/VI/97 tanggal 11 Juni 1997.

Kopontren Al-Ittifaq mempunyai binaan kelompok tani sebanyak 9 kelompok tani (keltan) terdiri dari 270 anggota 5 kelompok di Desa Alam Endah, 2 kelompok di wilayah Kabupaten Bandung Barat

dan 2 kelompok lagi berasal dari Kabupaten Cianjur. Dengan 9 keltan tersebut Kopontren Al-Ittifaq bermitradan mengatur kerjasama dalam hal pengembangan budidaya dan pemasaran.

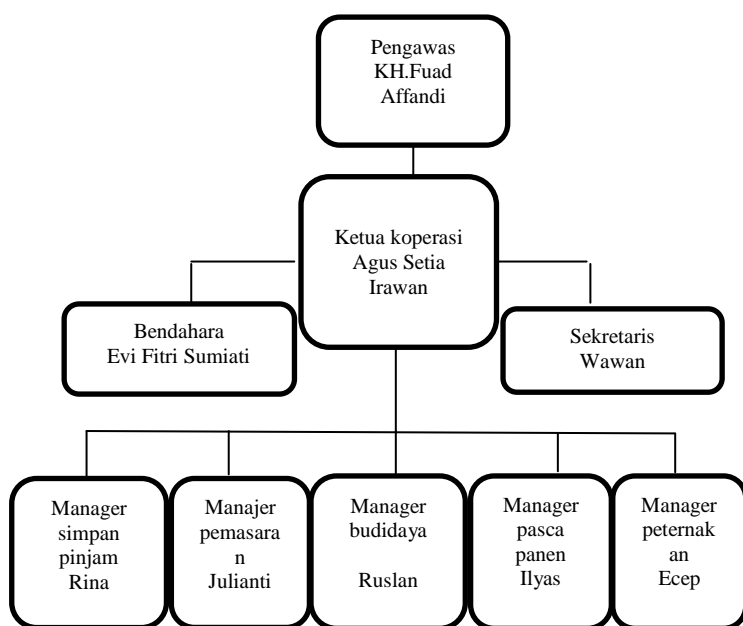
**Visi Kopontren Al-Ittifaq**

Adapun visi dari Kopontren Al-Ittifaq yaitu “JAMAAH”, yang merupakan sebuah singkatan dari jujur, amanah, adil untuk ummah.

**Misi Kopontren Al-Ittifaq**

Adapun misi yang digunakan adalah menjadi koperasi yang bermanfaat bagi pengembangan ekonomi masyarakat, menjadi koperasi yang bisa dipercaya oleh anggotanya dan masyarakat secara luas dengan memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, Integritas dan Transparansi dan menjadikan koperasi yang bisa memberikan sumbangan bagi kemajuan perekonomian bangsa dan negara Indonesia.

Adapun struktur organisasi Kopontren Al-Ittifaq yaitu dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi Kopontren Al-Ittifaq.

**3. Sumberdaya manusia**

Tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan Agribisnis pertanian di Ponpes Al-Ittifaq merupakan para santri Ponpes itu sendiri. Santri salafiah dibagi ke dalam kegiatan budidaya di lahan, kegiatan pengemasan di gudang, kegiatan pemasaran produk, kegiatan peternakan dan kegiatan perikanan. Tenaga kerja yang ada di Ponpes Al-Ittifaq yaitu 203 orang, jumlah tenaga kerja Kopontren 11 orang & tenaga kerja Manajer Pasca Panen gudang Bandung 10 anggota tetap dan 6 orang anggota tidak tetap.

**4. Kegiatan bisnis**

**a) Deskripsi produksi**

Unit usaha di Ponpes Al-Ittifaq merupakan unit usaha yang bergerak didalam Agribisnis Pertanian yang terdiri dari bidang usaha peternakan (penggemukan domba, sapi perah dan kelinci), perikanan (ikan mujair, ikan lele dan ikan mas) dan hortikultura yang merupakan sayuran dataran tinggi yang dikelola secara terpadu yang mulai dari proses budidaya, perlakuan pasca panen/ pengemasan dan pemasaran (135 komoditi).

