

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kamaroellah Agoes, budaya organisasi adalah komponen sistem nilai, keyakinan, asumsi serta norma-norma yang telah berlangsung sejak lama, diikuti serta disetujui oleh semua anggota sebagai panduan dalam berperilaku dan pemecahan permasalahan dalam organisasinya. Sehingga budaya organisasi adalah jiwa organisasi serta jiwa setiap anggota organisasi.¹⁶

Menurut Nawawi, budaya organisasi yaitu kebiasaan yang dilaksanakan secara terus-menerus oleh karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan secara perilaku telah menyetujui bahwa kebiasaan yang harus dijalankan serta ditaati dalam rangka melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah suatu pemahaman bersama yang diikuti oleh anggota organisasi tersebut sehingga dapat menumbuhkan suatu sistem yang diartikan sama oleh semua anggota organisasi. Anggota organisasi secara keseluruhan memiliki pemahaman

¹⁶ Kamaroellah Agoes, *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*, (Surabaya : CV Salsabila Putra Pratama, 2014), 2.

yang sama dalam mengartikan segala kegiatan subsistem yang ada dalam organisasi.¹⁷

Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan pemahaman bersama yang diikuti oleh setiap anggota organisasi sebagai suatu sistem yang selanjutnya dapat mempengaruhi perilaku serta cara bekerja setiap anggota sehingga nilai dan makna dari budaya organisasi tersebut dapat menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai fungsi-fungsi eksklusif yang bisa mengarahkan perbaikan kinerja organisasi secara menyeluruh. Adapun fungsi budaya organisasi ialah sebagai berikut:

- a. Sebagai identitas pembeda antara lingkungan, kelompok, maupun organisasi
- b. Sebagai alat komunikasi antar anggota organisasi
- c. Sebagai pijakan dalam menetapkan perencanaan organisasi
- d. Menjadi solusi penyelesaian masalah-masalah
- e. Membentuk karakter bagi karyawan
- f. Sebagai mekanisme pengawasan dalam mengarahkan serta pembentukan kepribadian karyawan
- g. Sebagai penguat komitmen bagi karyawan
- h. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.¹⁸

¹⁷ Busro Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2018), 4.

Beberapa fungsi budaya organisasi tersebut dapat diketahui bahwa budaya sangat bernilai untuk organisasi serta pegawai, melalui budaya dapat menaikkan komitmen organisasi dan konsistensi serta sikap pegawai. Budaya organisasi yang ditanamkan secara kuat dapat membantu pencapaian visi serta misi organisasi, tetapi budaya organisasi yang tidak ditanamkan secara bertenaga akan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

3. Indikator Budaya Organisasi

Sumber asal budaya organisasi ialah ciri inti yang secara bersama-sama dihargai oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat-sifat serta cirinya berdasarkan berbagai ciri budaya organisasi yang dimilikinya. Dari Robbins ada tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

a. Inovasi dan berani mengambil resiko

Budaya organisasi mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah serta mampu beradaptasi sehingga melahirkan gagasan untuk bekerja dengan lebih baik.

b. Rinci

Budaya organisasi mengajarkan ketelitian yang menuntut kewaspadaan dan analisis dalam memperhitungkan segala hal.

c. Orientasi hasil

Dengan menanamkan nilai-nilai maka akan menumbuhkan komitmen dalam totalitas kerja dan berfokus pada hasil yang maksimal.

¹⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 14.

¹⁹ Robert Tua Siregar dkk, *Manajemen Bisnis* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 34.

d. Orientasi sumber daya manusia

Dalam organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia, maka dari itu perlu ditanamkan nilai-nilai, norma, dan etika untuk mengembangkannya.

e. Orientasi tim

Kegiatan organisasi dijalankan secara tim, sehingga diperlukan kepekaan dan kepedulian agar tercipta suasana kerja yang baik.

f. Agresif dan kompetitif

Melalui budaya organisasi seseorang dapat memaksimalkan potensi diri untuk memberikan hasil yang terbaik.

g. Stabil

Budaya organisasi menjaga kedudukan, hak, dan kewajiban setiap anggota organisasi.²⁰

Masing-masing ciri ini terdapat di satu rangkaian. Oleh sebab itu, menilai suatu organisasi harus sesuai tujuh karakteristik ini agar menghasilkan gambaran yang utuh mengenai budaya pada organisasi. Gambaran inilah yang selanjutnya menjadi dasar pemahaman perilaku yang dimiliki para anggota organisasi²¹

4. Pembentukan Budaya Organisasi

Pembentukan budaya organisasi tidak dapat terlepas dari unsur-unsur yang membentuknya, antara lain yaitu lingkungan usaha, nilai-nilai, seorang panutan, acara atau ritual, serta jaringan komunikasi.

