

BAB IV

PAPARAN DATA PENELITIAN

Paparan data penelitian yang dimaksud disini adalah pengungkapan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang sesuai dengan masalah yang ada di pembahasan ini. Dalam Bab IV ini akan dikemukakan gambaran umum obyek penelitian dan deskripsi hasil penelitian, meliputi gambaran bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan, Tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan (Studi kasus pada karyawan perusahaan swasta pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi) di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan. Sesuai dengan data yang diperoleh penulis maka disajikan sebagai berikut:

A. Hasil Penelitian dengan Menggunakan Dokumentasi.

1. Deskripsi Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di dua lokasi penelitian yakni pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Di Jalan Achmad Yani Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan. Oleh karena itu maka deskripsi lokasi penelitian ini akan menggambarkan keadaan di dua perusahaan tersebut. Hal ini sudah penulis anggap cukup mewakili perusahaan yang ada di Kabupaten Tanah Laut, sebab dua perusahaan ini adalah sudah memiliki karyawan yang cukup banyak serta lokasinya sangat luas, strategis, dapat dikunjungi kapan saja, berdirinya cukup lama, berdomisili

di Jalan Achmad Yani Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

a. Deskripsi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

1). Gambaran Umum PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, merupakan salah satu perusahaan swasta yang keberadaannya tergolong cukup lama, beralamatkan di Jalan Achmad Yani Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan. Letak perusahaan persis berada di depan Jalan Raya yang menghubungkan Kabupaten Tanah Laut dengan Kabupaten Banjar. Kabupaten Tanah Laut dengan Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan.

Adapun jarak perusahaan ini dengan pusat Kecamatan Bati-Bati sejauh 7 km dan ke Kabupaten Tanah Laut berjarak 32 km, sebelah timur areal pabrik berbatasan dengan Jalan Raya Desa Liang Anggang, Sebelah Selatan berbatasan dengan perusahaan pabrik kayu lapis (Plewot) PT. Sukses Wijaya Adimakmur, adapun sebelah barat dan utara berbatasan tanah kosong bersemak.

Perusahaan ini menangani wilayah pemasaran Kalimantan Selatan, Tengah dan Timur. Luas Areal pabrik sebesar 7 ha. Perusahaan ini berawal dari PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, berkantor pusat Indofood Tower, Sudirman Pelaza, Jalan Jenderal Sudirman Kav 76/78, Setia Budi Jakarta. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memproduksi berbagai macam jenis pangan olahan, seperti mi instan, makanan ringan, makanan bayi, bumbu dapur dan lain sebagainya PT. Indofood CBP Sukses

Makmur Tbk memiliki areal pemasaran yang cukup luas. Hingga saat ini PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk telah memiliki 14 anak perusahaan yang tersebar di Medan hingga Manado.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Banjarmasin berawal dengan diresmikan PT. Pangan Jaya Abadi pada tanggal, 18 Desember 1993. Perseroan ini merubah namanya menjadi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk divisi Noodles Pabrik Banjarmasin pada tanggal, 12 Februari 1994. Namun sejak tanggal, 9 September 2009 berubah menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Banjarmasin. Telah memiliki beberapa sertifikat jaminan mutu seperti ISO 9001:2008 (standar sistem manajemen mutu), ISO 2000:2005 (Standar keamanan pangan), SNI Mi instan 01-355-2000 dan sistem jaminan halal.

Tenaga kerja yang ada dibagi menjadi dua, yaitu tenaga *shift* dan tenaga *non shift*. Tenaga kerja *non shift* merupakan tenaga kerja yang bersifat menetap atau tidak ada batas waktu untuk pemberhentian kerja, sedangkan tenaga kerja *shift* merupakan tenaga kerja yang bersifat kontrak dengan masa kerja yang telah disepakati. Adapun Jumlah tenaga kerja hingga akhir bulan Februari 2015, mencapai 753 orang. Jam kerja wajib untuk karyawan *non shift* adalah 08.30-16.30 Wita, pada hari Senin sampai Jum'at dengan waktu istirahat pukul 12.00-13.00 Wita, sedangkan di hari sabtu, hanya sebagian karyawan *non shift* yang bekerja, jam kerja pada hari sabtu adalah pukul 08.30-14.30 Wita, selama 5 jam kerja.

Dalam pelaksanaan kerja untuk karyawan *shift* menggunakan prinsip 1 hari 7 jam kerja + 1 jam istirahat. Jam kerja tersebut dibagi berdasarkan sistem *shift*, yaitu

shift I (06.30-14.30.Wita), *shift II* (14.30-22.30.Wita) dan *shift III* (22.30 - 06.30 Wita). Pergantian *shift* dilakukan setiap minggu secara bergiliran antar regu kerja.¹

Sejak berdiri perusahaan sampai berkembangnya saat ini telah mengalami beberapa kali pergantian Pimpinan Cabang. Periodisasi pergantian Pimpinan Cabang tersebut adalah sebagai berikut :

- a). Faulus Sutekno.
- b). Herry Tampi.
- c). Antoni Kamaluddin.
- d). Johandi.
- e). Wiji Sasongko.

Bapak Kristianto Branch Human Resources Manager (BHRM) sekarang berte kad untuk lebih meningkatkan kinerja dan profesionalisme karyawan, sehingga akan senantiasa terjalin mekanisme kerja yang ideal. Pola-pola manajemen lama yang kurang mendukung terhadap pelaksanaan etos kerja bertahap akan ditunjang dengan menerapkan pola-pola manajemen baru yang lebih profesional, demokratis dan partisipatif dengan tetap memperhitungkan keunggulan-keunggulan, baik kompetitif maupun komparatif.

Dengan Branch Human Resources Manager (BHRM) yang baru sekarang ini nampaknya memberikan perkembangan baru bagi kemajuan perusahaan, ini terlihat dari bentuk fisik perusahaan yang semakin tertata rapi dan bersih. Demikian juga dari

¹Dokumentasi Tata Usaha: *Laporan Praktek Kerja*: Shinta Jayanti, Banjarbaru Tanggal, 22 Januari 2014.

kedisiplinan karyawannya, hal ini dapat terlihat dari proses produktifitas perusahaan yang berjalan dengan baik dan lancar. Adapun Visi dan Misi Perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut adalah: “ *Menjadi perusahaan total food solution* “ Sedangkan untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi berupa;

- (1).Senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan kami, proses produk kami, teknologi kami.
 - (2).Menyediakan produk yang berkualitas tinggi, inovatif dengan harga terjangkau yang merupakan pilihan pelanggan.
 - (3).Memastikan ketersediaan produk bagi pelanggan domestik maupun internasional.
 - (4).Memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas bangsa Indonesia dalam bidang nutrisi.
 - (5).Meningkatkan *stakeholders value* secara berkesinambungan.
- 2). Keadaan Sarana dan Prasarana PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

Dalam melaksanakan proses produksi hendaknya didukung oleh berbagai sarana dan prasarana penunjang. Sebab tanpa sarana dan prasarana yang menunjang dalam proses produksi maka tidak mungkin proses produksi ini berjalan lancar dan efisien sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil observasi terlihat pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, memiliki sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses produksi. Setiap perusahaan yang berskala besar sudah

sewajarnya memiliki pasilitas yang lengkap dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan tersebut, termasuk perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang berdomisili di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan, hal tersebut dapat terlihat dari tabel berikut ini;

Tabel 4.1. Sarana dan prasarana pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

No	Jenis Ruang / Sarana	Keadaan/Kondisi		Keterangan
		Baik	Rusak Ringan	
		Jumlah	Jumlah	
1.	Gudang Tepung	1	-	
2.	Ruang Pruduksi	1	-	
3.	Ruang Pengemasan	1	-	
4.	Ruang Persiapan	1	-	
5.	Ruang Pengawasan	1	-	
6.	Ruang Koya	1	-	
7.	Gudang Ingredients	1	-	
8.	Gudang finished	2	-	
9.	Gudang Seasoning	4	-	
10.	Warehouse	1	-	
11.	Gudang etiket	1	-	
Jumlah		15	-	

(a)

Lanjutan Tabel 4.2. Sarana dan prasarana pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

No	Jenis Ruang/Sarana	Keadaan / Kondisi		Keterangan
		Baik	Rusak Ringan	
		Jumlah	Jumlah	
1	2	3	4	5
1.	Ruang Mixing	1	-	
2.	Ruang alkali	1	-	
3.	Ruang penimbangan ingredient	1	-	
4.	Ruang dapur	1	-	
5.	Ruang staf laboratorium	1	-	
6.	Laboratorium BPDC	1	-	
7.	Ruang timbang	1	-	
8.	Shel life	1	-	
9.	Ruang Adm BPDOC	3	-	
10.	Ruang Meeting	1	-	
11.	Section BPDO	1	-	
12.	Ruang Adm Produksi	1	-	
13.	Ruang PPIC	1	-	
14.	Ruang Purch	1	-	
15.	Ruang Arsip	1	-	
16.	Ruang Ganti	1	-	

1	2	3	4	5
17.	Ruang Mushalla	1	-	
18.	Gudang Karton	1	-	
J u m l a h		20		

(b)

Tabel 4.1 dan 2 bangunan pabrik utama (a) lantai 1, (b) lantai 2.

3). Keadaan karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

Dalam suatu perusahaan diperlukan karyawan tetap dan karyawan kontrak untuk menopang suksesnya proses produksi yang akan berlangsung. Karyawan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses produksi. Karyawan yang ditunjuk berkewajiban menyajikan dan menjelaskan proses produksi pada perusahaan, mampu membimbing, serta mengarahkan kepada karyawan kearah pencapaian tujuan perusahaan yang telah diprogramkan sebelumnya, yaitu efisien dan efektif, dapat mempertahankan kualitas serta meningkatkan produktifitas.

Adapun keadaan karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut Tahun 2014/2015, memiliki latar belakang pendidikan serta keterampilan yang berbeda, keadaan pendidikan, status, jenis kelamin, untuk karyawan perusahaan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, tidak dinuntut memiliki keterampilan/pendidikan khusus. dan jumlah karyawan tersebut dapat terlihat pada tabel berikut ini;

Tabel 4.3. Kualifikasi pendidikan, status, jenis kelamin, dan jumlah karyawan tahun 2014/ 2015.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status karyawan				Jumlah
		KT / Tetap		KK / Kontrak		
		L	P	L	P	
1	2	3	4	5	6	7
1.	S2	1	-	-	-	1
1	2	3	4	5	6	7
2.	S1	15	59	-	-	74
3.	D-1	1	-	-	-	1
4.	D2	2	12	-	-	14
5.	D3/Sarmud	4	21	-	-	25
6.	SMA/Sederajat	150	287	147	21	605
7.	SMP	19	13	-	-	32
8.	SD	-	1	-	-	1
Jumlah		192	393	147	21	753

4). Keadaan Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

Dalam proses produksi, karyawan menduduki peranan yang sangat penting, karena karyawan yang akan menjadi tolak ukur bermutu atau tidaknya produksi, oleh karena itu keberadaan dan peran aktif karyawan diperlukan dalam proses produksi.

Adapun jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut sekarang ini cukup banyak jika dibandingkan dengan karyawan pada perusahaan lain yang berdomisili di Kabupaten Tanah Laut, yang dimaksudkan karyawan kontrak disini adalah karyawan yang melakukan perjanjian kerja pada perusahaan, yaitu bagi mereka yang sudah dinyatakan lulus seleksi administrasi dalam penerimaan karyawan pada perusahaan dengan memenuhi persyaratan serta dinyatakan dapat diterima sebagai karyawan kontrak pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dan dilanjutkan dengan penandatanganan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang telah diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Tanah Laut, dengan perjanjian kerja paling lama kontrak pertama dalam waktu satu kali kontrak 2 (dua) tahun, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawan ini;

Tabel 4.4. Jumlah karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut Tahun 2014/2015.

Banyaknya karyawan				
Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak (PKWT)		Jumlah
L	P	L	P	-
274	318	41	120	753

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah karyawan laki-laki 315 orang atau 42%, sedangkan karyawan perempuan lebih banyak berjumlah 438 orang atau 58%.

Dari jumlah karyawan tersebut diatas memiliki agama dan kepercayaan masing-masing, terdiri dari Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha, untuk lebih jelasnya keadaan karyawan perusahaan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan Agama, keyakinan dan kepercayaannya hingga sampai dengan tahun 2014/2015 dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

Tabel 4.5. Jumlah karyawan berdasarkan Agama pada tahun 2014/2015.

Banyaknya karyawan berdasarkan agama			
Agama	Karyawan tetap	Karyawan kontrak	Jumlah
Islam	562	161	723
Kristen	17	-	17
Katolik	11	-	11
Hindu	1	-	1
Budha	1	-	1
Jumlah	592	161	753

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan agama yang mereka

peluk berpariasi, sesuai dengan data di atas menunjukkan bahwa agama karyawan di dominasi oleh Agama Islam dengan berjumlah 723 orang atau 96,2%, sedangkan agama karyawan yang lainnnya sebanyak 30 orang atau 3,8%, masing-masing beragama Kristen, Katolik, Hindu dan Budha.

2. Deskripsi PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

a. Gambaran umum PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Adalah merupakan salah satu perusahaan yang keberadaannya tergolong cukup lama bila di bandingkan dengan perusahaan lainnya yang berada di Kabupaten Tanah Laut. Letak perusahaan berlokasi di depan Jalan Ayani km 30 Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan, dengan kondisi geografi daerah Industri. Jarak perusahaan ini dengan pusat Kecamatan Bati-Bati berjarak 5 km, dan ke pusat Kabupaten Tanah Laut berjarak 30 km. Sedangkan mengenai nama perusahaan ini pada mulanya PT. Galiran Jaya Abadi. Sejak tahun 2000, lokasi perusahaan ini berada di Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

Letak perusahaan persis berada di depan Jalan Raya yang menghubungkan Kabupaten Tanah Laut dengan Kabupaten Banjar. Kabupaten Tanah Laut dengan Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan. PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ini didirikan pada tanggal, 18 Oktober 2002. Pada awalnya Kantor Pusat beralamatkan di Jalan Muncul Industri II/Nomor: 11 Gedangan Siduarjo

Jawa Timur Surabaya, sekarang kantor pusatnya beralamatkan Jalan Dukuh I A Nomor: 3 Kermat Jati Jakarta Timur. Kodepos 13501. Lokasi perusahaan ini beralamat di Jalan Achmad Yani km 30 Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi telur ayam layer komursel. Waktu kegiatan produksi telur ayam layer komursel dilaksanakan pada setiap hari dari Senin s/d Minggu dari pukul 08.00 s/d 11.45 wita dan pukul 14.00 s.d 17.00 wita.

PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut tergolong perusahaan yang cukup pesat perkembangannya baik dilihat dari jumlah karyawan dan keadaan jumlah polome kegiatan produksinya. Hal ini disebabkan karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar di Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan. Sehingga keadaan ini membawa dampak yang positif atas tertampungnya tenaga kerja sebagai karyawan yang berdomisili di Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan. Khususnya warga masyarakat disekitar perusahaan yang signifikan dalam mendukung kelancaran proses produkti fitas telur ayam layer komursel di perusahaan ini. Sejak didirikannya pada tahun 2002, perusahaan ini telah mengalami dua kali pergantian kepemimpinan/Direktur sebagai berikut :

- 1). Periode 2002-2007, dijabat oleh Dody Heonarto
- 2). Periode 2007- sampai sekarang, dijabat oleh Tjandra Sri Mulya Ningsih.

Adapun Visi PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut adalah:

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam yang selalu mengedepankan hak-hak karyawan agar tercapai produktifitas yang tinggi, dengan tujuan saling menguntungkan. Sedangkan Misi PT. Patriot Intan Abadi adalah, ikut bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan protein hewani di Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Keadaan karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

Berdasarkan hasil observasi dapat terlihat bahwa pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, sudah memiliki jumlah fasilitas yang dapat menunjang proses produksi. fasilitas pada perusahaan sangat diperlukan, maju mundurnya perusahaan dalam melakukan produktivitas tergantung dengan fasilitas yang mereka miliki, serta tenaga terampil yang menggerakkan pasilitas tersebut. Meskipun memiliki tenaga yang terampil tidak akan dapat melaksanakan aktivitasnya secara maksimal jika tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai.

Sarana dan prasarana PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

Tabel 4.6. Ruang atau kandang ayam PT. Patriot Intan Abadi.

No	Jenis Ruang /Sarana / kandang	Keadaan / Kondisi				Keterangan
		Baik		Rusak Ringan		
		Jumlah	Luas (m2)	Jumlah	Luas (m2)	
1.	Kandang Ayam	4	13 x 130 M	-	-	-
2.	Kandang Ayam	18	10 x 130 M	1	-	1 (satu) buah Tidak diisi / kosong
Jumlah		22	-	-	-	-

Sedangkan untuk ruang penunjang kegiatan lain perusahaan ini masih relatif kurang, terutama untuk ruang shalat yang berdekatan dengan lokasi kandang ayam, misalnya Mushalla. Saat ini keberadaan Mushalla dekat Kantor, sangat jauh dari kandang ayam. Pembangunan Masjid diluar lokasi perusahaan disamping jalan raaya km 30 Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

Dengan demikian maka apabila sampai waktu shalat, para karyawan yang memiliki kesadaran tinggi sebagai pemeluk agama Islam, masing-masing dapat melaksanakan shalat di dekat kandang ayam tanpa berjama'ah, atau langsung ikut mobil jemputan pada jam istirahat untuk siang hari. Luas lokasi perusahaan ini cukup besar seluas 99 ha, untuk data ruang lainnya yang dimiliki oleh PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini;

Tabel 4.7. Data ruang lain sarana dan prasarana perkantoran PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

No	Jenis Ruangan	Buah	Ukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
1.	Administasi Kordinator umum	1	3 x 5 m ²	Baik
2.	Resepsionis	1	3 x 8 m ²	Baik
3.	Pam Produksi Manager	1	6,8 x 3,9 m ²	Baik
4.	Ka Umum Personalia	1	3.9 x 3,4 m ²	Baiik
5.	Kasir	1	3,9 x 3,35 m ²	Baik

1	2	3	4	5
6.	Gudang Obat	1	3,9 x 5,2 m ²	Baik
7.	Pam Manager	1	3,9 x 5,2 m ²	Baik
8.	WC/ Toailet	3	3,9 x 2,5 m ²	Baik
9.	Ka Satpam bagian pengadaan	1	3,9 x 3 m ²	Baik
10.	Ruan Meting	1	3,9 x 7 m ²	Baik
11.	Ruang tamu	1	3,9 x 6,8 m ²	Baik
Jumlah		13	-	Baik

c. Keadaan karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

Adapun keadaan karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sangat bervariasi dalam hal latar belakang pendidikannya, pihak perusahaan tidak mengutamakan pendidikan yang tinggi, bahkan masih ada karyawan yang belum selesai menempuh pendidikan SD atau MIN, putus sekolah.