**b) Deskripsi produk**

Produk-produk yang terdapat pada Ponpes Al-Ittifaq dan koperasi yaitu 135 komoditi sayuran dan buah-buahan, 3 jenis hewan ternak dan 3 jenis hewan air tawar. Produk-produk tersebut di pasarkan ke beberapa Supermarket, *Cook food*, rumah sakit ataupun warga yang ada di wilayah Bandung dan Jakarta.

**c) Deskripsi pelanggan**

Pelanggan dari Ponpes Al-Ittifaq adalah Supermarket di wilayah Jakarta diantaranya Rumah sakit, restoran dan Lotte Mart. Untuk di wilayah Bandung rumah sakit, *cook food* dan supermarket yang menjadi

pelanggan Ponpes Al-Ittifaq yaitu Griya Yogya (Yogya) dan Lion Super Indo (LSI).

**d) Deskripsi pemasok bahan baku**

Komoditi dalam kegiatan pemasaran di Ponpes Al-Ittifaq diperoleh/dipasok dari petani yang ada di desa Alam Endah dan luar Alam Endah yang sudah tergabung sebagai anggota koperasi dari Ponpes Al-Ittifaq (Kopontren Al-Ittifaq) dan pasar tradisional Ciwidey.

**e) Deskripsi kegiatan pemasaran**

**✓ Strategi produk**

Produk sayuran yang dihasilkan di Ponpes Al-Ittifaq ada 135 komoditi, produk akan dikemas di gudang Bandung dan gudang Jakarta. Untuk pengemasan di gudang Bandung terdapat 3 macam bentuk kemasan yaitu curah, *vegetable mix* dan pengemasan *monocomponen*, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 3, gambar 4 dan gambar 5. Sedangkan untuk pengemasan di Jakarta hanya terdapat 2 macam kemasan yaitu kemasan ekonomis dan kemasan curah.



Gambar 3. Kemasan curah



Gambar 4. Kemasan *vegetable mix*



Gambar 5. Kemasan *monocomponen*

**✓ Strategi harga**

Strategi dalam penetapan harga yang diterapkan di Ponpes Al-Ittifaq adalah memperhitungkan biaya produksi yang dikeluarkan dan ditambah dengan laba yang diinginkan serta mempertimbangkan harga pasar yang berlaku pada saat itu.

**✓ Strategi distribusi**

Saluran distribusi yang diterapkan di Ponpes Al Ittifaq adalah saluran distribusi tingkat 0 dan saluran tingkat 1. Saluran distribusi langsung dipasarkan ke Rumah sakit Al-Islam Bandung dan ke *Cook Food* sedangkan saluran distribusi tingkat 1 di pasarkan ke Supermarket.

**✓ Strategi promosi**

Strategi promosi yang diterapkan di Ponpes Al-Ittifaq tidak terlalu agresif. Strategi promosi yang dilakukan oleh Ponpes Al-Ittifaq yaitu media sosial dan publisitas.

**5. Kondisi keuangan Ponpes Al-Ittifaq**

Di Ponpes Al-Ittifaq total keuntungan yang diperoleh yaitu berupa Sisa Hasil Usaha (SHU), karena Ponpes Al-Ittifaq menerapkan kelembagaan koperasi yang bernama Kopontren Al-Ittifaq. Total Aktiva yang dimiliki oleh Ponpes Al-Ittifaq pada tahun 2017 yaitu Rp. 1.279.556.902, dengan deskripsi modal cadangan Rp. 65.485.325 dan SHU tahun berjalan Rp. 478.435.579 dan aset usaha agribisnis Ponpes Al-Ittifaq tahun 2018.

