BAB III

PELAKSANAAN KULIAH KERJA PRAKTEK

3.1 Bidang Pelaksanaan kerja Praktek

Selama penulis melaksanakan kerja praktek di Perusahaan Bisnis RUFAQA' Jl. Sudirman Jakarta Pusat, penulis di tempatkan di divisi Kafe. yang meliputi:

1. Bagian Waitress
2. Bagian Logistik
3. Entertainment

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Mengenai teknis pelaksanaan kerja praktek ini penulis mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun teknisnya sebagai berikut :

1. Menyambut pengunjung yang datang
2. Menawarkan menu yang ada
3. *Cleaning Service*
4. Mempersiapkan sarana dan prasarana Kafe
5. Ikut serta dalam pembelian bahan – bahan makanan
6. Mempersiapkan sound system Kafe
7. Entertainment

Teknis pengambilan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Pengamatan partisipasi
3. Studi dokumentasi
   - Foto copy berkas – berkas yang tersedia guna keperluan penelitian
   - Melalui Internet
   - Buku

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Selama penulis melaksanakan kerja praktek di Kafe RUFAQA', penulis sangat tertarik dengan situasi dan kondisi yang ada di Kafe tersebut, terutama dengan sikap dan tingkah laku para pegawainya yang sangat santun dan ramah. Selain itu dalam kesehariannya para pegawai disana sangat menjaga Ibadah mereka. Ketika tiba waktunya shalat mereka bergegas bersiap – siap untuk melaksanakan shalat berjamaah. Sehingga hal ini sangat memotivasi kepada penulis untuk mengetahui lebih jauh, apa yang sebenarnya menjadi kunci atau rahasia suksesnya dalam pembinaan Sumber Daya Manusia di perusahan Rufaqa tersebut.

Adapun data-data yang penulis peroleh selama melaksanakan kerja praktek di perusahaan Rufaqa yang berhubungan dengan proses pembinaan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan pembinaan Sumber Daya Manusia
2. Faktor utama dalam pembinaan Sumber Daya Manusia
3. Proses pembinaan Sumber Daya Manusia

3.3.1 Tujuan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari pembinaan Sumber Daya Manusia di perusahaan Rufaqa adalah bersesuaian dengan pembinaan manusia yang di lakukan oleh Rosulullah pada 1400 tahun yang lalu di Mekkah dahulu, yaitu ;

1. Melahirkan manusia-manusia yang bertakwa
2. Melahirkan insan – insan yang siap dan sanggup berkerja sebagai "Duta Tuhan" di muka bumi ini melalui berbagai aspek kehidupan yang ada.

Dari tujuan pembinaan Sumber Daya Manusia di Rufaqa tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan yang material (Fisik) berjalan diatas pembinaan mental (Spiritual). Sehingga apapun yang dibangunkannya tidak keluar dari rel dalam rangka mengabdikan dirinya kepada Tuhan melalui berbagai macam projek dan kegiatan di seluruh aspek kehidupan.

3.3.2 Faktor Utama dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia

Ada satu faktor utama yang menjadi penentu dalam proses pembinaan, dimana faktor ini juga yang menjadi permulaan dari proses pembinaan Sumber Daya Manusia di perusahaan RUFAQA'.

Seperti yang penulis pernah kemukakan pada bab sebelumnya, bahwa Perusahaan Rufaqa ini, memiliki perbedaan dengan perusahaan lainnya dalam hal pembinaan Sumber Daya Manusia. Namun secara garis besar banyak persamaannya, terutama dalam hal pembinaan fisiknya . Yang menjadi faktor utama dalam pembinaan Sumber Daya Manusia di perusahaan Rufaqa, sekaligus yang membedakannya dengan perusahaan lain adalah adanya proses menguatkan **rasa ber-Tuhan.** Faktor inilah yang jarang disinggung atau di perhatikan oleh kebanyakan perusahaan dalam melakukan pembinaan insan.

UPT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

Menurut salah seorang direktur di perusahaan RUFAQA' yaitu DR. Ing. Abdurrahman RE, rasa ber-Tuhan adalah awal dari pembinaan. Seorang karyawan yang memiliki rasa berTuhan yang kuat, dia akan senantiasa ingat dengan Tuhannya. Sekalipun dia sedang bekerja, baik pekerjaan itu besar atau kecil, ringan atau berat, cepat atau lambat, dia akan terasa bahwa dia sedang mengabdikan dirinya dengan Tuhan, dia anggap pekerjaannya itu adalah sebagai wujud pengabdian dirinya kepada Tuhan, dia akan persembahkan hasil kerjaannya itu untuk Tuhannya. Bahkan penghasilan atau gaji yang didapatkan olehnya pun dia rasa ini adalah pemberian dari Tuhan.