Dengan demikian berarti karyawan yang dimaksudkan adalah tidak memiliki Ijazah. Namun pihak perusahaan tetap menerimanya, dengan harapan tenaga yang diterima tersebut siap bekerja dengan rajin, jujur, tekun dan penuh dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan perusahaan. Untuk mendapatkan seorang karyawan yang memiliki sikap dan sifat seperti yang dijelaskan tersebut tidaklah mudah, namun untuk mendapatkan seorang karyawan yang berpendidikan tinggi lebih muda. Untuk lebih jelasnya keadaan karyawan tersebut Tahun 2014/2015, dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini;

Tabel 4.8. Kualifikasi pendidikan, status, jenis kelamin, dan jumlah karyawan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status karyawan				Jumlah
		KT / Tetap		KK / Kontrak		
		L	P	L	P	
1.	S2	-	-	-	-	-
2.	S1	2	2	-	-	4
3.	D-1	-	1	-	-	1
4.	D3/Sarmud	1	-	-	-	1
5.	SMA/Sederajat	22	-	4	-	26
6.	SMP	39	-	36	-	75
7.	SD	29	-	13	-	42
Jumlah		93	3	53	-	149

d. Keadaan karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut

Adapun keadaan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, yang berhubungan dengan jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Tahun 2014/2015, dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini;

Tabel 4.9. Jumlah karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut Tahun 2014/2015.

Banyaknya karyawan											
Karyawan Tetap			Karyawan kontrak			Karywan pada bagian tata usaha / personalia			Jumlah		
L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
81	3	84	53	-	53	10	2	12	144	5	149

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 144 orang atau 96,7% dan karyawan perempuan berjumlah sebanyak 5 orang atau 3,3%.

Tabel 4.10. Jumlah karyawan berdasarkan agama.

Banyaknya karyawan berdasarkan agama				
Agama	Karyawan tetap	Karyawan kontrak	Karyawan pada bagian tata usaha/personalia	Jumlah
Islam	81	42	10	133
Kristen	-	-	-	-
Katolik	3	11	-	14
Budha	-	-	2	2
Jumlah	84	53	12	149

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan agama yang mereka peluk menunjukkan bahwa agama karyawan di dominasi oleh Agama Islam dengan jumlah 133 orang atau 89,2%, sedangkan sisanya 16 orang atau 10,8%, masing-masing beragama Katolik dan Budha. Dengan adanya perbedaan keyakinan dan kepercayaan masing-masing yang mereka miliki, tidak mempengaruhi terhadap aktivitas perusahaan dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan

yang berbeda agama tersebut, suasana pergaulan dalam mitra kerja karyawan selalu kondusif.

B. Hasil Penelitian dengan Observasi.

1. Data penelitian

- a. Kondisi penanaman nilai-nilai keagamaan (Studi kasus pada karyawan perusahaan swasta PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi) di Kabupaten Tanah Laut. Akhlak karyawan kepada Allah SWT.**

Berakhlak mulia kepada Allah SWT dapat dimanifestasikan melalui ibadah. Kewajiban manusia beribadah kepada Allah SWT antara lain ditegaskan di dalam Al-Qura'n surah al-Dzariyat: 56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Pada ayat lain Allah SWT menegaskan, agar hambanya membuat pernyataan penyerahan diri kepada Allah SWT atas segala perbuatan yang telah dan akan dilakukan dalam kehidupan didunia ini, sesuai dengan Al-Qur'an surah al-An'am: 162.

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Ibadah adalah menjalankan amalan-amalan yang diperintahkan Allah SWT dalam makna khusus dan umum. Ibadah dalam makna khusus telah dirincikan dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah seperti menjalankan shalat, membayar zakat, puasa dan

haji (*ibadah mahdah*), dan ibadah dalam makna umum mencakup segala amalan baik (*ibadah ghairu mahdhah*) yang dinisbatkan untuk mencari keridhaan-Nya.

Dalam penelitian ini penulis membatasi aspek ibadah karyawan pada beberapa ibadah dalam makna khusus (*ibadah mahdah*) yang diadaptasi dari Standar Pengamalan Agama Siswa SMA.² Yakni:

1). Karyawan terhadap ibadah shalat.

Hasil Observasi terhadap kegiatan shalat karyawan dan keterangan dari Bapak M. Kristianto sebagai Branch Human Resources Manager (BHRM) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP), pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, tentang pengamalan karyawan terhadap kewajiban shalat, menunjukkan bahwa secara umum seluruh karyawan sudah mampu melaksanakan shalat sesuai dengan kaifiyat-kaifiyat shalat (gerakan shalat), walaupun masih ada karyawan yang belum lancar dalam membaca bacaan shalat dan cara duduk tahyatnya. Kenyataan ini terlihat pada saat dilakukan evaluasi oleh ketua kelompok yasinan bulanan Bapak Murdani, disaksikan oleh Manager Pam (MP) dan Manager Personalia (MP), yang dihadiri oleh penulis disaat pertemuan 1 (satu) kali dalam sebulan di Mushalla pada PT. Patriot Intan Abadi yang berada di lokasi perusahaan, pada saat pertemuan yang dilakukan pada malam Jum'at, menilai

²Menteri Agama RI, *Pedoman Pengembangan Standar PAI pada Sekolah*, Jakarta, 2011.

kemampuan shalat seorang karyawan yang bertugas pada kebersihan lingkungan perusahaan.³

Menurut Murdani (Karyawan bagian kandang ayam) bahwa: Ketika dilakukan evaluasi pelaksanaan shalat bagi seorang karyawan tetap, saya menilai cukup banyak karyawan yang belum lancar dalam membaca bacaan shalat, kebanyakan pada bacaan tasyahud. Hal ini banyak kemungkinan yang terjadi, diantaranya dikarenakan kebiasaan karyawan ketika shalat selalu ingin cepat selesai, sehingga bacaan tasyahud tidak diperhatikan atau bisa juga karena karyawan jarang shalat sehingga tidak ingat lagi bacaan tasyahud. Kemudian ketika penulis menilai kemampuan beberapa orang karyawan kontrak, ternyata masih cukup banyak yang belum lancar dalam membaca bacaan tasyahud.⁴

Dengan pernyataan senada Hormani (Karyawan supervisor pengawas) juga mengatakan: Masih banyak karyawan yang ketika dilakukan praktek bacaan shalat belum lancar terutama pada bacaan tasyahud dan bahkan ada juga karyawan yang tidak bisa sama sekali membacanya. Ketika penulis tanyakan ternyata ada yang karena memang belum hapal dan ada yang karena tidak ingat lagi. Begitu juga ketika karyawan kontrak, penulis tes membaca bacaan shalatnya ternyata masih ada yang

³Karyawan petugas kebersihan lingkungan *Pada PT. Patriot Intan Abadi*, Hasil observasi, (pada waktu kegiatan yasinan bulanan), tanggal, 12 ke 13 Februari 2015.

⁴Murdani, *Karyawan bagian kandang ayam PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut* : Hasil Observasi Karyawan bagian kandang ayam, Liang Anggang: 19 ke 20 Februari 2015 (pada waktu kegiatan yasinan bulanan malam Jum'at).

belum hapal bacaan tasyahud, namun Alhamdulillah kalau untuk gerakan shalat seluruhnya sudah mampu melakukannya dengan baik dan benar.⁵

Adapun ketika penulis membagi angket kepada beberapa karyawan sebagai sampel terhadap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupten Tanah Laut, tentang motivasi dan sikap karyawan yang berhubungan dengan ibadah shalat, terdapat pernyataan yang beragam sebagaimana yang tergambar pada tabel-tabel berikut :

C. Hasil Penelitian dengan Menggunakan Angket.

1. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.11. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut ketika tiba waktu shalat fardhu.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Segera berwudhu	5	50,0
2.	Berlambat-lambat	2	20,0
3.	Cuek aja / Tidak shalat	1	10,0
4.	Jarang segera berwudhu	2	20,0
	Jumlah	10	100,0

⁵Hormani, *Karyawan supervisor pengawas PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Hasil Observasi Karyawan, Liang Anggang: 19 ke 20 Februari 2015.* (pada waktu kegiatan yasinan bulanan malam Jum'at).

Tabel di atas menunjukkan bahwa kesadaran karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut untuk segera berwudhu dalam melaksanakan shalat pada saat tibanya waktu shalat cukup besar persentasinya 50%, sedangkan karyawan yang berlambat-lambat yaitu 20.0% karyawan cuek aja/tidak shalat 10.0% dan yang jarang segera berwudhu sebanyak 20,0%. Berbeda dengan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi Alamat di Jalan Achmad Yani Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan dalam kesiapannya dengan segera berwudhu untuk melaksanakan shalat, dapat dilihat pada tabel berikut;

2. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.12. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ketika tiba waktu shalat fardhu.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Segera berwudhu	1	10,0
2.	Berlambat-lambat	5	50,0
3.	Cuek aja/Tidak shalat	2	20,0
4.	Jarang segera berwudhu	2	20,0
	Jumlah	10	100,0

Kemudian kesadaran karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut untuk melaksanakan berwudhu ketika waktu shalat tiba rendah persentasi

nya segera berwudhu 10.0%, dan yang berlambat-lambat 50.0%. Sedangkan yang cuek aja/tidak shalat 20.0%. Jarang segera berwudhu 20%.

Kesadaran karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, untuk melaksanakan shalat pada saat tibanya waktu shalat teridentifikasi banyak perbedaan antara PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan PT. Patriot Intan Abadi. Pada dua perusahaan tersebut menunjukkan bahwa, banyak yang masih suka berlambat-lambat, khususnya pada PT. Patriot Intan Abadi, sehingga perlu motivasi dan dorongan dari berbagai pihak, terutama ustadz yang ada pada Majelis Taklim di perusahaan dan Manager Personalia (MP) yang menangani masalah personalia, orang tua di rumah, teman dekat atau masyarakat lingkungannya sangatlah diperlukan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan.

Kondisi seperti diatas adalah dikarenakan pengaruh lingkungan dan dorongan dari luar yang ikut menentukan kecenderungan karyawan melaksanakan shalat. Hal ini terbukti bahwa apabila tempat tinggal, tempat bekerja karyawan terdapat Masjid atau Mushalla yang terdekat, sudah bisa dipastikan bahwa karyawan mau dengan kesadarannya segera berwudhu untuk melaksanakan shalat berjama'ah, karena teman-teman atau masyarakat disekitarnya melaksanakan shalat berjama'ah. Atau pada waktu usia masih anak-anak hingga menjelang dewasa orang tua selalu mengingatkan anaknya untuk melaksanakan shalat berjama'ah, hal ini juga berperan penting dalam menumbuh kembangkan kesadaran karyawan perusahaan segera berwudhu untuk melaksanakan shalat berjama'ah.

Namun apabila orang-orang disekitar karyawan perusahaan, mereka tidak melaksanakan shalat berjama'ah, maka karyawan ikut juga merasa enggan melaksanakan shalat berjama'ah karena tidak ada temannya atau malu karena dianggap paling alim sendiri. Kesadaran ini juga terlihat apabila ada kegiatan di perusahaan yang mengharuskan karyawan melakukan shalat berjama'ah di perusahaan, namun hal seperti ini pun masih ada saja beberapa karyawan yang tidak mau ikut, dengan bersembunyi di tempat tertentu dengan berbagai alasan. Semua ini dapat terbukti disaat penulis ikut bergabung pada acara shalat berjama'ah di Mushallah untuk melaksanakan pertemuan bulanan 1 (satu) kali dalam sebulan pada malam Jum'at diakhir bulan, untuk kegiatan mingguan karyawan melaksanakan secara bergiliran pada masing-masing rumah pada setiap malam jum'at dengan melakukan amaliyah pembacaan surah Yasin.

Berbeda dengan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, disaat penulis ikut bergabung pada acara shalat Zuhur dan Ashar berjama'ah. Karyawan senantiasa menyempatkan waktunya untuk shalat di Masjid yang berada dilokasi perusahaan dengan berjama'ah. Namun Jama'ah yang melaksanakan shalat pada Masjid ini khusus karyawan laki-laki, sedangkan karyawan perempuan melaksanakan shalat berjama'ah pada Mushallah yang berada di dekat ruangan kanten atau ruangan kerja, yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Kondisi seperti ini cukup mendukung untuk melaksanakan ibadah shalat dengan berjama'ah dan tepat waktu, tergantung kepada kesadaran para karyawan itu sendiri dalam mengimplemintasikan ilmu pengetahuan agama yang telah mereka

miliki untuk kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja pada perusahaan swasta, atau dalam lingkungan rumah tangga tempat tinggal mereka.

Dengan demikian dapat dilihat secara langsung untuk keaktifan karyawan dalam melaksanakan shalat lima waktu, ditemukan bahwa karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut yang melaksanakan secara lengkap atau rutin lima kali sehari semalam sangat bervariasi, dan sebagian besar yang lainnya karyawan masih kadang-kadang saja melaksanakan shalat, bahkan masih ada yang cuek aja/tidak shalat, berarti sering tidak melaksanakan shalat lima waktu.

Palaksanaan shalat lima waktu ini adalah sebagai latihan terhadap kedisiplinan karyawan itu sendiri, serta timbul rasa tanggung jawab dalam melaksanakan segala aktifitas, ketekunan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan kemandirian dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pada perusahaan tersebut. Diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Jika kesadaran yang tinggi tersebut betul-betul melekat pada jiwa dan perasaan karyawan perusahaan, maka tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diemban dengan baik dan benar dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sebagai karyawan akan merasakan lebih santai dan dapat selesai dalam melaksanakan tugasnya, timbul rasa memiliki dan mencintai profesi yang karyawan tekuni, sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan, dengan sendirinya tumbuh dan berkembang rasa memiliki, serta ikut bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan itu sendiri.

Semua ini berawal dari disiplin terhadap aktifitas karyawan sehari-hari, perwujudan dari hasil disiplin dalam mengerjakan shalat lima waktu sehari semalam. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

3. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.13.Keaktifan karyawan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Kabupaten Tanah Laut dalam shalat lima waktu.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu shalat	5	50,0
2.	Cuek aja/tidak shalat	2	20,0
3.	Kadang-kadang	3	30,0
	Jumlah	10	100,0

Tabel di atas memberikan gambaran tentang kecenderungan karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut yang dapat secara rutin melaksanakan kewajiban shalat lima kali sehari semalam mencapai 50,0% dan karyawan yang cuek aja/tidak shalat sebesar 20% sedangkan yang kadang-kadang melaksanakan shalat sebanyak 30,0%. Berbeda keadaannya dengan gambaran tentang kecenderungan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, yang melaksanakan kewajiban shalat lima kali sehari semalam pada perusahaan swasta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini;

4. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.14. Keaktifan karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam shalat lima waktu.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu shalat	2	20,0
2.	Cuek aja/tidak shalat	5	50,0
3.	Kadang-kadang	3	30,0
	Jumlah	10	100,0

Kondisi yang berbeda terjadi pada karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi, sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas bahwa karyawan yang selalu shalat yakni 20,0%, sedangkan yang cuek aja/tidak shalat sebanyak 50.0% dan yang kadang-kadang shalat lima waktu persentasinya sebanyak 30,0%.

Hal seperti ini perlu pengawasan dan arahan serta motivasi dari ustadz yang ditugaskan perusahaan, Manager Personalia, Manager Pam atau tokoh-tokoh agama dilingkungan rumah karyawan serta peran aktif para orang tua yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam mendorong mereka agar melaksanakan shalat lima waktu secara teratur sesuai dengan tuntunan ajaran Islam. Berikut ini hasil angket dengan karyawan sampel pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut untuk mengetahui konsistensi karyawan dalam melaksanakan shalat fardhu yang teridentifikasi pada tabel berikut dibawah ini;

5. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.15. Sikap Konsisten/Istiqamah karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut melaksanakan shalat fardhu.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu shalat	5	50,0
2.	Kadang-kadang	4	40,0
3.	Jarang sekali shalat	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Konsistensi sikap karyawan melaksanakan shalat fardhu dalam kesibukannya mengikuti kegiatan di perusahaan dan di rumah, dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang selalu melaksanakan shalat fardhu, artinya konsistensi melaksanakan shalat fardhu dalam keadaan apapun sebanyak 50,0%, sementara yang kadang-kadang melaksanakan shalat fardhu apabila sibuk 40,0%, dan yang jarang sekali melaksanakan shalat sebanyak 10,0%. Sangat jauh berbeda jika dibandingkan dengan sikap konsistensi /istiqamah karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi dalam melaksanakan ibadah shalat lima waktu dalam sehari semalam, untuk dapat melaksanakan shalat secara konsistensi sangatlah sulit, banyak faktor pendukung dan penghambat terhadap sikap tersebut, tergantung kepada situasi dan kondisi disaat keberadaan karyawan itu sendiri, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

6. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.16. Sikap Konsisten/Istiqamah karyawan PT. Pariot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut melaksanakan shalat fardhu.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu shalat	1	10,0
2.	Kadang-kadang	5	50,0
3.	Jarang sekali	4	40,0
	Jumlah	10	100,0

Kondisi yang berbeda keadaan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut yang selalu melaksanakan shalat fardhu, artinya konsistensi melaksanakan shalat dalam keadaan apapun sebanyak 10.0%, sedangkan yang kadang kadang melaksanakan shalat apabila sibuk 50,0%, yang jarang sekali shalat 40,0%.