**❖ Sistem Pembagian Kerja di Gudang Bandung pada Koperasi Ponpes Al-Ittifaq**

Jenis tenaga kerja di gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaq ada 2 yaitu tenaga kerja tetap dan tidak tetap. Tenaga kerja tetap di gudang Bandung berjumlah 11 orang yang

terdiri dari 1 orang manajer pasca panen dan 10 orang anggota tetap, sedangkan tenaga kerja tidak tetap berjumlah 6 orang yang keseluruhannya anggota tidak tetap dari bagian pasca panen. Pada gudang Bandung pengelolaan tenaga kerja dilakukan dengan cara pembagian waktu kerja (*shift*).

### (1) Jenis tenaga kerja

#### 1. Analisis Jabatan

##### a) Uraian Jabatan

✚ Manajer Pasca panen (Tenaga kerja tetap)

**Nama jabatan:** Manajer Pasca Panen

**Kode jabatan :** -

**Unit kerja:** Gudang Bandung Pondok Pesantren Al-Ittifaq

**Lokasi:** Jl. Patengan KM. 7 Kp. Ciburial RW 10 RT 01 Desa Alamendah Kec. Rancabali, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

**Fungsi :** Mengendalikan stok komoditi/barang yang ada di gudang, mengendalikan penyelesaian orderan dan segala sesuatu yang menyangkut tentang gudang Bandung.

##### **Tugas-tugas :**

- Mendata barang yang dikirimkan oleh petani ke gudang Bandung.
- Mendata persediaan/stok barang yang masih ada di gudang Bandung.
- Mencatat barang yang diretur oleh supermarket dan retur untuk barang yang dikirimkan petani ke gudang Bandung.
- Mengontrol jumlah barang yang ada di gudang Bandung.
- Menjaga asset atau barang yang dimiliki/ yang ada di gudang Bandung.
- Mencatat kebutuhan gudang Bandung.
- Manajer pasca panen juga ikut dalam kegiatan yang dilakukan

gudang Bandung mulai dari sortasi hingga pemasaran barang.

##### **Wewenang :**

- Meminta daftar orderan dari pelanggan ke bagian admin.
- Memberikan tugas kepada anggota untuk mendata orderan.

##### **Tanggung jawab :**

- Melakukan pengendalian terhadap kondisi barang yang dikirimkan oleh petani.
- Mengendalikan persediaan barang yang ada di gudang.
- Menyelesaikan orderan dari pelanggan.

##### **Hubungan Lini:**

Atasan langsung : Ketua Koperasi

Bawahan langsung : Anggota

##### **Persyaratan pekerjaan :**

- Pendidikan : SMA/ Sederajat
- Pengalaman : 3 tahun bekerja di gudang Bandung.
- Persyaratan :Jujur, amanah, adil, kesehatan baik, etiket komunikasi, mampu melaksanakan tugas yang diberikan, inisiatif dan mampu bekerja dengan tim.

##### **Mesin, peralatan dan bahan-bahan yang digunakan :**

- Mesin wrapper (untuk pengemasan produk).
- Pisau, talenan, box tray, nampan, stapler dan selotip.
- Komoditi sayuran dan buah-buahan (135 komoditi).

**Kondisi kerja :** Baik, 80% berdiri dengan nyaman, tenang, nyaman dan sejuk walaupun tidak ber AC.

##### **Hubungannya dengan jabatan lain**

➔ Manajer pasca panen berhubungan dengan manajer budidaya untuk pasokan komoditi dan manajer pemasaran untuk kegiatan pengiriman produk.

✚ Anggota (Tenaga kerja tetap dan tidak tetap)

**Nama jabatan :** Anggota tetap dan tidak tetap manajer pasca panen

**Kode jabatan :** -

**Unit kerja :** Gudang Bandung Pondok Pesantren Al-Ittifaq

**Lokasi :** Jl. Patengan KM. 7 Kp. Ciburial RW 10 RT 01 Desa Alamendah Kec. Rancabali, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

**Fungsi :** Melaksanakan kegiatan sortasi, grading, pengemasan, labeling dan pemasaran khusus tenaga kerja tetap dalam rangka membantu manajer pasca panen menyelesaikan tugasnya.