Apakah dalam keadaan seperti itu akan terjadi yang dinamakan penyelewengan kerja atau melakukan pekerjaan yang sia – sia, apalagi seperti tindakan untuk menggelapkan uang, berkolusi dan lain – lain hal yang merugikan. Tentu jawabannya tidak. Karena seorang pegawai yang kuat rasa ber-Tuhannya, dia sangat yakin bahwa apapun yang dikerjakannya adalah diatas pengawasan daripada Tuhannya. Baik itu ketika ada bos ataupun ketika bersendirian. Oleh karena itulah rasa berTuhan itu sangat berpengaruh dan menjadi faktor utama dalam melakukan pembinaan. Selain itu juga sebagai dampak dari adanya rasa ber-Tuhan yang kuat ini akan melahirkan sikap-sikap yang positif . Contoh dia akan mudah untuk sabar, tenang dan terkendali dalam bekerja, *Positif Thingking*, rendah hati, bekerja dengan penuh keikhlasan tidak banyak membuat masalah, semangat bekerja yang tidak pernah padam, ingin selalu mempersembahkan yang terbaik karena dia yakin bahwa Tuhannyalah yang sudah banyak berjasa kepada dirinya. Sebagai rasa terima kasihnya kepada Tuhan, dia ingin mempersembahkan yang terbaik untuk Tuhannya.

Sebaliknya seorang pegawai yang lemah rasa berTuhannya dia akan melakukan pekerjaannya dengan tujuan selain karena Tuhan yaitu hal- hal yang lebih rendah dari pada Tuhan. Misalnya dia bekerja semata-mata untuk mendapatkan harta, untuk mendapatkan pujian orang, mendapatkan jabatan, atau yang lebih menyedihkan lagi seseorang

berkerja untuk menjatuhkan orang dan membuat pengrusakan diperusahaan.

3.3.2 Proses pembinaan Sumber Daya Manusia

Proses pembinaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh RUFAQA' meliputi 2 (dua) aspek, yakni : aspek lahiriah dan aspek batiniah. Dalam pelaksanaannya, pembinaan aspek lahiriah dan batiniah dijalankan secara bersama-sama melalui berbagai program.

a. Aspek Lahiriah

Pembinaan pada aspek lahiriah dilakukan dengan cara rotasi (perputaran) pekerjaan kepada setiap pegawai dengan tujuan memberikan pengalaman bekerja sehingga setiap pegawai memiliki berbagai keahlian. Selain itu rotasi juga dilakukan sebagai proses penempaan diri terutama mentalitas setiap pegawai.

Rotasi dapat dilakukan setiap saat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kondisi setiap pegawai. Dalam hal ini yang menentukan rotasi adalah divisi Sumber Daya Manusia.

b. Aspek Batiniah

Sesuai dengan tujuan dari pembinaan Sumber Daya Manusia di perusahan RUFAQA' yakni melahirkan manusia yang bertakwa dan melahirkan insan – insan yang siap dan sanggup bekerja menjadi "Duta Tuhan", pembinaan pada aspek batiniah sangat berperan penting. Karena

pembinaan lahiriah atau fisik sangat bergantung kepada pembinaan aspek batiniah.

Pembinaan pada aspek batiniah dimulai dengan mengadakan program Kuliah Motivasi yang bertujuan untuk menguatkan rasa ber-Tuhan. Dalam hal ini seluruh pegawai mendapatkan bimbingan agar senantiasa meluruskan tujuan dalam berkerja, yakni bekerja sebagai jalan mendapatkan ketakwaan. Program Kuliah Motivasi ini diselenggarakan setiap pagi sebelum bekerja.

Agar setiap pegawai memiliki rasa berTuhan yang kuat dan senantiasa ingat dengan Tuhannya sekalipun dia sedang bekerja dan merasa bahwa pekerjaan itu sebagai wujud pengabdian kepada Tuhan dan bahkan penghasilan atau gaji yang dia dapatkan dirasakan sebagai pemberian dari Tuhan, maka pembinaan selanjutnya, perusahaan menganjurkan kepada setiap pegawai selalu mengucapkan kata – kata yang mengingatkan kepada Tuhan (Dzikir).

Selain dari itu pegawai dianjurkan untuk selalu melaksanakan Ibadah malam (Tahajud) karena ibadah malam ini diyakini dapat "mendatangkan" bantuan Tuhan. Dengan ibadah malam ini diharapkan setiap pegawai memiliki "ketergantungan" kepada Tuhan bukan hanya mengandalkan kemampuan dirinya.

Aspek batiniah sangat menentukan sukses tidaknya pembinaan Sumber Daya Manusia . Sebab membina yang batiniah lebih susah daripada yang lahiriah. Seorang pegawai secara lahiriahnya mungkin baik

tapi secara batiniah belum tentu baik. Oleh karena itu pembinaan yang lahiriah dengan pembinaan batiniah dilakukan tidak secara terpisah pisah melainkan secara bersamaan dalam waktu yang sama dan lebih menitik beratkan kepada pembinaan aspek batiniah sebagai faktor utama yang menjadi penentu, sesuai dengan tujuannya mewujudkan insan yang bertakwa, siap dan sangggup menjadi "Duta Tuhan" di muka bumi ini. Sebagai contoh seorang pegawai selalu diingatkan ketika dalam bekerja baik itu pekerjaan ringan terutama ketika mendapat tugas yang berat dituntut untuk dapat tetap menjaga kesabaran. Contoh lain ketika para pegawai mendapatkan rezeki atau mendapatkan kemudahan dalam bekerja dalam waktu yang sama diingatkan untuk dapat memumbuhkan rasa bersyukur kepada Tuhan karena hakikatnya Tuhan yang memberikan kemudahan.

Begitulah proses pembinaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh perusahaan bisnis RUFAQA', yang sarat dengan nilai – nilai TAQWA dan tidak melupakan Tuhan sebagai faktor / "asset" yang utama. .