Selanjutnya untuk mengetahui motivasi apa saja yang melandasi karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi dalam melaksanakan shalat, hal ini merupakan pencerminan dari sikap mental seorang karyawan perusahaan swasta masing masing, berawal dari niat karyawan terhadap pelaksanaan shalat lima waktu tersebut. Sesungguhnya setiap pekerjaan yang dilakukan tergantung dengan niatnya, maka berdasarkan hasil angket dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

7. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.17. Motivasi karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk melaksanakan Shalat.

No	Motivasi karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Karena perintah Allah dan kewajiban	4	80.0
2.	Karena terpaksa dan takut sama yang menyuruh.	1	20.0
	Jumlah	5	100,0

Motivasi yang mendorong karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan shalat karena perintah Allah dan kewajiban diakui oleh 80.0% karyawan. Melaksanakan shalat karena terpaksa dan takut sama yang menyuruh diakui oleh 20.0% karyawan. Melihat kenyataan tersebut, maka motivasi yang tumbuh menghasilkan sikap seperti ini dapat diartikan bahwa rasa ketergantungan karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut tergolong tinggi dalam pengharapan untuk memperoleh pertolongan dan perlindungan, senantiasa menyerahkan diri setiap saat kepada Allah SWT.

Memang sangat wajar jika kita sudah mengaku menjadi seorang hamba Allah, senantiasa mentaati segala perintah dan menjauhi semua larangan-Nya, apalagi kita

sudah mengaku sebagai ummat Nabi Muhammad SAW, tentu saja selalu berharap agar senantiasa mendapatkan pertolongan dan keridhaan dari Allah SWT,

8. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.18. Motivasi karyawan PT. Patriot Intan Abadi dalam melaksanakan shalat.

No	Motivasi karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Karena perintah Allah dan kewajiban.	1	20,0
2.	Karena terpaksa dan takut sama yang menyuruh	4	80,0
	Jumlah	5	100,0

Begitu pula pada karyawan PT. Patriot Intan Abadi yang motivasi shalatnya karena perintah Allah dan kewajiban juga diakui 20,0% karyawan. Melaksanakan shalat karena terpaksa sama yang menyuruh diakui oleh 80.0% karyawan.

Taberani karyawan gudang pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut mengatakan: "Saya mau mengerjakan shalat karena itu perintah dari Allah."⁶ Sunhaji karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga mengatakan: "Karena shalat itu adalah perintah Allah maka saya wajib mengerjakannya dan juga saya takut dosa bila meninggalkannya"⁷. Menanggapi hal tersebut diatas, Bapak Ir. Hikmat Sujana General Manager mengomentari bahwa, memang saat sekarang ini pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah

⁶Taberani, *Karyawan Gudang pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Anggang: Tanggal, 28 Februari 2015.

⁷Sunhaji, *Karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Anggang: 21 Februari 2015.

Laut dapat dimaklumi kondisi tempat Ibadah Mushalla dan Masjid tidak strategis lokasinya untuk karyawan, namun hal ini sudah mendapat perhatian serius dari pimpinan perusahaan, terbukti dengan diprogramkan pada akhir tahun 2015, dirubah posisi tempat ibadah tersebut. Direncanakan lokasinya dekat dengan tempat kerja karyawan, agar tidak menjadi alasan bagi karyawan untuk terlambat dalam melaksanakan shalat lima waktu, selain dari pada itu bagi karyawan perusahaan nantinya jika sudah dapat direalisasikan tempat ibadah tersebut, maka minimal setiap bulan 1 (satu) kali mendapatkan pembinaan mental keagamaan secara khusus.

Dalam waktu dekat pada bulan Mei 2015, program penanaman nilai-nilai keagamaan terhadap karyawan perusahaan ditingkatkan, dengan melakukan kegiatan secara khusus melibatkan pihak ketiga, berbentuk pelatihan (out bond) yang disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan karyawan, dengan harapan agar karyawan perusahaan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, dapat memerankan dirinya sebagai makhluk sosial dan makhluk beragama, mampu menjalani kehidupan seimbang dengan tuntutan hidup untuk mencapai kehidupan dunia dan akhirat dengan tidak mengabaikan tujuan pokok perusahaan peningkatan produktifitas.⁸

Berdasarkan data di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pengamalan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi dalam melaksanakan ibadah shalat belum konsisten, masih

⁸Ir. Hikmat Sujana, *General Manager PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut : Hasil Wawancara kepada General Manager*, Liang Anggang : 9 Maret 2015.

banyak karyawan yang meninggalkan atau tidak melaksanakan shalat, terutama pada saat karyawan merasa tidak ada yang mengawasinya dalam melaksanakan shalat. Hal ini terkait dengan perkembangan jiwa keagamaan karyawan dan kurangnya upaya penanaman nilai-nilai keagamaan pada perusahaan tersebut.

Karena para karyawan masih belum memiliki ilmu pengetahuan agama dengan baik, dilatar belakangi pendidikan yang sangat rendah. Sehingga pengetahuan dan kesadarannya dalam mengamalkan ibadah cukup rendah pula, mereka sering terpengaruh oleh lingkungan pergaulannya, terutama teman-temannya. Kalau sikap keagamaan temannya baik akan memberikan pengaruh baik kepadanya dan jika sikap keagamaan temannya kurang baik maka karyawan yang bersangkutan akan ikut terpengaruh pembawaan lingkungan pergaulannya.

Hal ini terdapat pada karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, khususnya dalam pelaksanaan ibadah shalat wajib lima waktu sehari semalam, sebagai tugas yang utama bagi seorang Muslim. Dengan mengerjakan shalat dengan baik dan benar diharapkan mampu mencegah pekerjaan yang keji dan munkar.

b. Sikap karyawan dalam berdo'a.

Berdo'a kepada Allah SWT adalah salah satu bentuk ibadah kepada Allah. Berdo'a adalah memohon sesuatu kepada Allah SWT untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Banyak ragam do'a yang dianjurkan oleh agama, termasuk juga adalah bacaan zikir setelah shalat dan kalimat-kalimat thayyibah sesuai konteks.

Dalam penelitian ini penulis membagikan angket kepada karyawan perusahaan untuk mengetahui bagaimana sikap dan motivasi karyawan dalam berdo'a. sebab

berdo'a adalah merupakan penghambaan manusia terhadap Tuhan-Nya, jika manusia tidak mau berdo'a, itu merupakan pengakuan keangkuhan dan kesombongan dari manusia dihadapan Tuhan yang maha mengatur dan menguasai alam semesta ini, Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

9. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.19. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam berdo'a.

No	Sikap berdo'a karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu berdo'a	10	100,0
2.	Sering berdo'a	-	-
3.	Kadang kadang berdo'a	-	-
	Jumlah	10	100,0

Dalam penjelasan hasil angket menunjukkan 100.0% karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk selalu berdo'a. Ini berarti karyawan perusahaan tersebut mempunyai sikap dan motivasi tinggi terhadap penyerahan dirinya kepada Tuhan-Nya, jika karyawan perusahaan senantiasa menyerahkan dirinya kepada Allah SWT dalam segala urusan, maka Allah akan mencukupinya. Hampir sama dengan sikap karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

10. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.20. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam berdo'a.

No	Waktu berdo'a karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu berdo'a	8	80,0
2.	Sering berdo'a	1	10,0
3.	Kadang-kadang	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Kondisi yang sedikit bervariasi pada karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, karyawan selalu berdo'a sebanyak 80.0% karyawan sering berdo'a, 10.0% karyawan kadang-kadang berdo'a, 10.0%. Namun pada dasarnya semua karyawan sudah menyatakan berdo'a setiap memerlukan sesuatu, apalagi jika sesuatu itu memang yang benar-benar diinginkan.

Tabel diatas menunjukkan bahwa sikap karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam kegiatan pelaksanaan berdo'a, adalah selalu berdo'a dan hanya sebagian kecil menyatakan kadang-kadang berdo'a, dan tidak ada karyawan yang menyatakan tidak pernah berdo'a. Ini artinya bahwa rasa kebergantungan karyawan tergolong tinggi dalam memperoleh pertolongan dan perlindungan Allah SWT.

Walaupun kecenderungan pengetahuan karyawan dalam bacaan do'a masih terbatas, keterbatasan yang penulis maksudkan adalah dalam membaca do'a berbahasa arab, dengan demikian maka karyawan yang ditugaskan membaca do'a setiap hari pada waktu apel pagi sebelum masuk kerja oleh Bapak Murdani, karyawan kandang ayam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, dalam berdo'a menggunakan bahasa Indonesia.

Keterbatasan jumlah karyawan dalam pembacaan do'a ini, dikarenakan ilmu pengetahuan agama serta pengetahuan umum terhadap karyawan lainnya tergolong kurang memadai, dapat dilihat dalam praktek pergaulan sesama teman karyawan pada perusahaan tersebut, diantara faktor penyebabnya adalah, dilatar belakangi dengan pengalaman dan pendidikan mereka sangat terbatas, masih banyak yang berpendidikan SMP/MTsN,SD/MIN, serta masih ada pula yang tidak tamat sekolah, dalam penerimaan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi tersebut tidak dituntut adanya pendidikan yang tinggi.

Untuk mengetahui waktu-waktu karyawan berdo'a maka dari hasil wawancara teridentifikasi waktu-waktu tertentu karyawan ketika berdo'a, waktu dan tempat kita berdo'a ini sangat menentukan, serta dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya dikabulkan oleh Allah SWT do'a kita tersebut, memang waktu waktu berdo'a ini ada yang lebih mustajab untuk dilakukan, misalnya bagi kaum muslimin setelah selesai mengerjakan shalat, bagi Jama'ah Haji, do'anya dikabulkan pada waktu wukuf dipadang Arafah, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai mana yang diungkap dalam tabel berikut ini;

11. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.21. Waktu-waktu karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut seringkali berdo'a.

No	Waktu berdo'a karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setelah Shalat	4	40,0
2.	Sebelum dan setelah bekerja	5	50,0
3.	Sesuai keperluan/lain-lain	1	10,0
4.	Tidak pernah berdo'a	0	-
	Jumlah	10	100,0

Pada tabel diatas dapat dilihat karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, yang sering atau rutin menggunakan waktu berdo'a setelah shalat yaitu hanya 40,0%, sedangkan mengambil waktu sebelum dan sesudah bekerja sebanyak 50,0%, dan yang berdo'a hanya sesuai keperluan 10,0%. Tidak jauh berbeda keadaannya yang terdapat karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut seringkali berdo'a.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa setiap karyawan perusahaan senantiasa berdo'a kepada Allah SWT setiap memulai dan mengakhiri pekerjaannya pada perusahaan tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini ;

12. PT. Patriot Inan Abadi.

Tabel 4.22. Waktu-waktu karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut seringnya berdo'a.

No	Waktu Berdo'a karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setelah Shalat	3	30,0
2.	Sebelum dan setelah bekerja	6	60,0
3.	Sesuai keperluan/lain-lain	1	10,0
4.	Tidak pernah berdo'a	0	-
	Jumlah	10	100,0

Kondisi yang tidak jauh berbeda juga teridentifikasi pada karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut tentang waktu seringnya setelah shalat yaitu hanya 30,0%, sedangkan yang mengambil waktu sebelum dan sesudah bekerja 60,0%, dan yang berdo'a hanya sesuai keperluan 10,0%. Hal ini dikarenakan pada sebelum dan setelah bekerja adalah sudah menjadi kebiasaan, khususnya karyawan PT. Patriot Intan Abadi melaksanakan do'a bersama pada waktu setiap apel pagi sebelum masuk bekerja, di halaman belakang Kantor Perusahaan.

Dalam berdo'a memohon kepada Allah SWT karyawan mempunyai motivasi-motivasi tersendiri. Namun motivasi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur

Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam berdo'a kepada Allah diakui 100% karyawan karena ingin kebaikan dunia dan akhirat.

Sedangkan data-data sikap karyawan dalam berdo'a dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam berdo'a menggambarkan keyakinan karyawan akan kekuatan yang maha dahsyat yang mengatur dan mengelola alam ini.

Mereka lebih banyak memohon pertolongan dan perlindungan kepada-Nya agar memperoleh hasil dalam pelaksanaan pengelolaan produksi pada perusahaan, diharapkan senantiasa mendapat pertolongan dari Allah SWT, sehingga terpeliharanya bermacam gangguan yang mungkin akan terjadi, khususnya penyakit yang setiap saat bisa terjadi pada ternak ayam yang dipelihara oleh PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, yang bergerak dalam bidang usaha produksi telur ayam layer komursel, lebih dari pada itu do'a yang dipanjatkan adalah untuk kesehatan dan keselamatan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari hari, agar terhindar dari mara bahaya yang dapat terjadi setiap waktu.

Dengan demikian diharapkan terwujudnya rumah tangga yang sakinah mawadah warahmah, kebahagiaan dunia dan akhirat akan dicapai. Ini artinya rasa kebergantungan karyawan tergolong tinggi dalam meyakini akan keberadaan Allah SWT dengan segala sifat Maha Pengasih dan Penyayang-Nya.

c. Sikap karyawan dalam membaca Al-Qur'an.

Untuk mengetahui sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Partiot Intan Abadi di Kabupten Tanah Laut dalam membaca Al-Qur'an

khususnya yang mereka laksanakan pada bulan suci Ramadhan, sebagai amaliyah rutin baik di Rumah ataupun di Mesjid/Mushalla tempat dia bekerja, yang menyatakan selalu membaca, sering membaca, kadang-kadang saja membaca, jarang sekali membaca, tidak pernah membaca, maka dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

13. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.23. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam membaca Al-Qur`an.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu membaca	2	20,0
2.	Sering membaca	-	0,0
3.	Kadang-kadang saja membaca	6	60,0
4.	Jarang sekali membaca	1	10,0
5.	Tidak pernah membaca	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Apabila dilihat dari persentasi sikap karyawan membaca Al-Qur'an maka, yang menyatakan selalu membaca sebanyak 20.0%, sedangkan yang terbanyak sikap karyawan adalah kadang-kadang saja membaca sebanyak 60,0% jarang sekali membaca sebanyak 10.0%, tidak pernah membaca persentasinya masing masing 10.0%. begitu juga pada PT. Patriot Intan Abadi, dapat dilihat pada tabel berukut ini;

14. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.24. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupten Tanah Laut dalam membaca Al-Qur`an.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu membaca	-	0,0
2.	Sering membaca	-	0,0
3.	Kadang-kadang saja membaca	2	20,0
4.	Jarang sekali membaca	1	10,0
5.	Tidak pernah membaca	70	70,0
	Jumlah	10	100,0

Data tabel di atas diidentifikasi bahwa sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut yang menyatakan kadang kadang saja membaca Al-Qur'an sebanyak 20.0%, jarang sekali membaca 10.0%, yang lebih banyak persentasi sikap tidak pernah membaca sebanyak 70,0%. Melihat perbandingan tabel tersebut diatas, yang diidentifikasi bahwa sikap karyawan dalam membaca Al-Qur'an digolongkan atas lima macam, terdiri dari selalu membaca, sering membaca, kadang-kadang saja membaca, jarang sekali membaca, tidak pernah membaca.

Karyawan yang menyatakan sering membaca 0.0%. Dengan demikian maka sangat diperlukan adanya motivasi yang lebih tinggi terhadap karyawan tersebut,

karena sangat minim sekali karyawan yang mengamalkan Al-Qur'an, yang telah dijadikan sebagai petunjuk bagi orang yang bertaqwa.

15. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.25. Waktu-waktu karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut membaca Al-Qur'an.

No	Waktu membaca Al-Qur'an	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setelah shalat fardhu	2	20,0
2.	Bulan ramadhan saja	5	50,0
3.	Saat di TPA saja	2	20,0
4.	Ketika di perusahaan saja	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Kebiasaan Karyawan membaca Al-Qur'an menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut melakukannya saat di waktu setelah selesai shalat fardhu sebesar 20,0%, di bulan Ramadhan saja yakni : 50,0%, karyawan yang saat di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) saja yakni: 20,0%, karyawan yang membaca Al-Qur'an ketika di perusahaan saja 10,0%.

Melihat data yang didapatkan tersebut, maka dipandang perlu diberikan motivasi kepada karyawan perusahaan agar dapat kiranya untuk membaca, menghayati dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari isi ayat-ayat suci Al-Qur'an,

yang dijadikan sebagai petunjuk, pedoman hidup bagi orang yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT diseluruh penjuru dunia, untuk mendapatkan keselamatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Pada Al-Qur'an tidak ada keraguan lagi, petunjuk bagi orang yang bertaqwa, yaitu mereka yang beriman kepada yang Gaib serta mendirikan Sholat, menapakahkan sebahagian rezki yang telah dianugerahkan Allah pada mereka.

16. PT. Patriot Ingan Abadi.

Tabel 4.26. Waktu-Waktu karyawan PT. Pariot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut membaca Al-Qur'an.