**Tugas-tugas :**Sortasi, Pengemasan, Labelling, Pemasaran khusus tenaga kerja tetap (pengiriman barang)

**Tanggung jawab**

:Menyelesaikan tugas yang diberikan manajer pasca panen.

**Hubungan Lini :**

Atasan langsung : Manajer pasca panen

**Bawahan langsung :** -

**Persyaratan pekerjaan :**

- Pendidikan:SD/SMP/SMA/Sederajat
- Pengalaman : -
- Persyaratan :Jujur,amanah, adil, kesehatan baik, mampu melaksanakan tugas yang diberikan, inisiatif dan yang paling penting mampu bekerja dengan tim.

**Mesin, peralatan dan bahan-bahan yang digunakan :**

- Mesin wripper (untuk ngemas produk).
- Kendaraan roda empat dan sepeda motor (khusus yang ikut pengiriman barang).
- Pisau, talenan, box tray, nampan, stapler dan selotip.
- Komoditi sayuran dan buah-buahan (135 komoditi).

**Kondisi kerja:** Baik, 80% berdiri dengan nyaman, tenang, nyaman dan sejuk walaupun tidak ber AC.

**b) Spesifikasi Jabatan**

Tabel 1. Spesifikasi pekerjaan tenaga kerja tetap pada gudang Bandung.

No	Nama	Jenis Kelamin (L/P)	Umur (tahun)	Pendidikan
<b>Manajer</b>				
1	Ilyas	L	25	SMU
<b>Anggota</b>				
2	Arif	L	22	SMU
3	Ahmad	L	23	SMU
4	Cahyadin	L	26	SMU
5	Deden	L	24	SMU
6	Mendi	L	23	SMU
7	Narli	L	22	SMU
8	Ruslan	L	26	SMU
9	Susub	L	23	SMU
10	Sandi	L	22	SMU
11	Zulfikor	L	27	SMU

Tabel 2. Spesifikasi pekerjaan tenaga kerja tidak tetap pada gudang Bandung.

No	Nama	Jenis Kelamin (L/P)	Umur (tahun)	Pendidikan
1	Dendi	L	26	SMP
2	Dida	L	22	SMU
3	Isep	L	20	SMU
4	Rudi	L	17	SMP
5	Soleh	L	22	SMU
6	Wahyu	L	18	SMP

**(2) Prosedur dan jam kerja tenaga kerja**

**1. Prosedur dan jumlah tenaga kerja bagian gudang shift 1 (08.00-10.15 WIB).**

- ✚ Tenaga kerja (santri) harus datang tepat waktu.
- ✚ Tenaga kerja harus melakukan kerja bakti terlebih dahulu untuk membersihkan gudang sebelum pekerjaan dimulai.
- ✚ Tenaga kerja melakukan aktivitas kerjanya masing-masing mulai dari sortasi hingga pengemasan



dan tidak melakukan kegiatan pelabelan.

- ✚ Tenaga kerja boleh pulang setelah pekerjaan yang diberikan selesai dan kerja bakti untuk membersihkan gudang.

Pada kegiatan shift 1 ini dilakukan oleh 3 orang tenaga kerja tidak tetap yang merupakan santri Salafiah.

### **2. Prosedur dan jumlah tenaga kerja bagian gudang shift 2 (13.00-17.15 WIB).**

- ✚ Tenaga kerja harus datang tepat waktu.
- ✚ Tenaga kerja harus kerja bakti terlebih dahulu untuk membersihkan gudang.
- ✚ Tenaga kerja melakukan aktivitas pekerjaannya masing-masing mulai dari kegiatan sortasi hingga pelabelan .
- ✚ Tenaga kerja diperbolehkan untuk istirahat sholat berjamaah.
- ✚ Tenaga kerjaharus siap di posisinya masing-masing untuk kembali bekerja.
- ✚ Tenaga kerja boleh pulang, setelah selesai mengejakan tugasnya dan gotong royong ringan membersihkan gudang.