²⁰ Wahyudi, *Budaya Organisasi: Sudut Pandang Teoritis dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja* (Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional, 2021), 11.

²¹ Achmad Kosasih, *Budaya Organisasi: Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi* (Tangerang: Indigo Media, 2022), 59.

Pembentukan budaya organisasi oleh karyawan tidak muncul begitu saja, diperlukan proses sosialisasi agar para karyawan dapat beradaptasi dengan baik. Budaya organisasi bisa terbentuk melalui tiga tahapan, tahap pertama ialah tahap pra-kedatangan, yaitu tahap di mana sebelum karyawan baru masuk ke organisasi. Pada tahap kedua, karyawan menganalisis tentang bagaimana organisasi tersebut dan memungkinkan adanya perbedaan antara kenyataan dengan harapan. Pada tahap ketiga, karyawan melakukan adaptasi terhadap keterampilan pekerjaannya, serta beradaptasi dengan nilai dan norma dalam organisasi yang akan berdampak pada produktivitas serta komitmen terhadap organisasi.²²

5. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Pada dasarnya orang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Karena itulah biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yang disebut dengan organisasi. Karang Taruna, perusahaan, kerajaan, Negara, adalah bentuk-bentuk dari organisasi.

Organisasi yang paling kecil yang kerap kita jumpai adalah keluarga. Keluarga pada hakekatnya adalah sebuah organisasi. Keluarga adalah satuan organisasi terkecil yang pertama kali dikenal oleh setiap manusia. Secara definisi organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang

²² Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 42.

yang memiliki tujuan bersama, kemudian mengkoordinasikan diri dengan bekerja bersama-sama dan merealisasikan tujuannya.

Tuntutan etis ataupun tidak etis biasanya dalam sebuah konteks organisasi yang memberinya peluang untuk tetap ada. Tindakan perilaku organisasi yang lain, sebagaimana norma dan nilai yang ada dalam kebudayaan yang telah ada juga dapat menambah keadaan etis dalam organisasi. Dalam hal ini seseorang harus memulai dengan sikap nilai etika individu. Beberapa orang berkomitmen untuk berperilaku secara etis. Sebagai konsekuensi dari ajaran islam yang memiliki perhatian besar pada aktivitas perusahaan, maka agama juga mengajarkan penegakan spiritual dalam budaya dan tingkah laku manusia yang beraktfitas dalam organisasi. Aspek spiritual dalam budaya organisasi dapat dilihat dari tiga aspek sebagai berikut:

- a. Murah hati, dalam hal ini mengandung nilai sopan santun, pemaaf, kompensasi, menghilangkan kesulitan, memberikan bantuan.
- b. Motivasi untuk berbakti, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan.
- c. Ingat kepada Allah sebagai prioritas utama, seorang muslim diperintah untuk selalu mengingat allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dengan pekerjaan sekalipun. Kesadaran ini hendaknya menjadi pemicu dalam segala tindakannya.

Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang terdapat di dalam Al-qur'an yang menegaskan bahwa

setiap tindakan dan transaksi hendanya bertujuan untuk hidup yang lebih mulia. Kaum muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang dikaruniakan kepadanya dengan jalan sebaik-baiknya.²³

6. Membangun Budaya Organisasi Karyawan Muslim

Sebuah perusahaan Islam seharusnya memiliki seperangkat nilai pada dirinya. Nilai-nilai ini diturunkan di Al-qur'an serta sunnah, dan digabungkan menggunakan kode etik Islam. Sayangnya, banyak perusahaan Islam merasa terpaksa harus mengadopsi nilai-nilai asing yang tidak alami manakala mereka bekerjasama memakai perusahaan-perusahaan dunia, yang cenderung sekuler. Mengganti budaya di sebuah organisasi yang acapkali bersifat traumatik dan memakan waktu yang panjang, tergantung pada strata budaya yang mana yang ingin dirubah oleh sang pemimpin.

Pada tataran permukaan simbol-simbol yang merefleksikan kedudukan etik sebuah organisasi secara relative lebih mudah dirubah, aspek kebudayaan yang lebih mendalam mirip keyakinan nilai akan menumbuhkan fokus yang lebih konsisten wacana konvensi keyakinan serta nilai organisasi.