No	Waktu membaca Al-Qur'an	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setelah shalat fardhu	1	10,0
2.	Bulan ramadhan saja	4	40,0
3.	Saat di TPA saja	4	40,0
4.	Ketika di perusahaan saja	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Kondisi yang berbeda pada karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut yang waktu membaca Al-Qur'an setelah shalat fardhu sebanyak 10.0%, lebih banyak hanya pada bulan Ramadhan saja sebanyak 40,0%, dan karyawan yang membaca Al-Qur'an hanya saat di TPA saja yakni sebanyak 40.0%. di perusahaan saja yakni sebanyak 10%,.

Sikap Karyawan dalam membaca Al-Qur`an di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya karyawan sudah mampu membaca Al-Qur`an, namun karena sering tidak membaca Al-Qur`an, kadang menjadi lupa atau minimal kurang lancar dalam membaca. Kebiasaan karyawan membaca Al-Qur`an akan melahirkan sikap yang positif bagi kehidupannya. Diantaranya mendorong merenungi firman-firman Allah SWT, maka dia dengan sendirinya akan mengenal Tuhan-Nya. Oleh karena itu kontinuitas pembinaan membaca Al-Qur`an perlu dilakukan di perusahaan atau dirumah bersama orang tua atau keluarga.

Seandainya pada tingkat dasar anak sudah terabaikan dalam pembinaan membaca Al-Qur`an, maka di tingkat yang lebih lanjut bisa dipastikan kurang bisa membaca Al-Qur`an. Sebaliknya bila ditingkat dasar anak sudah terampil membaca, ditingkat yang lebih tinggi pasti mereka akan tertib dan tertarik untuk membacanya.

d. Akhlak karyawan kepada Branch Human Resources Manager (BHRM).

Dalam kedudukannya sebagai karyawan, ia harus menunjukkan akhlak mulia kepada Branch Human Resources Manager (BHRM) dan ustadz yang ditugaskan baik di lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan. Branch Human Resources Manager (BHRM) dan ustadz yang ditugaskan merupakan pengganti orangtua di perusahaan yang melakukan bimbingan terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, selain mengajarkan beragam ilmu pengetahuan kepada karyawan juga memberikan pengertian untuk mengamalkannya.

Sedangkan bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan kepada Industrial Relation Supervisor (IRS) ditunjukkan melalui sikap dan penghormatannya kepada Industrial Relation Supervisor (IRS) yang bersangkutan. Begitu juga untuk penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan kepada Manager Personalia (MP) ditunjukkan melalui sikap dan penghormatan kepada Manager Personalia (MP) yang bersangkutan. Pada tabel berikut ini diungkapkan hasil identifikasi terhadap sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

17. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.27. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut berkomunikasi dengan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS).

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Akrab dan tetap santun	5	50,0
2.	Menjaga jarak/malu-malu	3	30,0
3.	Takut	2	20,0
4.	Benci	-	0,0
	Jumlah	10	100,0

Dari tabel diatas dapat menggambarkan bahwa sebesar 50,0%, karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut yang akrab dan

tetap santu serta berkomonikasi dengan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor, selanjutnya yang menyatakan menjaga jarak/malu-malu 30,0%, dan karyawan yang takut kepada Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) masing-masing 20,0%. Memang idialnya suasana keakraban antara atasan dengan bawahan dapat terjalin komunikasi dengan baik, yaitu antara karyawan dengan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dengan mengatur jarak agar senantiasa dapat berjalan dengan harmonis, sehingga akan mudah tercapai Visi dan Misi perusahaan itu sendiri. Cukup jauh berbeda dengan kedaan sikap karyawan pada PT.Patriot Intan Abadi.

18. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.28. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut berkomunikasi dengan Manager Personalia (MP).

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Akrab dan tetap santun	4	40,0
2.	Menjaga jarak/malu-malu	6	60,0
3.	Takut	-	0,0
4.	Benci	-	0,0
	Jumlah	10	100,0

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat empat sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam berkomunikasi dengan

Manager Personalia, yakni; akrab dan tetap santun, menjaga jarak/malu-malu, takut, dan bersikap benci, karyawan menyatakan sikapnya dengan Manager Personalia (MP) adalah bersikap akrab dan tetap santun sebanyak 40%. Sedangkan yang menjaga jarak/malu-malu 60%.

Demikian juga yang diharapkan, memang idialnya suasana keakraban antara atasan dengan bawahan dapat teralin komunikasi dengan baik, yaitu antara karyawan dengan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) Pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Dengan dapat terjalin komonikasi tersebut diharapkan suasana keakraban senantiasa dapat berjalan secara terus menerus, terwujudlah keharmonisan antara karyawan dengan atasan, sehingga akan mudah tercapai Visi dan Misi perusahaan itu sendiri.

19. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel .4.29. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut ketika bertemu Industrial Relation Supervisor (IRS).

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu memberi salam	3	30,0
2.	Sering memberi salam kepada Industial	2	20,0
3.	Kadang-kadang memberi salam	5	50.0
	Jumlah	10	100,0

Pada tabel di atas menunjukkan sikap karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, ketika bertemu dengan Industial

Relation Supervisor (IRS) selalu memberi salam 30,0%, dan karyawan yang sering memberi salam kepada Industrial Relation Supervisor (IRS) 20,0%. Sedangkan yang kadang-kadang memberi salam kepada Industrial Relation Supervisor (IRS) 50,0%.

20. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.30. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ketika bertemu Manager Personalia (MP).

No.	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu memberi salam	2	20,0
2.	Sering memberi salam	2	20,0
3.	Kadang-kadang memberi salam	6	60,0
	Jumlah	10	100,0

Interaksi karyawan, Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Manager Personalia (MP) tidak akan pernah berakhir hanya di perusahaan saja, setiap perjumpaan karyawan selalu diikuti sikap dan pembawaan karyawan yang sudah terbentuk dalam dirinya. Pembentukan sikap karyawan yang dimaksudkan adalah sikap positif sebagai pembawaan sejak kecil, hingga dapat diterapkannya dalam kehidupan sehari-hari, sikap ini tidak mudah untuk dilakukan pada semua orang, tanpa adanya pendidikan dan pembinaan dari semua pihak.

Adapun sikap karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi yang ketika bertemu dengan Manager Personalia (MP) selalu memberi salam 20.0% dan yang sering

memberi salam kepada Manager Personalia (MP) sebanyak 20.0%, serta yang kadang-kadang memberi salam kepada Manager Personalia sebanyak 60.0%.

e. Akhlak karyawan kepada temannya.

Dalam pergaulan sehari-hari sangat diperlukan akhlak karyawan. Terutama disaat melakukan aktifitas dengan teman dalam bekerja.

21. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.31. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut bergaul dengan temannya.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Senang bergaul dan menolong teman	7	70,0
2.	Hanya bergaul dengan teman yang cocok	2	20,0
3.	Tidak suka bergaul hanya seperlunya saja.	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut yang senang bergaul dengan temannya 70.0%, yang hanya bergaul dengan teman yang cocok 20.0%, dan tidak suka bergaul seperlunya saja 10.0%. Tidak jauh berbeda keadaannya jika dibandingkan dengan PT. Patriot Intan Abdi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini;

22. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.32. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut bergaul dengan temannya.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Senang bergaul dan menolong teman	8	80,0
2.	Hanya bergaul dengan teman yang cocok	1	10,0
3.	Tidak suka bergaul hanya seperlunya saja	1	10,0
	Jumlah	10	100,0

Setiap hari karyawan saling berinteraksi dengan teman-temannya, dalam interaksi tersebut banyak perilaku dan tabiat yang ditampakkan oleh masing-masing pribadi. Hal ini memberikan variasi tanggapan dari masing-masing karyawan. Sedangkan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut yang senang bergaul dengan temannya 80.0%, yang hanya bergaul dengan teman yang cocok 10.0%, dan tidak suka bergaul hanya seperlunya saja 10.0%.

Jika ada temannya yang mempunyai tatakrama yang baik dalam bergaul, kebanyakan karyawan sangat akrab kepadanya dan jika bergaulnya tidak sopan dan suka mengganggu mereka memilih untuk menjauhinya. Dengan sikap ini tidak mempengaruhi interaksi karyawan dengan teman-temannya, artinya komunikasi tetap jalan namun agar tidak bermasalah mereka mengambil sikap menghindar, hal ini bukan berarti tidak berteman, namun mengatur jarak dengan teman tersebut.

D. Hasil Penelitian dengan Wawancara.

2. Upaya penanaman nilai-nilai keagamaan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Swasta PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi) di Kabupaten Tanah Laut.

Pada dasarnya Pendidikan Agama Islam (PAI), dalam penanaman nilai-nilai keagamaan bukan hanya dilaksanakan pada lembaga Pendidikan formal di Sekolah, akan tetapi dapat juga dilaksanakan pada Pendidikan informal di dalam rumah tangga, sedangkan perusahaan swasta yang merupakan suatu lembaga pendidikan nonformal, jika membentuk Majelis Taklim.

Membantu bagi tercapainya cita-cita keluarga dan masyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran serta penanaman nilai-nilai keagamaan yang tidak dapat dilaksanakan secara sempurna di Sekolah, dan dalam rumah tangga. Perusahaan yang membentuk Majelis Taklim tidak hanya bertanggung jawab memberikan berbagai macam ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan bimbingan, pembinaan, dan bantuan terhadap karyawan yang bermasalah baik dalam segala aspek kehidupan, emosional maupun sosial sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal sesuai dengan potensi masing-masing.

Namun hendaknya diusahakan agar perusahaan yang memiliki Majelis Taklim juga menjadi tempat yang baik bagi pertumbuhan dan perkembangan mental dan moral (akhlak) karyawan. Dengan kata lain, hendaknya perusahaan merupakan tempat hubungan interaksi sosial bagi karyawan dalam pertumbuhan mental, moral, sosial, dan segala aspek kepribadian dapat berjalan dengan baik.

Jika hal tersebut sudah tumbuh berkembang pada diri pribadi karyawan, serta dapat diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, maka akan tertanam nilai-nilai keagamaan serta terbentuklah kepribadian yang mulia dalam sebutan akhlakul karimah. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penulis maka dapatlah diidentifikasi bentuk-bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, pada dasarnya adalah bertujuan dalam rangka membina, mempererat rasa kekeluargaan antara karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan manager, sehingga timbul rasa hormat menghormati, timbul perasaan segan, mendidik dan membentuk akhlak mulia pada diri karyawan sehingga selalu mentaati norma agama, aturan perusahaan maupun norma yang berada di dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak M. Kristianto Branch Human Resources Manager (BHRM) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut bahwa “Konsep dan tujuan penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan pembinaan akhlak karyawan di perusahaan kami adalah; bagaimana agar karyawan dan karyawan tidak melanggar norma agama, aturan perusahaan, norma atau aturan yang ada di masyarakat maupun lingkungan keluarga. Dengan strategi yang telah dilakukan perusahaan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan pembinaan akhlak karyawan melalui ceramah rutin, yang dilakukan dalam wadah organisasi keagamaan yang berbentuk Majelis

Taklim, kegiatan ini dilaksanakan 1 (satu) sekali dalam sebulan, pada sore hari Jum'at oleh Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura".⁹

Senada dengan pernyataan Bapak Astam karyawan Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, bahwa penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan pembinaan akhlak karyawan dengan strategi memberikan fasilitas berupa tempat peribadatan Masjid/Mushalla. Adanya pengurus dan pengelola Masjid/Mushalla tersebut, diisi dengan kegiatan pengajian dalam bentuk Majelis Taklim, berupa ceramah, melaksanakan kegiatan hari-hari besar Islam yang dilaksanakan antara karyawan perusahaan dengan masyarakat disekitarnya. Dapat juga pelaksanaan kegiatan yang berbentuk ibadah penyembelihan hewan korban, aqiqah, dan kegiatan keagamaan lainnya. Adapun motivasi pelaksanaan kegiatan ini adalah ditekankan untuk menjadikan kewajiban bagi karyawan atau pengusaha mengikuti kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan akhlak karyawan, agar tercipta hubungan yang harmonis diantara karyawan perusahaan serta untuk meningkatkan produktifitas, yang dilandasi dengan budaya perusahaan, jujur, disiplin dan saling menghormati.¹⁰

Adapun kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan pembinaan akhlak karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, pada dasarnya jauh berbeda dengan kegiatan yang dilakukan pada PT.

⁹M. Kristianto, *Branch Human Resources Manager (BHRM) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. di Kabupaten Tanah Laut*, Wawancara (BHRM) pada hari Senin: 10 Februari 2015.

¹⁰Astam. *Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. di Kabupaten Tanah Laut*, Wawancara (IRS) pada hari Senin: 10 Februari 2015.

Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Menurut keterangan Bapak M. Kristianto selaku Branch Human Resources Manager (BHRM) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Konsep dan strategi penanaman nilai-nilai keagamaan dan pembinaan akhlakul karimah karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut telah termuat dalam visi dan misi Perusahaan, serta dilaksanakan dalam peraktek sehari-hari di perusahaan, dan termuat dalam tata tertib atau peraturan perusahaan. Tingkat keberhasilan dilakukan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan pembinaan akhlak karyawan ini secara umum dilakukan melalui:

- a. Pendekatan keteladanan Branch Human Resources Manager (BHRM) yang berkaitan dengan perkataan, perbuatan, dan tingkah laku;
- b. Kedisiplinan;
- c. Penegakan tata tertib perusahaan yang bermuatan penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan akhlak.¹¹

Melalui hasil penelusuran penulis terhadap tingkat keberhasilan apa saja yang dilakukan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan pembinaan akhlak karyawan maka terungkap beragam bentuk kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, diharapkan kepada karyawan agar dapat mempertahankan kebiasaan-kebiasaan yang baik untuk selalu mereka kerjakan.

¹¹M. Kristianto, *Branch Human Resources Manager (BHRM) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut*, Wawancara (BHRM) pada hari Senin: 10 Februari 2015.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada narasi berikut dibawah ini;

1). Pembudayaan 5 S (Senyum, Sapa, Sopan, Santun, Salam)

Pada perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut kegiatan pembiasaan budaya 5S ini secara khusus dilakukan setiap pagi pada waktu karyawan akan memasuki gerbang perusahaan. Security yang bertugas sebagai piket harian menyambut dengan sopan, menyapa dan menyalami setiap tamu dan karyawan yang datang, kemudian tamu dan karyawan yang disalami menghormati kepada Security tersebut.

Dalam kegiatan ini terlihat para Security piket yang bertugas menyambut tamu dan karyawan dengan penuh semangat dan berseri-seri mukanya bahkan sekali-kali mereka menepuk pundak karyawan dengan terlebih dulu melihat isi tas karyawan, dikhawatirkan membawa senjata tajam serta barang-barang yang dapat membahayakan terhadap karyawan atau perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari Ramadhan, S.Ag, Security. Para tamu dan karyawan yang disambut nampak begitu berbahagia dengan cara penyambutan Security tersebut, mereka sangat antusias melakukan pembiasaan menghormati dan mengucapkan salam ini¹².

Kursani kordinator Security pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut mengungkapkan kesannya; “ Saya merasa sangat bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan, karena sikap karyawan yang sangat baik dan menghormati kami. Senantiasa membudayakan Senyum, Sapa, Sopan, Santun, Salam. Kami

¹² Ramadhan, S.Ag. *Security pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut*, Hasil wawancara; 10 Februari 2015 Pukul 07. 25 Wita.

bertugas mengupayakan terciptanya suasana yang kondusif serta hubungan yang harmonis dan sangat akrab kepada seluruh karyawan”.¹³

Sapransyah Ketua Regu C, Security mengungkapkan kesannya: ” Saya merasa begitu enak dalam melaksanakan tugas di perusahaan ini karena karyawannya cukup disiplin dan saling menghormati layaknya seperti kehidupan keluarga yang harmonis, saling mengisi, dan tidak ada terlihat perbedaan status yang terlalu menyolok antara Manager dengan karyawan perusahaan, dan segala sesuatu dapat dibicarakan secara musyawarah dan mufakat berdasarkan peraturan yang ada”.¹⁴

Ketika hal ini dipertanyakan kepada Branch Human Resources Manager (BHRM) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, beliau mengungkapkan:“ Kami memprogramkan pembiasaan ini dengan tujuan melatih karyawan untuk terbiasa bersikap santun dan hormat kepada *Branch Human Resources Manager* (BHRM) serta sesama karyawan perusahaan, sehingga pada gilirannya nanti karyawan mempunyai akhlak yang baik kepada *Branch Human Resources Manager* (BHRM) serta sesama karyawan, ini adalah merupakan bagian yang terpenting dalam upaya penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan.

Jika hal ini sudah membudaya dan mendarah daging bagi karyawan, maka sebenarnya walau tanpa ada peraturan perusahaan pun, perusahaan ini akan berjalan

¹³Kursani, *Kordinator Security, Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kab. Tanah Laut: Wawancara karyawan Kordinator Security*, Liang Anggang: 24 Februari 2015.

¹⁴Sapransyah, *Karyawan Security PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan security*, Liang Anggang: 28 Februari 2015.

dengan baik dan lancar sesuai harapan ”.¹⁵ Kemudian selain setiap pagi karyawan di sambut dengan ramah oleh Security dan *Branch Human Resources Manager* (BHRM), pada waktu pulang karyawan juga dibiasakan bersikap ramah dan baik.

Kondisi yang hampir sama juga terjadi pada karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut tentang pembiasaan budaya 5 S ini, pada perusahaan ini setiap pagi karyawan disambut oleh Security di depan gerbang perusahaan, kemudian sebelum masuk bekerja mereka juga bermuka manis dengan teman sesama karyawan serta melakukan apel pagi dan do’a bersama di belakang halaman Kantor perusahaan, sebelum masuk kerja terlebih dahulu berjabat tangan bersalam-salaman.