Pada kegiatan shift 2 dilakukan oleh 5 orang tenaga kerja tetap yang merupakan tenaga kerja yang pulang dari kegiatan pemasaran. Pada kegiatan shift 2 ini tenaga kerja yang pulang dari pemasaran hanya bekerja ½ shift dari kegiatan pengemasan saja, dengan pembagian dari jam 13.00-14.50 WIB dikerjakan oleh 3 orang tenaga kerja dan jam 15.30-17.15 WIB dikerjakan oleh 2 orang tenaga kerja.

### **3. Prosedur dan jumlah tenaga kerja bagian gudang shift 3 (21.00-23.30 WIB).**

Kegitan yang dilakukan sama dengan shift 2. Pada kegiatan shift 3 dilakukan oleh 5 orang tenaga kerja, yang terdiri dari 2 orang tenaga kerja tetap dan 3 orang tenaga kerja tidak tetap yang merupakan santri Salafiah Ponpes Al-Ittifaq.

### **4. Prosedur dan jumlah tenaga kerja bagian gudang shift 4 (01.30-05.00WIB).**

Kegitan yang dilakukan sama dengan shift 2. Pada kegiatan shift 4 dilakukan oleh 4 orang tenaga kerja tetap gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaq, Kabupaten Bandung.

### **5. Prosedur dan jumlah tenaga kerja bagian pengiriman barang (05.00 WIB-selesai).**

- ✚ Tenaga kerja yang berugas mengirim barang harus datang tepat waktu.
- ✚ Tenaga kerja berangkat mengantarkan barang ketempat pelanggan sampai selesai.

Pada kegiatan pengiriman barang ini dilakukan oleh 5 orang tenaga kerja tetap gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaq, Kabupaten Bandung. Dengan pembagian 2 mobil dan 1 sepeda motor. Untuk 1 mobil *pick up* terdiri dari 2 orang tenaga kerja dan 1 sepeda motor untuk 1 orang tenaga kerja

### **KESIMPULAN**

Tenaga kerja yang ada pada Kopontren Al-Ittifaq di gudang Bandung Ponpes Al-Ittifaqterdapat dua jenis tenaga kerja yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Tenaga kerja gudang Bandung sudah memiliki uraian jabatan dan klasifikasi jabatan untuk masing-masing jenis tenaga kerja yang ada. Jumlah tenaga kerja tetap gudang Bandung yaitu 11 orang yang terdiri dari 1 orang manajer pasca panen dan 10 orang anggota tetap manajer pasca

panen, sedangkan tenaga kerja tidak tetapnya 6 orang yang merupakan anggota tidak tetap manajer pasca panen.

Kegiatan yang ada di gudang Bandung yaitu sortasi, *grading*, pengemasan, pelabelan dan pemasaran (pengiriman barang). Waktu kerja di gudang Bandung terdapat 4 shift dan juga ada waktu yang tidak ada kegiatan yaitu shift 1 (08.00-10.15 WIB), tidak ada kegiatan (10.15-13.00 WIB), shift 2 (13.00-17.15 WIB), tidak ada kegiatan (17.15-21.00 WIB), shift 3 (21.00-23.20 WIB), tidak ada kegiatan (23.30-01.30 WIB), shift 4 (01.30-05.00 WIB) dan kegiatan pemasaran (pengiriman barang) pada pukul 05.00 WIB s/d selesai.

Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama, Bandung.

#### DAFTAR PUSTAKA

Apligo. 2014. Waktu kerja atau periode kerja (Shift, Over time, Libur).<https://aplikasiergonomi.wordpress.com/2014/01/25/waktu-kerja-atau-periode-kerja-shift-over-time-libur/>. Di unduh pada tanggal 09 April 2018.

Betterwork. 2012. Waktu Kerja. [https://betterwork.org/in-labourguide/?page\\_id](https://betterwork.org/in-labourguide/?page_id). Di unduh pada tanggal 28 Februari 2018.

Dessler. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. 2018. Standar Operasional Prosedur. <https://disnaker.malangkota.go.id/layanan-publik/sop/>. Di unduh pada tanggal 28 Februari 2018.

Hanggraeni, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.