7. Manfaat Budaya Organisasi Muslim

Aneka macam problem kejujuran etis mewarnai hubungan antara pekerja dengan organisasi, terutama berkaitan memakai persoalan kejujuran, kerahasiaan, serta permasalahan kepentingan. Dengan demikian,

²³ Badeni, kepemimpinan dan perilaku organisasi, (Bandung: Alfabeta, 2013), 224.

seorang pekerja tidak boleh menggelapkan uang perusahaan, dan juga tidak boleh membocorkan rahasia perusahaan kepada orang luar. Praktek tidak etis lain terjadi saat para manajer menambahkan harga palsu untuk pelayanan lain dalam pembukuan keuangan organisasi mereka. Beberapa mereka melakukan penipuan sebab merasa dibayar rendah, serta ingin mendapatkan upah yang adil. Allah SWT menyampaikan peringatan yang kentara di dalam Al-qur'an "Tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak insan tanpa alasan yang sah".

Pekerja muslim yang menyadari makna ayat di atas, seharusnya tidak berbuat sesuatu menggunakan cara-cara yang tidak etis. Niat yang baik biasa tergelincir disaat situasi yang ambigu. Dengan demikian budaya organisasi sangat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam organisasi.²⁴

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti prestasi yang dicapai seseorang. Pengertian mengenai kinerja juga dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Nawawi, kinerja adalah hasil dari pekerjaan baik berupa fisik ataupun non fisik.²⁵

²⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2002), 263

²⁵ Handy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017), 154.

- b. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan kualitas serta kuantitas seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diemban.²⁶
- c. Menurut Foster dan Seeker, kinerja merupakan hasil kerja seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku pada pekerjaan tersebut.²⁷
- d. Menurut Gomes, kinerja merupakan keberhasilan atas sesuatu yang telah dicapai.²⁸

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja di atas, maka dapat diketahui bahwa pengertian kinerja yaitu hasil kerja atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau target yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, serta ukuran yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Suatu organisasi hidup karena aktivitas yang dijalankan oleh karyawannya untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan, maka dari itu sangat diperlukan suatu indikator atau ukuran-ukuran, sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang ditulis dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya insani Perusahaan sebagai berikut:

1. Kualitas bekerja, yaitu kerapian, ketelitian serta keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas

²⁶ Adi Robith Setiana dan Lati Sari Dewi, Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Surabaya: CV Global Aksara Pers, 2022), 15.

²⁷ Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati, Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019), 155.

²⁸ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho, Manajemen Kinerja (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 2

kerja yang baik bisa menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang didapatkan bisa berguna bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas bekerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja dapat memberikan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan aktivitas bisa terealisasi sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menggambarkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta sikap kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan dalam menganalisis, menilai, membentuk serta menghasilkan keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam dan di luar sehingga hasil dari pekerjaan akan mendapatkan hasil yang semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan pada karyawan.²⁹

Berdasarkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada beberapa indikator di atas, dapat bertindak sebagai umpan balik bagi karyawan. Hasil evaluasi kinerja akan memberikan kekurangan serta kelebihan masing-

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 67.

masing karyawan sehingga sangat membantu pimpinan untuk mengefektifkan organisasi dengan cara memperbaiki kinerja karyawan maupun meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus dilakukan secara jujur dan objektif supaya hasilnya tidak galat dan merugikan karyawan.³⁰

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat hasil kerja karyawan berdasarkan standart yang telah ditetapkan. Menurut Simamora, dalam buku yang ditulis oleh Hari Sulaksono, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor individual, yaitu kemampuan dan keahlian latar belakang, mental, fisik, dan demografi
- b. Faktor psikologis, meliputi pembelajaran, persepsi, etika, dan kepribadian
- c. Faktor organisasi, yaitu terdiri dari kompensasi, penghargaan, sumber daya, struktur, dan model kerja

Selain itu menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja yaitu meliputi sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, kesempatan berprestasi, serta sarana pra-sarana.³¹

4. Penilaian Kinerja

Setelah karyawan diterima di suatu organisasi, berarti karyawan sudah siap melaksanakan pekerjaan yang telah diamanatkan. Selama karyawan

³⁰ Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Era Revolusi Industri 4.0) (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2021), 179.

³¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 103.

bekerja, mereka akan dievaluasi kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi, kinerja karyawan yang baik dapat berdampak pada pendapatan yang diperoleh dalam suatu periode. Sedangkan bagi karyawan, penilaian kinerja dapat dijadikan ukuran kemampuan dalam bekerja serta sebagai koreksi atas hasil kerja.³²

5. Kinerja dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan bahwa setiap orang dituntut untuk mandiri dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, yaitu dengan cara bekerja serta berusaha meskipun berat. Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki itu tidak datang dengan sendirinya. Allah mewajibkan manusia untuk bekerja dan berusaha. Ajaran Islam mengandung pesan bahwa penggabungan antara agama dan bekerja dapat mengembangkan motivasi. Bagi seorang muslim mengetahui ketika ia bekerja berarti ia sedang beribadah pada Allah, dan Allah-lah yang menjadi motivator yang kuat. Sumber motivasi tak hanya terbatas pada standar hidup ataupun pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, tetapi berlandaskan perbuatan baik secara moral dalam bekerja akan menolong seseorang untuk mencapai keberhasilan baik di dunia maupun di akhirat.

Indikator penilaian kinerja dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut:

a. Material, yaitu keuntungan yang didapatkan dengan jujur dan tidak

³² Ach. Fadlail dan Fatimala, "Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Adeeva Group Jember," *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam 1*, no. 1 (28 Februari 2020): 12.

menjadikan rugi orang lain.

- b. Mental, yaitu tekun dalam bekerja, perasaan selalu bahagia, mensyukuri hasil yang didapatkan, serta memperkuat kepercayaan terhadap sesama.
- c. Spiritual, adalah mendekatkan diri pada Allah, taat, konsisten terhadap aturan Allah, serta bersyukur atas sesuatu yang telah didapatkan.
- d. Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan masyarakat.³³

Dalam Islam bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhan hidup, namun juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Islam menilai kinerja religius seseorang dilihat dari niat bekerja bersungguh-sungguh karena Allah, menerapkan kaidah atau norma syariah, tidak hanya mencari keuntungan dunia tetapi juga akhirat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, serta bersyukur atas apa yang dicapai. Untuk itu penilaian kinerja karyawan harus didasarkan pada keadilan, akuntabilitas, dan tanggung jawab yang harus dilakukan secara adil dan sebaik-baiknya sebagaimana karyawan menjalankan amanat dari perusahaan.³⁴

C. Baitul Maal wa Tamwil

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan bentuk lembaga keuangan syariah non bank yang memiliki dua fungsi yaitu sebagai lembaga *baitul tamwil* (lembaga pembiayaan) kegiatannya menghimpun

³³ Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus pada PT. Inalum)," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (30 Desember 2019): 281.

³⁴ Muhdar H. M., *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 219.

dana masyarakat dalam bentuk simpanan lalu disalurkan kembali ke masyarakat yang membutuhkan dana pembiayaan, dan *baitul maal* (lembaga sosial) kegiatannya menghimpun dana sosial masyarakat dalam bentuk zakat, infaq, dan sedekah (ZIS). Lembaga BMT merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang memenuhi kebutuhan pelaku mikro yang membutuhkan dana maupun menyimpan dana bersentuhan langsung pada masyarakat mikro.³⁵

KSPPS BMT UGT Nusantara semakin melebarkan sayapnya yaitu dengan membuka beberapa kantor cabang di Jawa Timur salah satunya di kota Kediri. Pembukaan kantor cabang di Kediri dilakukan karena potensi pasar di Kediri sangat bagus. KSPPS BMT UGT Nusantara cabang Kediri merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang melakukan kegiatan menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan. Lokasinya sangat strategis berada dekat dengan jalan raya, pasar, maupun instansi pendidikan sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat.

KSPPS BMT UGT Nusantara cabang Kediri memiliki kegiatan mengembangkan berbagai kegiatan usaha yang produktif dengan meningkatkan kualitas ekonomi yang dijalankan oleh masyarakat kecil ataupun pengusaha kecil dengan menyediakan fasilitas pembiayaan. BMT UGT Nusantara cabang Kediri juga menerima dana untuk keperluan zakat, infak, dan sedekah kemudian disalurkan kepada pihak

³⁵ Afif Noor dan Bagas Heradhyaksa, *Hukum Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Indonesia*, (Semarang: Mutisara Aksara, 2021), 1-2

yang membutuhkan. Sistem yang diterapkan oleh lembaga BMT UGT Nusantara sama seperti perbankan syariah dengan menerapkan sistem bagi hasil. Kemudian, BMT UGT Nusantara juga menyalurkan pembiayaan di mana rata-rata anggotanya adalah berasal dari kalangan ekonomi mikro termasuk pedagang kecil.³⁶

³⁶ Observasi KSPPS BMT UGT Nusantara cabang Kediri, 9 Oktober 2023