2). Budaya bersih lingkungan.

Semua karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dibiasakan sebelum masuk keruangan kerja untuk membersihkan lingkungan di sekitar tempat kerjanya masing-masing. Kegiatan ini menjadi kewajiban rutin karyawan setiap masuk keruangan kerja, tidak cuma sekedar karyawan yang bertugas kebersihan yang selalu menjaga kebersihan lingkungan, namun bagi seluruh karyawan untuk menjaga kebersihan lingkungan bersama dengan tidak seenaknya membuang sampah tanpa meletakkan tempat sampah yang telah disediakan oleh perusahaan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membiasakan karyawan agar selalu menjaga kebersihan dan peduli terhadap keindahan lingkungan kerjanya.

¹⁵M.Kristianto, *Branch Human Resources Manager (BHRM) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara (BHRM), Liang Anggang: 22 Februari 2015.*

Sehubungan hal itu Bapak Astam, karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut menyatakan: “Salah satu dari upaya yang dilakukan perusahaan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan adalah dengan membiasakan karyawan membuang sampah pada tempat yang telah disediakan, memelihara kebersihan adalah merupakan pencerminan kepribadian seseorang karyawan yang telah memiliki keimanan dan akhlak mulia”.¹⁶

Dalam pengamatan penulis kegiatan kebersihan lingkungan perusahaan serta dalam ruangan kantor serta ruangan kerja produksi sangat bersih, kegiatan kebersihan ini berjalan lancar dikarenakan selain petugas yang telah bertugas pada bagian kebersihan tersebut, semua karyawan mempunyai kesadaran ikut aktif menjaga dan memelihara kebersihan lingkungan.

Adapun pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut kegiatan pembiasaan kebersihan lingkungan di programkan perusahaan dengan membentuk petugas khusus, hal ini dilakukan oleh karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan setiap hari. Abdul Aziz, tugasnya adalah membersihkan sampah yang ada di sekitar lingkungan kandang ayam, khususnya kebersihan karung-karung bekas pakan ternak yang berserakan serta membersihkan ayam-ayam yang terkena penyakit berakibat mati, semua itu dipungut diletakkan ketempat pembuangan khusus, dampak positif dari petugas kebersihan lingkungan kandang ayam adalah terjaganya kebersihan dan

¹⁶Astam, *Industrial Relation Supervisor (IRS) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut; Wawancara (IRS)*, Liang Anggang: 10 Februari 2015.

mengurangi sampah yang berserakan. Tugas kebersihan perusahaan yang saya lakukan banyak sekali manfa'atnya dalam memelihara lingkungan perusahaan dari sampah, khususnya sampah karung dan ayam yang terkena penyakit berakibat mati. Jumiani, karyawan umum kebersihan lingkungan pekarangan kantor dan sekitarnya mengatakan, problem utama dalam upaya memelihara kebersihan pada perusahaan adalah masih kurangnya kesadaran karyawan dalam membuang sampah pada tempatnya”¹⁷.

Hal ini diakui oleh Sirajudin, karyawan umum kebersihan lingkungan pada pekarangan kantor dan sekitarnya “Saya malu jika sampai pekarangan kantor dan sekitarnya kotor, kami 2 (dua) orang bertugas untuk melakukan pemeliharaan kebersihan pada perusahaan, untuk membersihkan lingkungan pekarangan Kantor dan sekitarnya, membersihkan rumput serta sampah, sehingga saya selalu berusaha memelihara lingkungan agar tertata dengan baik dan rapi dan membuang sampah pada tempatnya semua kegiatan ini memang tugas pokok kami 2 (dua) orang, kami senantiasa bekerjasama dalam melaksanakan tugas kebersihan ini tanpa mengenal lelah, kami merasa bangga dengan adanya kesadaran para karyawan, yang ikut serta peduli dengan bersama-sama menjaga kebersihan ini, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang kebiasaan membuang sampah sembarangan namun tidak terpengaruh terhadap teman karyawan yang sudah disiplin terhadap kebersihan ini”¹⁸

¹⁷Abdul Aziz, *Karyawan umum kebersihan lingkungan PT. Patriot Inan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Hasil wawancara*, Liang Anggang: 19 Februari 2015.

¹⁸Sirajuddin, *Karyawan kebersihan lingkungan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Hasil wawancara*, Liang Anggang: 19 Februari 2015.

3). Ceramah agama sore jum'at

Kegiatan ceramah agama pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut rutin dilaksanakan setiap 1 (satu) kali dalam sebulan pada setiap sore Jum'at diakhir bulan. Kegiatan ceramah seperti ini sebelumnya ditempatkan diruangan makan, setelah dilakukan evaluasi, ternyata tempat tersebut tidak efektif untuk dilakukan ceramah agama, sehingga tempat kegiatan dipusatkan di Masjid yang berada didalam lokasi perusahaan.

Seluruh karyawan dan Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) diwajibkan mengikuti kegiatan ini. Para karyawan dan Bapak Astam karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) bersama-sama duduk lesehan di ruangan Masjid mengikuti dengan seksama rangkaian kegiatan yang dilaksanakan, ceramah agama yang biasa disampaikan oleh Bapak Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura.¹⁹ Sutarman menjelaskan, perusahaan juga sering mengundang penceramah dari luar, di suatu kesempatan penulis menghadiri dan mengamati langsung rangkaian jalannya kegiatan ini yang dapat digambarkan sebagai berikut.

- a). Sebelum kegiatan dimulai para karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) menghimbau dan mengarahkan karyawan agar duduk dengan tertib, duduk karyawan dan karyawati dipisah.
- b). Penyampaian ceramah agama oleh Bapak Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura berkisar 60-75 menit.

¹⁹Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura, *Tausiyah tentang Pendidikan Ilmu Tauhid dan Fiqih (shalat), sejarah para nabi serta akhlakul karimah. Kegiatan ceramah, di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, Liang Anggang: 13 Maret 2015.*

c). Do'a dipimpin oleh Bapak Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura, dan setelah berdo'a karyawan saling bersalam-salaman sesama temannya, kemudian dengan tertib mereka pulang.²⁰

Menurut keterangan dari Bapak Mahyudin karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur di Kabupaten Tanah Laut mengatakan, bahwa pelaksanaan kegiatan ceramah agama pada sore hari Jum'at adalah dilaksanakan secara rutin setiap 1 (satu) kali dalam sebulan, kami mengikuti apa yang diarahkan serta menyimak semua apa yang disampaikan oleh penceramah, khususnya yang berhubungan dengan keutamaan dan siksaan bagi orang yang meninggalkan shalat wajib lima waktu. Di samping itu kami senang semua karyawan bisa ikut bersama sama, mengikuti kegiatan ceramah agama, dengan pelaksanaan program kegiatan ceramah agama ini saya merasakan banyak manfa'atnya untuk menambah ilmu pengetahuan agama terhadap diri saya serta seluruh karyawan dan karyawan perusahaan, secara khusus dapat saling mengingatkan dalam beribadah serta menganjurkan agar semua perbuatan yang baik harus dicontoh.²¹

Sapransyah Security juga bertutur bahwa; dengan adanya kegiatan ceramah agama ini saya sangat mendukung, karena sebagai sarana untuk meningkatkan iman dan taqwa kepada Allah SWT terhadap karyawan, serta merupakan salah satu bentuk penanaman nilai nilai keagamaan bagi karyawan perusahaan swasta PT. Inofood CBP

²⁰Sutarman, *Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut*, Wawancara; Liang Anggang: 13 Maret 2015 Pukul 15.00 Wita.

²¹Mahyudin, *Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Anggang: 6 Maret 2015.

Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Dapat mengetahui segala sesuatu yang berkaitan dengan Aqidah/Tauhid, Ibadah dan akhlak, namun materi tersebut sifatnya secara umum tidak khusus, hasilnya dapat dilihat dalam perilaku karyawan, karyawan yang kurang sopan setelah diberikan pembinaan mental keagamaan menjadi bisa meningkatkan sopan santunnya, dahulu masih sekian banyak karyawan yang kurang suka dengan ibadah setelah mendengar nasehat dari penceramah mereka mulai rajin beribadah.²²

Berdasarkan hasil pengamatan dari penulis pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Melaksanakan kegiatan pertemuan rutin pada setiap malam Jum'at, kegiatan yasinan karyawan yang berada di Mess dan Rumah karyawan yang bertempat tinggal diluar lokasi perusahaan yang ikut bergabung dalam kegiatan yasinan malam Jum'at tersebut. Kegiatan ini terlihat cukup baik dan efektif, karena terbentuknya kegiatan organisasi sosial, sehingga tercipta hubungan silaturahmi yang cukup baik.

Pada setiap bulan ada pertemuan besar yang dikordinir perusahaan, oleh Manager Personalia dan Manager Pam, dilakukan pembinaan dan arahan dari Manager Pam tentang kegiatan perusahaan serta kedisiplinaan karyawan, termasuk penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaana akhlak karyawan, dalam pertemuan tersebut penulis berkesempatan mewawancarai beberapa orang karyawan yang aktif dalam kelompok yasinan bulanan.

²²Sapransyah, *Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmut Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Anggang: 6 Maret 2015.

Fahrurrazi karyawan bagian Faksin, dia menuturkan:“ Saya sangat senang sekali kegiatan pertemuan setiap malam Jum’at ini, apalagi pada malam Jum’at yang diisi dengan kegiatan pengarahan oleh Manager Pam, Bapak Suharto. Dia mengarahkan selalu dihubungkan dengan ajaran agama Islam, sesekali kami mendapatkan santapan rohani yang berhubungan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan yang disampaikan oleh ustadz H. Husin Naparin, S. Sos. dari Pelaihari, beliau menekankan pentingnya pendidikan, baik pendidikan untuk kehidupan dunia yang berbentuk pendidikan umum, atau pun untuk kehidupan negeri akhirat, berbentuk Pendidikan Agama Islam. Barang siapa yang ingin mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat maka dengan Pendidikan, Pendidikan ini diwajibkan bagi kaum muslimin dan muslimat sejak dari buayan (kecil) sampai keliang lahat (alam kubur) ”.²³

Miswanto karyawan kordinator umum bagian kandang ayam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupten Tanah Laut mengatakan bahwa:“ Dalam kegiatan yasinan rutin setiap malam Jum’at, masih ada sebagian teman-teman karyawan yang tidak bisa ikut berhadir, karena tempat tinggalnya diluar lokasi perusahaan. Hal ini dikarenakan kegiatan yasinan tidak diwajibkan hanya kesadaran karyawan saja, dari pihak perusahaan tidak memaksakan, meskipun demikian keadaannya tetap saja karyawan yang tidak ikut bergabung dalam kegiatan yasinan setiap malam jum’at tersebut dapat menyesuaikan diri untuk tidak berbuat yang dapat mengganggu.”²⁴

²³Fahrurrazi, *Karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Angang: 19 ke 20 Februari 2015.

²⁴Miswanto, *Karyawan kordinator umum bagian kandang ayam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Angang: 19 ke 20 Februari 2015.

4). Shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah.

Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, Kamaruddin Ketua Serikat Pekerja (SP) menjelaskan bahwa :“ Melaksanakan shalat fardhu lima waktu sangat mudah apalagi ada kesadaran, tanpa ada sesuatu hal yang mendorong pun saya tetap untuk melakukannya, sehingga terasa mudah dalam melaksanakan shalat tersebut. Walaupun tidak ada orang yang peduli terhadap shalat, bagi saya shalat tetap dilaksanakan dimanapun saya berada.”²⁵

Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, Istiqamah Security bagian Administrasi menjelaskan bahwa; Dalam melakukan shalat tergantung kesadaran masing masing pribadi saja lagi, untuk karyawati tempat shalatnya disediakan secara khusus disamping kanten, ada juga tempat shalatnya di lantai II pada Kantor utama, dengan demikian maka tidak ada alasan lagi untuk tidak melaksanakan shalat, dari perusahaan sudah menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah shalat tersebut.²⁶

Darmansyah Karyawan kandang ayam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga menjelaskan:“ Menurut saya shalat lima waktu itu sangat berat dilakukan karena di lingkungan kerja saya banyak yang tidak shalat. Hal ini diantaranya dikarenakan letak Mushalla atau Masjid cukup jauh dari lokasi kerja,

²⁵Kamaruddin, *Ketua Serikat Pekerja (SP) Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kab. Tanah Laut : Hasil wawancara kepada karyawan*, Liang Anggang: 27 Februari 2015.

²⁶Istiqamah, *Security bagian administrasi pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Hasil wawancara karyawan*, Liang Anggang: 5 Maret 2015.

oleh karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap kewajiban shalat tersebut, jadi ya kadang-kadang saja shalat kadang-kadang tidak.”²⁷

Kajian sikap karyawan dalam melaksanakan shalat fardhu lima waktu sehari semalam akan lebih menarik jika dilihat konsistensi karyawan dalam melaksanakan shalat fardhu ketika mereka dihadapkan kepada kegiatan atau kesibukan di perusahaan atau di rumah. Kegiatan shalat Zuhur, Magrib, berjama'ah di programkan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut setiap hari kerja. Karena di lokasi perusahaan sudah disediakan Masjid, yang mengimaminya ditugaskan dari karyawan perusahaan sendiri. Dalam jadwal shalat berjama'ah tersebut dilaksanakan oleh pengurus Masjid yang sudah ditunjuk petugas khusus secara bergiliran, diantaranya adalah M. Rahmadi sebagai karyawan merangkap Ketua Pengurus Masjid, Sutarman karyawan merangkap sebagai anggota pengurus Masjid. Kasyanto karyawan sebagai anggota pengurus Masjid yang selalu bergiliran menjadi Imam shalat berjama'ah, sekaligus bertugas mencari Khatib shalat Jum'at.²⁸ Shalat berjama'ah ini memang dilaksanakan lima waktu, namun yang lebih banyak jama'ahnya pada shalat Zuhur dan Magrib.

Kegiatan ini menurut Bapak Fauzi Branch Development and Quality Control dalam rangka membiasakan karyawan untuk shalat berjama'ah dan sekaligus juga mendidik karyawan untuk disiplin melakukan shalat. Selain itu dengan kegiatan ini

²⁷Darmansyah, *Karyawan pada PT.Patriot Intan Abadi di Kab. Talat:Hasil wawan cara karyawan*, Liang Anggang:19 ke 20 Februari 2015.(pada kegiatan yasinan bulanan malam Jum'at).

²⁸Kasyanto, *Karyawan PT.Indofood CBP SuksesMakmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Hasil wawancara*: Liang Anggang: 24 Februari 2015.

juga diharapkan terbina keimanan dan ketaqwaan karyawan kepada Allah SWT dengan rajin melakukan shalat, meskipun demikian tetap saja ada yang masih meninggalkan shalat, hal ini adalah merupakan hak pribadi individu masing masing.”²⁹

Senada dengan hal tersebut mengungkapkan Bapak Gunawan Supervisor, shalat berjama’ah di Masjid ini merupakan hak pribadi untuk membuktikan ketaatan kita kepada Allah SWT tidak ada paksaan, semua kegiatan ibadah adalah dituntut adanya kesadaran masing masing untuk mengharap keridhaan dari Allah SWT.³⁰

Adapun keadaan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, kegiatan shalat berjama’ah bagi karyawan tidak dilaksanakan, dikarenakan tidak tersedianya Mushalla yang terdekat dengan lokasi tempat produksi telur ayam layer komursel pada kandang ayam. Kondisi seperti ini mengakibatkan karyawan tidak tepat waktu untuk melaksanakan shalat, bahkan tidak jarang terjadi karyawan tidak dapat melaksanakan shalat. Keterbatasan tempat juga membuat kegiatan shalat ini terkendala untuk dilaksanakan setiap waktu.

Dari hasil observasi penulis, memang di perusahaan ini telah tersedia Masjid, namun lokasinya berada di jalan raya, sangat jauh sekali dari lokasi pekerja kandang ayam. Shalat berjama’ah pada Masjid ini memang dilaksanakan lima waktu. Penulis berkesempatan untuk ikut shalat berjama’ah pada waktu shalat Magrib di Masjid Sayyidul Ayyam tersebut tanggal, 19 Februari 2015. Jama’ahnya sangat sedikit

²⁹Fauzi, *Branch Development and Quality Control PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Anggang: 5 Maret 2015.

³⁰Gunawan, *Supervisor PT. Inofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara Supervisor*, Liang Anggang: 5 Maret 2015.

sekali. Sulaiman menjelaskan tentang kondisi shalat berjama'ah memang sebenarnya seperti ini, ia mengatakan: “Kami terpaksa shalat di dekat kandang ayam atau ikut jemputan pada waktu jam istirahat siang, baru bisa shalat di Moshalla atau Masjid untuk melakukan kegiatan shalat Zuhur berjama'ah. Namun hal seperti ini jarang sekali terjadi, ya tergantung keimanan karyawan masing masing saja, apakah dia mau shalat berjama'ah atau tidak, memang saya akui shalat berjama'ah bagi karyawan sangat jarang sekali dilaksanakan pada Masjid Sayyidul Ayyam di perusahaan ini”.³¹

5). Peringatan Hari Besar Islam (PHBI)

Adapun peringatan hari-hari besar islam (PHBI) adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk memperingati dan merayakan hari-hari besar Islam sebagai mana biasanya diselenggarakan oleh masyarakat Islam seluruh dunia berkaitan dengan peristiwa-peristiwa bersejarah. Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, untuk kegiatan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) telah diprogramkan oleh pimpinan perusahaan dan dikordiner pelaksanaannya oleh karyawan perusahaan Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dan Hariadi *Manager Personalia* (MP).

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Astam selaku karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut beliau menjelaskan bahwa; Kegiatan hari-hari besar Islam

³¹Sulaiman, *Karyawan gudang pakan ternak pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan gudang pakan ternak*, Liang Anggang: 19 Februari 2015.

dilaksanakan sesudah atau sebelum tanggal hari besar Islam tersebut. Misalnya peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW dan Isra' dan Mi'rajnya Nabi Besar Muhammad SAW. Peringatan ini biasanya dilaksanakan pada hari efektif kerja perusahaan, kegiatan ini bertujuan agar karyawan perusahaan dapat menelaah makna dari peringatan hari-hari besar Islam, dan para karyawan dapat meneladani sifat Rasulullah SAW dalam segala aspek khususnya perilaku dan akhlak yang mulia.³²

Bapak Hariadi selaku Manager personalia (MP) pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga menjelaskan bahwa; Dalam pelaksanaan kegiatan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) saya berkoordinasi dengan Manager dan Supervisor lainnya, untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan acara, seperti menyiapkan karyawan yang bertugas mengisi acara ataupun mencari tenaga penceramah yang akan menyampaikan ceramah pada acara tersebut.

Kegiatan ini juga sebagai media karyawan untuk belajar mengelola sebuah acara melalui organisasi yang ada pada perusahaan, dengan demikian diharapkan agar semua karyawan dapat ikut serta berperan aktif dalam kehidupan masyarakat pada saat nantinya diperlukan tenaganya untuk mengelola kegiatan serupa. Sebagaimana yang baru saja dilaksanakan Peringatan Hari Besar Islam, kelahiran junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW Tahun 1436 H, yang telah kami laksanakan di Masjid

³²Astam, *Industrial Relation Supervisor PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut; Wawancara Industrial Relation Supervisor (IRS)*, Liang Anggang: 24 Februari 2015.

Sayyidul Ayyam (Masjid milik perusahaan), dengan Penceramah ustadz H.Husin Naparin, S. Sos. dari Pelaihari.³³

6). Budaya tertib karyawan dan budaya berpakaian.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Kursani selaku Kordinator Security PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut beliau menjelaskan bahwa; Kegiatan pemeriksaan tata tertib ini ialah kegiatan yang rutin dilaksanakan setiap hari. Setiap karyawan memakai seragam perusahaan selama di dalam lokasi perusahaan, pada jam-jam kerja. Memeriksa barang barang yang membahayakan terhadap karyawan seperti pisau dan benda keras serta benda lainnya, begitu pula pada waktu pulang kerja diperiksa pada tas karyawan, dikhawatirkan karyawan membawa alat perusahaan, termasuk bumbu mi dan lain sebagainya.

Jika meninggalkan perusahaan atau berhenti bekerja, maka semua pakaian seragam perusahaan wajib dikembalikan, hal ini dilakukan oleh karena dikhawatirkan akan terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, misalnya melakukan perbuatan yang melanggar norma-norma agama dan hukum dengan memakai pakaian seragam perusahaan.³⁴ Dengan adanya tata tertib tersebut maka ada perangkat untuk mengatur penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak atau perilaku yang diharapkan terjadi pada diri karyawan, sehingga karyawan memiliki pribadi yang baik. Tanpa adanya tata tertib maka penanaman nilai-nilai keagamaan dan pembinaan Akhlakul

³³Hariadi, *Manager personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut : Wawancara Karyawan*, Liang Anggang: 19 Februari 2015.

³⁴Kursani, *selaku Kordinator Security PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara Koordinator Security*, Liang Anggang: 24 Februari 2015

karimah karyawan akan sulit terwujud, sebaliknya dengan melaksanakan tata tertib yang ada, maka dengan sendirinya akan membentuk pribadi karyawan untuk memiliki nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak yang mulia.

Sedangkan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut upaya membiasakan karyawan agar selalu mentaati tata tertib adalah dengan dibentuknya Tugas *sheft* yang terdiri dari 3 (tiga) *sheft*. Setiap *sheft* bertugas dalam rangka menjaga ketertiban dan peningkatan produksi telur ayam layer komursel. Begitu juga tugas yang dilakukan oleh karyawan non *sheft*, tugas utama mereka adalah bekerja dengan baik dan mentaati peraturan perusahaan dapat menghasilkan produksi yang maksimal.

Disamping itu bagian dari upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan khususnya tentang cara berpakaian, di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, mewajibkan kepada karyawan memakai pakaian seragam perusahaan dengan baik dan rapi. Tujuan diwajibkannya karyawan berseragam tak lain adalah dalam rangka membudayakan cara berpakaian yang sesuai dengan petunjuk dan peraturan perusahaan, agar semua karyawan dapat mentaati peraturan perusahaan, ini adalah merupakan bukti nyata dalam penanaman nilai-nilai keagamaan terhadap karyawan itu sendiri, diawali dari kebiasaan yang terkecil disiplin dalam berpakaian selama dilokasi perusahaan.

Sebagai mana yang dikatakan oleh Bapak Kursani kordinatur Security pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut sebagai berikut; “Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut seluruh

karyawan yang diwajibkan memakai pakaian seragam perusahaan. Memang tujuan utamanya adalah agar karyawan terbiasa selalu disiplin dan rapi dalam berpakaian, sehingga dapat membedakan antara karyawan perusahaan dengan tamu yang datang dari luar.³⁵

Senada dengan pernyataan diatas, Harmani karyawan Supervisi Pengawas pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga mengatakan bahwa; “Seluruh karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut diwajibkan berpakaian dengan rapi dan sopan, namun tidak diwajibkan untuk memakai pakaian seragam perusahaan. Tujuan dari diwajibkannya berpakaian rapi dan sopan ini adalah untuk menanamkan budaya tertib peraturan dan disiplin kepada para karyawan, sehingga karyawan terbiasa dalam kehidupannya sehari-hari baik di perusahaan ataupun di rumah, dilingkungan masyarakat selalu menjaga sikap, terutama dalam kedisiplinan dengan memperhatikan kebersihan.

Walaupun tidak menutup kemungkinan mereka para karyawan hanya memakainya pakaian rapi dan bersih di perusahaan saja, tetapi di luar lingkungan perusahaan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut mereka tidak lagi memakai pakaian yang bersih dan rapi. Hal ini bisa dikarenakan waktu kecil orang tua karyawan tidak memperhatikan cara berpakaian anaknya, sehingga mereka dalam berpakaian sehari-hari sampai dewasa tidak memperhatikan kebersihan dan kerapian. Namun yang jelas perusahaan sudah dapat berupaya membudayakan terhadap

³⁵Kursani, *Kordinator Security PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut; Wawancara, Liang Anggang: 22 Februari 2015.*

karyawan kebiasaan berpakaian bersih dan rapi ini, dengan harapan diluar perusahaan pun karyawan terbiasa berpakaian bersih dan rapi, karena kebersihan adalah sebagian dari keimanan.”³⁶

1. Peran *Branch Human Resources Manager* (BHRM) dalam penanaman nilai-nilai keagamaan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Swasta PT. Indo food CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi) di Kabupaten Tanah Laut.

Dalam menentukan tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan di perusahaan, peranan *Branch Human Resources Manager* (BHRM) secara keseluruhan sangatlah menentukan berhasil atau tidaknya penanaman nilai-nilai keagamaan tersebut. terutama karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) perannya bisa dikatakan sebagai kunci utama efektifnya proses penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan di perusahaan. Karena selain sebagai karyawan yang menangani masalah karyawan pada perusahaan secara menyeluruh, sebagian besar juga berhubungan dengan penanganan masalah penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) juga adalah karyawan yang dipandang banyak orang sebagai contoh teladan karyawan.

Sehingga sering ada pernyataan di masyarakat bahwa apabila penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan buruk atau maraknya kenakalan serta penyimpangan perilaku karyawan maka yang salah adalah karyawan *Industrial Relation Supervisor*

³⁶Harmani, *Karyawan Supervisi Pengawas, PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, Hasil Wawancara , liang Anggang: 24 Februari 2015.*

(IRS). Walaupun sebenarnya tanggung jawab penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan tidak hanya tertumpu pada karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) saja, namun semua karyawan perusahaan pun bertanggung jawab secara bersama-sama dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan.

Banyak lembaga pendidikan yang mengorientasikan tujuan pendidikan pada penyiapan dan pembentukan manusia atau karyawan yang memiliki keilmuan dan ketrampilan yang tinggi dengan menafikan penerapan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya tujuan pendidikan secara komprehensif. Pendidikan secara formal biasanya lebih banyak menekankan aspek kognitifnya dibandingkan dua aspek yang lebih penting yaitu aspek afektif dan psikomotorek.

Akibatnya dunia pendidikan diwarnai dengan berbagai macam problematika kehidupan remaja, mulai dari kenakalan remaja, banyaknya remaja yang dekat dengan minuman keras dan obat-obatan terlarang, berperilaku amoral dan lain sebagainya. Hal tersebut tentunya menuntut kepada dunia pendidikan untuk terus berbenah diri, terutama dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, sehingga tindakan-tindakan karyawan yang merugikan dapat dihindari.

Mengingat pentingnya penanaman nilai-nilai keagamaan, maka PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut berusaha keras mengembangkan kemampuan karyawan untuk memiliki keilmuan dan keterampilan yang tinggi serta memiliki perilaku mulia yang diharapkan dapat mengangkat derajat kehidupan karyawan. Oleh karena itu berbagai upaya pembinaan,

utamanya penanaman nilai-nilai keagamaan, pembinaan moral spiritual terus dilakukan dalam upaya mengatasi problematika tersebut diatas, untuk memenuhi berbagai tuntutan masyarakat sekitar yang memiliki budaya agamis dan menjunjung tinggi moralitas atau etika dalam kehidupannya, serta tuntutan modernitas yang meminta terhadap penguasaan dibidang IPTEK dan IMTAQ.

Dalam kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut telah menggunakan berbagai cara yang langsung atau pun tidak langsung mengarah kepada penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan. Cara tersebut digunakan sebagai ukuran tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan dengan tujuan membentuk akhlak mulia karyawan yang diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari melalui perilaku yang mencerminkan nilai-nilai keagamaan (religius). Dengan demikian, tujuan inti dari pendidikan dapat tercover secara universal dalam berbagai kegiatan yang dimaksud.

Dari hasil wawancara dengan seluruh unsur manager pengelola perusahaan dan beberapa karyawan, serta sebagian dari karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, maka secara umum peranan *Branch Human Resources Manager (BHRM)* atau *Manager Personalia (MP)* dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan dinilai berjalan dengan baik dan di posisi yang penting, utamanya dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, melalui pembelajaran dalam wadah

nonformal yang berbentuk Majelis Taklim atau kelompok yasinan pada perusahaan maupun kegiatan di luar perusahaan baik secara langsung atau pun tidak langsung.

Dalam konteks ini Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor (IRS)* pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut mengungkapkan bahwa: “Peranan ustadz pada Majelis Taklim tentu sudah merupakan keharusan untuk berusaha sepenuh hati dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta membimbing akhlak karyawan, karena bersentuhan langsung dengan materi tausiah tentang bagaimana hubungan dengan Allah SWT, manusia dengan manusia lainnya, teman sebayanya dan alam sekitarnya. Jadi ustadz pada Majelis Taklim tentu kita dorong untuk selalu dapat memberikan arahan yang berhubungan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan serta membimbing akhlak karyawan”.³⁷

Sementara itu Bapak Hariadi selaku Manager Personalia pada PT Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut mengatakan bahwa; Bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan yang dilakukan selama ini dengan cara pemberian bimbingan dan arahan oleh Manager Pam Bapak Suharto pada setiap pertemuan kegiatan rutin kelompok yasinan malam Jum’at. Tanpa mengundang ustadz secara khusus dari luar perusahaan, akan tetapi pada pagi sabtu setiap 2 (dua) kali sebulan, diadakan pembinaan mental keagamaan dalam rangka penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan yang telah dilakukan oleh ustadz H. Husin Naparin, S. Sos. dari Pelaihari, namun kegiatan ini cukup efektif, terbukti karyawan perusahaan selama ini dapat melaksana

³⁷Astam, *Industrial Relation Supervisor (IRS pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Wawancara (IRS), Liang Anggang: 24 Februari 2015.*

kan tugasnya dengan baik serta mentaati peraturan perusahaan, semua ini adalah termasuk bagian dari pengamalan nilai-nilai keagamaan, sehingga terbentuklah akhlakul karimah dan pada gilirannya nanti secara bertahap mampu melaksanakan pengamalan norma-norma Agama Islam dengan baik dan benar.³⁸

Penilaian tentang peranan karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) ini dalam bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan juga disampaikan beberapa karyawan yang bertugas, sebagai Security Bowo Kusnianto dan karyawan yang bertugas di bagian gudang, Kasyanto. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut mengatakan; Peranan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) ini dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan cukup berperan sesuai dengan tugasnya menangani masalah karyawan perusahaan, selain bertugas menangani administrasi karyawan, juga memberikan nasehat pada karyawan tentang penanaman nilai-nilai keagamaan yang erat kaitannya dengan akhlakul karimah atau budi pekerti luhur dan karakter.

Hal tersebut adakalanya dilakukan secara langsung jika terlihat ada yang melakukan pelanggaran di perusahaan disaat karyawan bekerja, namun juga pernah dilakukan di luar perusahaan kepada karyawan tertentu secara spontan.³⁹ Sementara itu Bapak Miswanto karyawan kordinator umum bangunan kandang ayam, pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut mengatakan: “Peran serta Manager

³⁸Hariadi, *Manager Personalia PT.Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut:Wawancara* Liang Anggang: 24 Februari 2015.

³⁹Kasyanto. *PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut:Wawancara karyawan*, Liang Anggang: 14 Februari 2015.

Pesonalia dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan selama ini sangat baik, yakni dengan adanya turut serta membimbing sikap dan perilaku karyawan baik di dalam maupun di luar perusahaan⁴⁰.

Sapwani karyawan bagian operator kandang sinar 2 pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga menilai bahwa: “Manager Pesonalia mempunyai peran yang penting dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan perusahaan, sebagai salah satu buktinya Manager Pesonalia selalu berusaha menegakkan tata tertib karyawan dan memberikan pesan moral setiap ada kesempatan⁴¹”

Kemudian penilaian yang senada tentang peranan *Branch Human Resources Manager* (BHRM) dan juga peran *Industrial Relation Supervisor* (IRS) serta peran Manager Personalia atau Manager Pam, baik di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ataupun di PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Bapak Saidi karyawan Publik Relation (PK) mengatakan: “Peran *Branch Human Resources Manager* (BHRM) dan juga peran *Industrial Relation Supervisor* (IRS) berperan sangat aktif dalam membantu tugas-tugas, khususnya dalam menangani karyawan yang bermasalah dalam perilaku, beliau sering ikut serta terlibat dalam membimbing dan menasehati karyawan-karyawati bermasalah. Begitu juga dalam dukungan terhadap kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan, sangat mendukung sekali, hal ini terbukti kegiatan keagamaan di perusahaan selalu dilaksanakan, kegiatan bulanan

⁴⁰Miswanto, *karyawan kordinator umum, PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan*, Liang Anggang: 19 ke 20 Februari 2015.

⁴¹Sapwani, *karyawan bagian operator kandang sinar 2 PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara Karyawan*, Liang Anggang: 27 Februari 2015.

berbentuk Majelis Taklim, kegiatan tahunan berbentuk peringatan Hari Hari Besar Islam, terbentuknya kelompok Al-Habsyi serta kegiatan keagamaan lainnya”⁴²

Sedangkan Ibu Yonik Nurningsih, Karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut menuturkan secara singkat bahwa: “ Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) sekarang ini sangat besar perannya dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, hal ini dapat terlihat dari perubahan sikap karyawan dalam peningkatan disiplin kerja serta terwujudnya sifat mulia, jujur, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan perusahaan, jika ada permasalahan yang kami sampaikan kepada Manager Personalia (MP), selalu ditanggapi dengan baik dan serius serta dilanjutkan kepada atasan selaku pimpinan yang berwenang untuk mencari solusinya, hal ini membanggakan kami”⁴³

Adapun apabila ditinjau dari tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh Bapak M. Kristianto *Branch Human Resources Manager* (BHRM) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, sebagaimana yang telah dikaji sebelumnya. Maka dapatlah dijelaskan bahwa Bapak M. Kristianto *Branch Human Resources Manager* (BHRM) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk telah menjalankan perannya dengan baik dalam proses penanaman nilai-nilai keagamaan tersebut. Dalam artian mereka

⁴²Saidi, *karyawan Pablik Relation (PK), Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara karyawan (PK)*, Liang Anggang: 14 Februari 2015.

⁴³Yonik Nurningsih, *Karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, Karyawan Hasil Wawancara karyawan*; Liang Anggang: 27 Februari 2015.

telah berusaha dengan maksimal memposisikan dirinya di peran yang utama dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawannya.

Peran yang mereka jalankan dapat dilihat dalam empat fungsi, yakni sebagai konseptor, motivator, transmiter, fasilitator. Sebagai konseptor, Bapak M. Kristianto *Branch Human Resources Manager (BHRM)* di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk telah membuat rencana dan konsep dalam kegiatan-kegiatan keagamaan yang berimplikasi terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan.

Dalam konteks ini *Branch Human Resources Manager (BHRM)* PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mengatakan; Saya diminta oleh pimpinan cabang perusahaan untuk menyusun program kegiatan keagamaan pada perusahaan. Seluruh program kegiatan keagamaan yang dilaksanakan pada perusahaan adalah merupakan hasil rancangan saya, yang kemudian diusulkan kebagian *Industrial Relation Supervisor (IRS)* yang menangani karyawan, Bapak Astam. untuk dimasukkan dalam program rutin perusahaan, melaksanakan shalat berjama'ah dan ceramah agama pada Jum'at sore setiap bulan sekali, serta kegiatan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) ”⁴⁴

Senada dengan itu Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga menyatakan: “Kegiatan keagamaan perusahaan adalah merupakan hasil rancangan dari saya yang kemudian dimusyawarahkan dengan Manager Pam, serta bagian Produksi. Saya juga berusaha agar kegiatan keagamaan mendapat tanggapan positif dalam rencana program kegiatan perusahaan ” Mengenai

⁴⁴M. Kristianto, *Branch Human Resources Manager (BHRM)PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk* mengatakan: *Hasil wawancara (BHRM)*, Liang Anggang: 27 Februari 2015.

hal ini Bapak Hariadi Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut mengatakan:“ Saya mempercayakan kepada Bapak Soharto Manager Pam untuk membuat rencana program kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan pada perusahaan ini.”

Namun saat ini yang dapat dilakukan oleh Manager Pam adalah membuat kegiatan rutin setiap malam jum'at, mengadakan kegiatan keagamaan berupa memben tuk kelompok yasinan, tujuan utamanya adalah untuk sarana kerjasama, pertukaran pengalaman dan informasi tentang peningkatan produktifitas perusahaan serta silaturahmi, peningkatan pengamalan nilai-nilai keagamaan, pembinaan akhlak, menerima aspirasi dari teman-teman karyawan pada perusahaan itu sendiri, dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis teridentifikasi ada dua bentuk tingkat keberhasilan yang dilakukan *Branch Human Resources Manager* (BHRM) dan Manager Personalia (MP) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, yaitu:

a. Memberikan keteladanan dan membimbing kepada karyawan

Adapun bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan yang dilakukan oleh *Branch Human Resources Manager* (BHRM) dan Manager Personalia pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan adalah :

- 1).Melalui pemberian nasehat dan pengajaran oleh ustadz Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura tentang pengamalan nilai nilai keagamaan karyawan baik di dalam lokasi perusahaan ataupun di luar perusahaan;
- 2).Memberikan contoh keteladanan dalam perilaku sehari-hari. Sebagaimana yang dituturkan langsung oleh *Branch Human Resources Manager (BHRM)* pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, yakni:“ Usaha dan strategi saya dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan adalah dengan memberi nasehat, memanggil karyawan apabila bermasalah, dan memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan baik di dalam lokasi perusahaan dan di luar perusahaan, cara seperti ini sangat berpengaruh sekali kepada karyawan perusahaan itu sendiri;”⁴⁵ Senada dengan itu Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga menegaskan bahwa: “Strategi dan usaha yang saya lakukan dalam hal penanaman nilai-nilai kegamaan karya wan adalah:
 - a). Dengan memberikan keteladanan dalam kegiatan atau pergaulan sehari-hari di lingkungan perusahaan;
 - b). Ikut berpartisipasi secara aktif dalam penyusunan rencana kegiatan perusahaan swasta.

⁴⁵M.Kristianto,*Branch Human Resources Manager (BHRM)PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara (BHRM)*, Liang Anggang: 14 Februari 2015.

c).Menjalinkan kerjasama dengan semua karyawan dalam hal penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan".⁴⁶

Dari hasil wawancara dengan Bapak Astam karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dapat disimpulkan bahwa PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dan Bapak Hariadi Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, dalam hal penanaman nilai-nilai keagamaan adalah dilakukan pada waktu di dalam lokasi perusahaan sewaktu kegiatan berbentuk ceramah agama pada Majelis Taklim, kemudian juga di luar lokasi perusahaan pada tempat tinggal karyawan itu sendiri, kebanyakan karyawan ikut bermajelis Taklim.

Adapun tentang kuantitas waktu Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam pembinaan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan baik ketika berada di dalam lokasi perusahaan, atau di luar lokasi perusahaan, cara seperti ini sangat berpengaruh sekali kepada karyawan perusahaan swasta tersebut, namun yang sangat penting adalah adanya kesadaran dari karyawan itu sendiri dalam melaksanakan segala yang disampaikan oleh ustadz ataupun karyawan yang ditugaskan oleh pimpinan perusahaan dalam pemberian materi penanaman nilai-nilai keagamaan itu sendiri, untuk lebih jelasnya hal seperti ini dapat dilihat tentang kuantitas waktu yang dilakukan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, pada tabel berikut ;

⁴⁶Hariadi, *Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara Manager*, Liang Anggang: 27 Februari 2015.

23. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.33. Kuantitas waktu ustadz di perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika berada di lokasi perusahaan.

No	Upaya ustadz	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu dilakukan penanaman nilai-nilai keagamaan	19	65,3
2.	Sering dilakukan penanaman nilai-nilai keagamaan	11	34,7
3.	Kadang kadang dilakukan penanaman nilai-nilai keagamaan	-	-
	Jumlah	30	100,0

Tabel diatas menunjukkan bahwa ustadz perusahaan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut tergolong aktif dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan, baik ketika di dalam lokasi perusahaan, luar lokasi perusahaan, Hal ini tergambar pada waktu penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan di dalam lokasi perusahaan persentasi kuantitas ustadz PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupten Tanah Laut pada kategori selalu melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan adalah 65,3% dan kategori sering melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan adalah 34,7%. Sedangkan untuk Kuantitas Waktu Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi

di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan ketika berada di lokasi perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

24. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.34.Kuantitas waktu Manager Personalia PT.Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika berada di lokasi perusahaan.

No	Upaya manager personalia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu dilakukan	8	50,0
2.	Sering dilakukan	7	45,8
3.	Kadang kadang dilakukan	1	6,2
4.	Jarang dilakukan	0	-
	Jumlah	16	100,0

Begitu juga pada persentasi kuantitas Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ketika berada di lokasi perusahaan pada kategori selalu melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan adalah 50.0%, kategori sering melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika berada di lokasi perusahaan adalah 45,8%, sedangkan kategori kadang-kadang melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika berada di lokasi perusahaan hanya 6,2%. Untuk pernyataan yang jarang melakukan penanaman nilai nilai keagamaan ketika berada di lokasi perusahaan 0%.

Berarti pelaksanaan penanaman nilai-nilai keagamaan terhadap karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut senantiasa dilaksanakan pada lokasi perusahaan oleh Manager Personalia Bapak Hariadi. Meskipun pada perusahaan ini tidak mengundang ustadz secara rutin melakukan ceramah, namun pihak petugas karyawan personalia Bapak Hariadi menganggap untuk sementara ini cukup efektif dilakukan dalam bentuk rutin dalam kelompok yasinan mingguan, bulanan, dan tahunan.

25. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.35. Kuantitas waktu ustadz di perusahaan PT. Indofood CBP Sukses

Makmur Tbk dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika di luar lokasi perusahaan.

No	Upaya ustadz perusahaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu dilakukan	11	36,7
2.	Sering dilakukan	10	33,3
3.	Kadang kadang dilakukan	5	16,7
4.	Jarang dilakukan	4	14,3
	Jumlah	30	100,0

Demikian pula halnya persentasi kuantitas waktu ustadz perusahaan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan di luar lokasi perusahaan tergolong tinggi yakni pada kategori

selalu dilakkukan penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan 36,7%, dan sering dilakukan penanaman nilai-nilai keagamaan pada karyawan 33,3%, sedangkan kategori kadang-kadang dilakukan penanaman nilai-nilai keagamaan pada karya wan 16.7%, dan jarang dilakukan penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan hanya 14,3%. Hal ini terjadi dikarenakan sebagian karyawan perusahaan ada yang mengikuti kegiatan Majelis Taklim yang telah dilaksanakan diluar lokasi perusahaan, yaitu di rumah, tempat tinggal ustadz Habib Ali Abdullah di Martapura, pada setiap malam minggu bergabung dengan jama'ah di lingkungan Martapura dan sekitarnya.

26. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.36. Kuantitas waktu Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika di luar perusahaan.

No	Upaya manager personalia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu dilakukan	4	25,0
2.	Sering dilakukan	9	56,2
3.	Kadang kadang dilakukan	2	12,5
4.	Jarang dilakukan	1	6,3
	Jumlah	16	100,0

Penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan di luar lokasi perusahaan tergolong relatif, yakni pada kategori selalu melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan 25,0%, sering penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan

56,2%, sedangkan kategori kadang-kadang melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan 12,5% dan jarang melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan masing-masing hanya 6,3%.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis maka dapat dikatakan bahwa ada dua macam pendekatan yang digunakan *Industrial Relation Supervisor* pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Tingkat keberhasilan dalam melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan perusahaan, yakni; pendekatan doktrinal dan pendekatan keteladanan. Pendekatan doktrinal adalah cara melakukan menanamkan nilai-nilai keagamaan karyawan tentang Aqidah/Tauhid, Ibadah dan akhlak dengan jalan memberi nasehat, menanamkan fanatisme dan menanamkan doktrin yang ditempuh dengan jalan memberitahukan secara langsung nilai-nilai yang baik dan yang tidak baik.⁴⁷

Sedangkan pendekatan keteladanan adalah melakukan pembinaan tentang penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan melalui akhlak dengan jalan memberi contoh dan suri tauladan dari diri sendiri. Dalam konteks ini, Astam karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut mengatakan: “Cara saya melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan adalah lebih banyak melalui pemberian nasehat tentang contoh-contoh akhlak yang baik dan contoh-contoh akhlak yang buruk, selain itu saya

⁴⁷Una Kartawisastra, *Strategi Klasifikasi Nilai*, (Jakarta: P3G - Depdikbud, 1980), h. 4.

juga berusaha semaksimal mungkin memberikan contoh perilaku yang bisa menjadi teladan bagi karyawan”.⁴⁸

Kemudian Suharto Manager Pam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga menyatakan; Motivasi saya untuk melakukan penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan adalah supaya karyawan bisa menyadari bahwa nilai manusia di masyarakat ditentukan oleh nilai-nilai keagamaan diantaranya berbentuk akhlakul karimah. Hal ini sering kali saya sampaikan disetiap kesempatan kepada karyawan baik di saat pertemuan rutin setiap malam Jum’at di Mushalla atau pun dalam kegiatan keagamaan di luar lokasi perusahaan. Disamping itu saya juga berusaha memberikan keteladanan kepada karyawan dalam kegiatan atau pergaulan sehari-hari di lingkungan perusahaan.⁴⁹

Ketika pendekatan atau cara yang digunakan Bapak Astam dalam penanaman nilai-nilai keagamaan kepada karyawan dikonfirmasi kepada karyawan baik pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut maka ditemukan data yang berkesesuaian dengan pernyataan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) tersebut. Serta didukung oleh penjelasan dari pihak lain yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut, sehingga pernyataan-pernyataan itu akan dapat dijadikan masukan untuk mejnadi pelengkap, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini;

⁴⁸Astam, *karyawan Industrial Relation Supervisor PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut* : Wawancara (IRS), Liang Anggang: 14 Februari 2015.

⁴⁹Suharto, *Manager Pam, PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut*: Wawancara Manager Pam, Liang Anggang: 10 Februari 2015.

27. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.37. Keteladanan Kepribadian Bapak *Astam Industrial Relation Supervisor* dalam Persepsi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

No	Kepribadian Industrial Relation Supervisor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	18	60,0
2.	Baik	12	40,0
	Jumlah	30	100,0

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Keteladanan Kepribadian Bapak Astam Industrial Relation Supervisor dalam Persepsi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang menyatakan baik sekali 60.0%. Sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 40.0% .

28. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.38. Keteladanan Kepribadian karyawan Hariadi Manager Personalia dalam Persepsi karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

No	Kepribadian manager personalia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	7	43,75
2.	Baik	9	56,25
	Jumlah	16	100,0

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa keteladanan kepribadian Bapak Hariadi Manager Personalia dalam Persepsi karyawan PT. Patriot Intan Abadi yang menyatakan sangat baik 43,75%.Sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 56,25%, dengan melihat tabel persepsi karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

Keteladanan kepribadian Bapak Astam Indusrtrial Relation Supervisor dan Hariadi Manager Personalia, dikatakan hampir sama saja penilaian karyawan pada dua perusahaan tersebut, mereka menilai sangat baik pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk 60.0%. dan sangat baik pada PT Patriot Intan Abadi 43.75%. tidak jauh berbeda, dengana kepribadian yang sangat baik itu dapat menjadikan pigur seseorang yang patut ditauladani, dalam upaya penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan ketika di luar perusahaan.

29. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.39. Keaktifan Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor* dalam Kegiatan Keagamaan dalam Persepsi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.

No	Keaktifan Indusrtrial Relation Supervisor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu	19	63,3
2.	Sering	8	26,7
3.	Kadang-kadang membimbing	3	10,0
	Jumlah	30	100,0

Pada tabel diatas menunjukkan keaktifan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor dalam Kegiatan Keagamaan dalam Persepsi karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, yang menyatakan selalu 63,3%. yang menyatakan sering 26,7%. Sedangkan yang kadang kadang 10,0%.

30. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.40. Keaktifan Hariadi Manager Personalia dalam Kegiatan Keagamaan dalam Persepsi karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

No.	Keaktifan manager personalia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu	12	75,0
2.	Sering	4	25,0
3.	Kadang kadang	0	-
	Jumlah	16	100,0

Tabel tersebut diatas menjelaskan keaktifan Hariadi Manager Personalia dalam kegiatan keagamaan dalam persepsi karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, yang menyatakan selalu sebanyak 75.0%. Yang menyatakan sering sebanyak 25,0%.

Kemudian mengenai metode yang digunakan Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dan Hariadi Manager Personalia (MP) dalam penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan berdasarkan hasil wawancara metode menasehati, metode ini sering digunakann oleh orang tua kepada anaknya yang melanggar norma-

norma atau aturan dalam menjalani kehidupan sehari-hari, dapat digambarkan sebagai berikut.

(1). Metode Nasehati

Pada umumnya nasehat diberikan kepada orang yang melanggar peraturan. Metode tersebut biasa terjadi, tetapi juga jarang terjadi. Dengan demikian tampaknya lebih ditunjukkan kepada karyawan-karyawati yang melanggar peraturan perusahaan. Ini menunjukkan dasar psikologi yang kuat, karena orang pada umumnya kurang senang di nasehati, apalagi nasehat itu ditunjukkan kepada pribadi tertentu. Dalam konteks Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Hariadi *Manager Personalia* (MP) pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut menggunakan metode ini dalam rangka menanamkan nilai-nilai keagamaan serta akhlak mulia kepada karyawan, baik dalam kegiatan rutin pertemuan Majelis Taklim atau kegiatan rutin yasinan di luar perusahaan.

31.PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.41. Keterlibatan Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dalam menasehati Karyawan bermasalah pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

No	Keterlibatan Industrial Relation Supervisor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu membimbing	11	36,7
2.	Sering membimbing	14	46,7
3.	Kadang-kadang	4	13,3
4.	Jarang membimbing	1	3,3
	Jumlah	30	100,0

Keterlibatan Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dalam menasehati Karyawan bermasalah di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, selalu membimbing 36,7%. Sering membimbing 46,7%. Kadang kadang membimbing 13,3%. Jarang membimbing 3,3%. Tidak jauh berbeda keadaannya pada PT. Patriot Intan Abadi Kabupaten Tanah Laut.

32. PT. Patriot Intan Abadi.

Tabel 4.42. Keterlibatan Hariadi Manager Personalia (MP) dalam menasehati karyawan bermasalah pada PT. Partiot Intan Abadi.

No	Keterlibatan manager personalia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Selalu Membimbing	9	56,2
2.	Sering membimbing	4	25,0
3.	Kadang-kadang membimbing	2	12,5
4.	Jarang membimbing	1	6,3
	Jumlah	16	100,0

Keterlibatan Hariadi Manager Personalia (MP) dalam menasehati karyawan bermasalah di PT. Partiot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, selalu membimbing sebanyak 56,2%. Sering membimbing sebanyak 25,0%. Kadang kadang membimbing sebanyak 12,5%. Jarang membimbing 6,3%. ada satu metode yang cukup efektif digunakan untuk memberikan bimbingan mental dalam penanaman nilai nilai keagamaan yaitu;

(2). Metode Ceramah

Metode ceramah merupakan metode yang paling banyak digunakan oleh para pendidik dalam menyampaikan atau mengajak orang untuk mengikuti ajaran yang lebih ditentukan. Metode tersebut biasa berbeda-beda, tergantung kepada pembinaannya, bagaimana pembicara itu, bagaimana bobot pembicaraannya dan apa prestasi yang telah dihasilkan. Tentang metode ceramah ini Astam *Industrial Relation Supervisor* (IRS) PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut menjelaskan:

“Saya sering menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan nasehat agama Islam di mesjid termasuk juga ketika menyampaikan materi penanaman nilai nilai keagamaan kepada karyawan, karena dengan metode ini saya kira dapat menjangkau karyawan lebih banyak dan mudah untuk menjelaskan tentang nilai nilai keagamaan serta norma-norma akhlak mana yang baik dan mana yang buruk. Meski pun saya banyak menggunakan ceramah dalam pembelajaran tetapi kadang saya juga menyelinginya dengan pemberian tanya jawab.”⁵⁰

Sependapat dengan pernyataan di atas, Hariadi Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut menyatakan bahwa: “Penggunaan metode ceramah masih dianggap yang paling utama dibanding metode-metode lain dalam menyampaikan pembelajaran. Apalagi untuk mengajarkan penanaman nilai-nilai

⁵⁰Astam, *Industril Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut: Wawancara* (IRS), Liang Anggang: 14 Februari 2015.

keagamaan serta nilai-nilai akhlak kepada karyawan maka metode ini saya rasa cocok untuk penyampaian secara klasikal di (Masjid Perusahaan).”⁵¹

Mengenai metode ceramah ini ada beberapa pendapat karyawan yang menilai efektifitas metode ceramah ini dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak di Masjid, dan saat melakukan kegiatan keagamaan di luar perusahaan. Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut menyatakan pendapatnya tentang hal ini yakni; Saya rasa Bapak Astam *Industrial Relation Supervisor* lebih banyak menggunakan metode ini ketika Penanaman nilai-nilai keagamaan di Masjid, sedangkan saat kegiatan keagamaan di luar perusahaan, beliau terus terang tidak pernah.

Kemudian karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga berpendapat bahwa: “Suharto Manager Pam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, sering memberikan ceramah, begitu juga disaat penulis melakukan wawancara kepada Bapak Suharto Manager Pam, beliau menjawab dengan tegas bahwa kami memang memberikan ceramah ketika melakukan kegiatan rutin yasinan setiap satu kali dalam sebulan yang tempatnya di Mushalla, jarang saya menggunakan cara lain. Karena cara ceramah ini yang paling efektif.

Memang ceramah ini cukup membosankan dan membuat ngantuk tetapi saya kira banyak juga manfa’atnya dan mungkin semua Manager Personalia di perusahaan lain kebanyakan menggunakan ceramah dalam memberikan motivasi, akan tetapi

⁵¹Hariadi, Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tnah Laut: *Wawancara Manager Personalia*, Liang Anggang: 25 Februari 2015.

kami akui bahwa di perusahaan kami masih belum mempunyai ustadz dari luar perusahaan yang ditugaskan secara khusus.”⁵²

(3). Metode Kisah-kisah

Kisah atau cerita sebagai suatu metode pendidikan mempunyai daya tarik yang menyentuh perasaan. Kisah tersebut banyak dikemukakan oleh Islam yang terdapat dalam Al-Qur’an maupun hadits. Untuk itulah dalam menggunakan metode kisah-kisah biasanya mengenai pembahasan tentang penanaman nilai-nilai keagamaan serta akhlak dan keimanan.

Metode kisah ini digunakan oleh ustadz yang ditunjuk oleh perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, ingin menanamkan hikmah cerita-cerita keteladanan yang berhubungan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak mulia, khususnya cerita tentang keutamaan akhlak Nabi dan para ulama terdahulu. Sedangkan pada perusahaan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut tidak menggunakan metode kisah ini, dikarenakan tidak memiliki ustadz yang ditugaskan oleh perusahaan secara khusus.

Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur di Kabupaten Tanah Laut mengatakan bahwa; “Saya kadang-kadang ber cerita kepada karyawan tentang sejarah Nabi Muhammad SAW. Dengan cerita ini

⁵²Suharto, *Manager Pam (MP) pada PT.Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, Wawancara (MF)* : Liang Anggang, 24 Februari 2015.

saya berharap karyawan dapat tergugah hatinya dan dapat mengambil contoh teladan dari keutamaan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW, dan saya lihat karyawan senang ketika saya bercerita tentang kisah-kisah tersebut.”

Lain pula halnya dengan Hariadi Manager personalia (MP) pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut menyatakan bahwa: “Kami masih belum mempunyai ustadz yang ditugaskan oleh perusahaan yang mengisi kegiatana khusus sehingga kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan kami laksanakan secara bersama sama dengan Manager Pam Bapak Suharto, meskipun demikian saya berharap karyawan dapat meneladani keutamaan akhlak Nabi Muhammad SAW dan ulama salafus shalih zaman dahulu, sehingga mereka dapat berperilaku yang sesuai dengan nilai-nilai agama serta norma-norma akhlak yang mulia”

b. Memberikan materi penanaman nilai-nilai keagamaan

Berangkat dari hasil wawancara dengan ustaz Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura, yang bertugas pada PT. Indofood CBP Sukses Makmut Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Dijelaskan bahwa ada tiga materi penting yang penulis identifikasi untuk kemudian dideskripsikan sebagai bagian dari materi yang telah diberikan ustaz Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, yaitu materi keyakinan beragama dan ibadah, adab pergaulan Islami dan kebiasaan yang baik. Termasuk kisah kisah perilaku Nabi Muhammad SAW dan para wali wali Allah SWT, materi-materi ini diberikan secara langsung dalam tausiah ustadz yang ditugaskan di Masjid yang berada di perusahaan.

Materi-materi yang diberikan secara langsung dalam Majelis Taklim di Masjid PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut disampaikan secara spontan melalui nasehat dan bimbingan terhadap karyawan diantaranya,

1). Materi keyakinan beragama dan ibadah

Dalam pemberian materi ini ustadz melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a). Memberikan pemahaman tentang nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak kepada Allah SWT.

Hal pertama yang ditanamkan kepada karyawan adalah memberikan pemahaman tentang penanaman nilai-nilai keagamaan serta akhlak kepada Allah SWT. Melalui Ihsan. Adanya keyakinan bahwa Allah maha melihat apapun yang dilakukan makhluknya akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk senantiasa melakukan yang terbaik dalam hidupnya, karyawan diajak untuk mensyukuri berbagai nikmat yang diberikan Allah, misalnya kesehatan. Dengan fisik yang sehat, mereka mampu melakukan berbagai aktifitas sebagai khalifah di muka bumi, memakmurkannya dan tidak membuat kerusakan di atasnya. Keyakinan tersebut ditanamkan melalui muhasabah yang dilakukan oleh ustadz pada setiap pembelajaran tausiah di Masjid, ceramah Jum'at sore ataupun pada peringatan hari besar Islam. Inilah salah satu upaya menumbuhkan kesadaran dari dalam diri karyawan tentang maha kuasanya Allah SWT.

Kesadaran ini penting agar dalam beraktifitas senantiasa dilandasi dengan pengabdian terhadap sang pencipta. Pada kesempatan yang lain, karyawan diajak

untuk semakin memahami cara penanaman nilai-nilai keagamaan serta berakhlak kepada Allah melalui penghayatan beribadah. Oleh ustadz karyawan diajarkan bagaimana cara beribadah kepada Allah dengan baik dan benar. Mulai dari kaifiyat ibadahnya sampai dengan hikmah melakukan ibadah bagi diri orang beriman.

b). Memberikan pemahaman untuk meneladani akhlak Nabi Muhammad SAW.

Nabi Muhammad SAW. merupakan uswatun hasanah dalam segala aspek kehidupannya. Segala sifat beliau menjadi contoh teladan bagi seluruh umat manusia. Ustadz pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga berupaya memberikan pemahaman kepada karyawan untuk meneladani hal-hal yang diambil dari sifat-sifat Rasulullah SAW, misalnya kejujuran dan kedisiplinan yang diterapkan dalam berbagai aktifitas. Tidak hanya sampai di situ saja, ustadz perusahaan bahkan memberikan teladan baik dalam perkataan maupun perbuatan. Kedisiplinan yang dicontohkan oleh ustadz perusahaan untuk diteladani adalah selalu hadir dan on time dalam setiap kegiatan. Walaupun terlambat atau tidak hadir tentu dikomunikasikan dengan baik.

c). Materi penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak dalam pergaulan.

Dalam hal pergaulan, kata ustadz perusahaan. Setidaknya ada tiga lingkungan pergaulan karyawan yang senantiasa diperhatikan, pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, yaitu pergaulan dalam lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan lingkungan perusahaan. Pentingnya sinergitas antara ketiga lingkungan ini menjadikan pola penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak semakin

terasa manfa'atnya. Nilai-nilai yang telah ditanamkan dalam lingkungan formal, perlu mendapatkan apresiasi di lingkungan keluarga dan masyarakat.

Dalam berbagai kesempatan, utamanya pada saat kegiatan pada Majelis Taklim ataupun kegiatan lainnya, karyawan senantiasa diberikan pembinaan dan motivasi agar menjaga pergaulan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Karyawan selalu diingatkan agar menjaga pergaulan yang baik diantara teman sebaya dan menghindari pergaulan bebas yang bertentangan dengan nilai-nilai agama.

d). Akhlak dalam lingkungan keluarga.

Sedangkan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, dalam penyampaian materi penanaman nilai-nilai keagamaan ini disampaikan oleh Bapak Hariadi Manager Personalia dan Bapak Suharto Manager Pam Materi yang diberikan kecenderungan tentang disiplin terhadap peraturan perusahaan dan motivasi diri untuk menjalankan syariat agama dengan baik dan benar. Khususnya keyakinan beragama dan ibadah, adab pergaulan Islami dan kebiasaan yang baik. Karyawan diberikan pelajaran dan dibina agar menghormati orang tua-nya dengan cara mengikuti perintah-Nya, perintah yang sifatnya positif dan tidak menjurus pada hal yang bertentangan dengan Islam dan tidak membantah.

Dalam setiap kesempatan, ustadz pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Manager Personalia PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, senantiasa memberikan teladan tentang tata cara berperilaku dan berkomunikasi dengan orang yang lebih tua. Sebaliknya, Manager Personalia pada PT. Patriot Intan

Abadi di Kabupaten Tanah Laut juga memberikan pemahaman dan teladan tentang cara berperilaku terhadap orang yang lebih muda.

Seringkali karyawan mampu menunjukkan sikap yang baik dengan orang yang lebih tua namun jarang dia mampu menunjukkan perilaku yang baik dengan orang yang lebih muda. Jadi perlu ada keserasian dan keseimbangan perilaku karyawan terhadap orang yang lebih tua dan lebih muda dari dirinya.

e). Akhlak dalam lingkungan masyarakat.

Dalam pergaulan di masyarakat sebagai lembaga pendidikan nonformal-adakalanya karyawan hanyut dalam kondisi masyarakat yang bertentangan dengan nilai-nilai yang dianutnya. Pada akhirnya, upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak mulia yang dilakukan *Industrial Relation Supervisor (IRS)* pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk melalui pembinaan Majelis Taklim yang merupakan pendidikan nonformal, seakan kurang berfungsi.

Sekalipun begitu, keteladanan dalam berperilaku di lingkungan masyarakat harus tetap ditanamkan dalam diri karyawan. Karyawan perusahaan merupakan bagian dari masyarakat yang nantinya akan berperan dalam lingkungan masyarakatnya. Sekecil apapun perannya dalam masyarakat nanti, penanaman nilai-nilai keagamaan yang diterima akan memberikan pengaruh dalam kehidupannya, terutama dalam kehidupan berumah tangga.

f). Akhlak dalam lingkungan perusahaan.

Karyawan memiliki kebutuhan untuk kerjasama dan berinteraksi dengan orang lain, terutama dengan teman sebaya di perusahaan. Teman sebaya menjadi

bagian penting dalam kehidupan individu karyawan. Mereka menjadikan nilai-nilai yang dianut teman sebaya sebagai acuan untuk diikuti dalam kehidupan mereka.

Pada periode ini, adakalanya sebagai individu, mereka justru menentang nilai-nilai yang dianut oleh orang tua dan orang dewasa lainnya. Kondisi tersebut menjadikan Industrial Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut berupaya menanamkan kepada karyawan tentang nilai-nilai keagamaan serta akhlak mulia kepada teman-teman karyawan karyawan lainnya.

Hal ini dapat diwujudkan dengan cara saling membantu, kasih-mengasihi, hormat mengormati dan saling menghindari perkelahian dan permusuhan. Etika pergaulan yang mengedepankan nilai-nilai Islam hendaklah diutamakan. Apalagi kondisi karyawan muslim pada perusahaan yang tergolong mayoritas, butuh interaksi dan komunikasi yang intens guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Demikian pula halnya dengan keterbukaan tentang nilai-nilai Islam yang dijabarkan dalam akhlak mulia kepada sesama karyawan. Di lingkungan pendidikan nonformal atau dengan sebutan Majelis Taklim, karyawan diajarkan etika pergaulan dengan teman sebaya, orang yang lebih muda, kepada pimpinan perusahaan, selaku orang tua di perusahaan. Bagi karyawan, bukan hanya karyawan *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dan Manager Personalia (MP) saja yang dihormati, namun semua karyawan-sekalipun tidak memberikan pembinaan tentang penanaman nilai-nilai keagamaan secara nonformal di perusahaan-harus dihormati dan diperlakukan sebagai

mana layaknya. Dengan demikian maka diharapkan terciptalah suasana yang harmonis diantara karyawan perusahaan tersebut.

2). Materi Ibadah Ritual

Sebagai bentuk pengamalan terhadap ajaran agama Islam, beberapa ibadah ritual perlu dibiasakan untuk dilaksanakan seperti shalat dan puasa. Shalat yang dilaksanakan lima kali dalam sehari semalam, sesungguhnya tidak bisa dipantau secara keseluruhan oleh *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dan *Manager Personalia* (MP). Namun dengan upaya penanaman nilai-nilai keagamaan terhadap karyawan diharapkan tumbuh kesadaran dan pembiasaan di lingkungan perusahaan melalui pendidikan Majelis Taklim yang sifatnya nonformal serta kelompok yasinan, diharapkan mampu menjadikan ibadah ritual sebagai bagian dari kehidupan karyawan perusahaan swasta.

Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, sekalipun dengan keterbatasan, *Industrial Relation Supervisor* (IRS) dan *Manager Personalia* (MP), tetap berupaya untuk membiasakan karyawan melaksanakan ibadah salat berjama'ah, khususnya pada waktu salat Zuhur dan Magrib berjama'ah di perusahaan. Tabel berikut menggambarkan sikap karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan ibadah salat Zuhur dan Magrib berjama'ah di Perusahaan.

Data pada tabel berikut menunjukkan bahwa di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, karyawan yang melaksanakan salat Zuhur dan Magrib berjama'ah di perusahaan secara rutin terdapat 86,7%. Hanya

melaksanakan sesekali saja. 13,3%, dan tidak ditemukan karyawan yang tidak melaksanakan salat Zuhur dan Magrib berjama'ah di perusahaan secara rutin maksudnya setiap hari di perusahaan, sesuai jadwal tugas sheft yang telah ditentukan. Artinya, karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk terbiasa melaksanakan salat Zuhur dan Magrib secara berjama'ah di perusahaan, sedangkan untuk shalat Ashar, Isya, dan Subuh, memang dilaksanakan juga secara berjama'ah, namun kebanyakan karyawan sering melaksanakan sendiri sendiri, apalagi bagi karyawan yang baru melakukan pergantian sheft. Berbeda halnya di PT. Patrit Intan Abadi bahkan tingkat keaktifan karyawannya mengikuti shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah rendah sekali mencapai 6,2%.

Hal ini juga dikuatkan dengan data hasil pengamatan dan ikut secara langsung penulis lakukan, ikut shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah di Masjid Sayyidul Ayyam milik perusahaan PT. Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, menunjukkan bahwa karyawan perusahaan yang hadir dalam kegiatan shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah hanya terdapat 6,2%, yang melaksanakan sesekali saja berjumlah 93,8%.

Lebih dari itu, berdasarkan informasi dari pengelola Masjid, Bapak Suparmen (Kaum) Masjid Sayyidul Ayyam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut menjelaskan kepada penulis, memang seperti inilah adanya jama'ah shalat di Masjid Sayyidul Ayyam pada perusahaan PT Patriot Intan Abadi di Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

Kesadaran untuk melaksankan shalat berjama'ah ini bagi karyawan perusahaan PT. Patriot Intan Abadi di Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten

Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan rendah sekali, apalagi lokasi produksi telur ayam layer komursel cukup jauh dari tempat ibadah Masjid atau Mushalla tersebut.

Faktor jauhnya lokasi produksi telur ayam layer komursel dari tempat ibadah Masjid /Mushalla itulah yang paling utama menjadi alasan bagi karyawan untuk tidak dapat shalat berjama'ah, memang keinginan serta motivasi karyawan terhadap shalat berjama'ah sangat rendah sekali, bahkan masih banyak kecenderungan dari mereka yang meninggalkan shalat berjama'ah tersebut, kesediaan yang tumbuh dan berkembangnya untuk melaksanakan shalat berjama'ah adalah tergantung dari pribadi manusia itu sendiri, biasanya timbul diawali dari latar belakang kehidupan seseorang dalam berumah tangga. Yakni pembinaan dalam kehidupan orang tua mereka masing masing, jika orang tua-nya ta'at dalam beribadah, maka kecenderungan anaknya akan ta'at juga dalam beribadah. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini;

33. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Tabel 4.43. Sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten

Tanah Laut dalam Shalat Zuhur dan Marib berjama'ah di perusahaan.

No	Sikap karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Melaksanakan secara rutin	26	86,7
2.	Melaksanakan sesekali saja	4	13,3
	Jumlah	30	100,0

Sikap karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah di perusahaan, yang menyatakan melaksanakan secara rutin 86,7%, dan yang menyatakan melaksanakan sesekali saja sebanyak 13,3%. Melihat keadaan seperti ini, penulis merasakan bahwa kesadaran karyawan perusahaan sangat tinggi sekali untuk melaksanakan shalat berjama'ah pada Masjid yang telah disediakan oleh perusahaan yang lokasinya sangat berdekatan dengan tempat kerja para karyawan perusahaan, namun shalat berjama'ah yang dapat dilaksanakan secara khusus pada shalat Zuhur dan Magrib saja, saat ini merupakan jam-jam istirahat karyawan. Untuk shalat Ashar, Isya, dan Subuh, kebanyakan karyawan melaksanakan masing masing tanpa dikordiner oleh perusahaan, karena waktu tersebut saat kerja operasional perusahaan, bukan pada saat jam istirahat.

34. PT. Patrot Intan Abadi.

Tabel 4.44. Sikap karyawan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam Shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah di perusahaan.

No	Sikap Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Melaksanakan secara rutin	1	6,2
2.	Melaksanakan sesekali saja	15	93,8
	Jumlah	16	100,0

Sikap karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah di Masjid yang ada di lokasi perusahaan, yang menyatakan melaksanakan secara rutin 6,2%, yang menyatakan melaksanakan sesekali saja sebanyak 93,8%. Semua ini tergambar bahwa kesadaran karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah di perusahaan, sangat rendah sekali.