

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Kondisi Bentuk Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Swasta PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi) di Kabupatenn Tanah Laut.**

Menggambarkan kondisi bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan pada karyawan bukanlah perkara yang mudah, dikarenakan beragamnya indikator penanaman nilai-nilai keagamaan seseorang baik dalam hubungannya dengan sangpencipta yakni Allah SWT, hubungan dengan sesama manusia, ataupun hubungan dengan alam lingkungan (termasuk makhluk Allah yang lain). Kajian dalam penelitian ini hanya berusaha menggambarkan kondisi penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan melalui data yang diperoleh dari persepsi karyawan tentang pengalaman mereka dalam mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan dalam aspek-aspek yang berkaitan erat dengan kehidupan mereka sehari-hari khususnya di lingkungan perusahaan. Selain itu persepsi keadaan Bapak M. Kristianto Branch Human Resources Manager (BHRM) secara umum tentang kondisi penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan juga melengkapi sumber data yang didapat dari persepsi karyawan sendiri.

Adapun aspek penanaman nilai-nilai keagamaan karyawan yang menjadi kajian dalam penelitian ini dibatasi pada aspek akhlak yang utama, yakni akhlak kepada Allah, akhlak kepada sesama manusia, Akhlak kepada Bapak Astam

Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Hariadi Manager Personalia (MP), dan akhlak kepada lingkungan perusahaan. Pembahasan secara mendalam terhadap aspek-aspek akhlak karyawan tersebut diuraikan berikut ini.

### **1. Akhlak karyawan kepada Allah.**

Akhlak kepada Allah merupakan esensi dari pada nilai-nilai akhlak yang lain. Artinya jika akhlak seseorang terhadap Allah itu baik, maka akan mewarnai dan menjiwai akhlak lainnya. Akhlak terhadap Allah merupakan tolak ukur keberhasilan dalam memahami dan melaksanakan nilai-nilai akhlak lainnya<sup>1</sup>. Jika akhlak terhadap Allah lemah (kualitas rendah), maka akan mempengaruhi kualitas akhlak lainnya. Dalam konteks akhlak karyawan maka dapat disimpulkan bahwa akhlak karyawan bersumber dari bagaimana ia mengamalkan nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan akhlak kepada Allah dalam kehidupannya sehari-hari.

Apabila karyawan memiliki pengamalan yang baik dalam berhubungan dengan Allah (*hablun minallah*) yang tercermin dari akhlaknya kepada Allah maka hubungannya dengan sesama manusia (*hablun minannnas*) akan berjalan dengan harmonis karena dijiwai oleh keimanannya kepada Allah. Atau dengan kata lain karyawan yang mempunyai akhlak yang baik terhadap Allah maka akhlaknya terhadap yang lainpun akan konsisten selalu mengikuti tuntunan yang benar menurut Allah SWT.

---

<sup>1</sup>Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*, Cet. Ke-1, ( Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 85.

Adapun ruang lingkup akhlak kepada Allah dalam bentuk berhubungan kepada Allah (*hablun minallah*) diungkapkan melalui perilaku ibadah atau menyembah.<sup>2</sup> Ibadah atau menyembah dapat dipahami secara umum maupun secara khusus. Ibadah secara umum meliputi segala perbuatan yang diizinkan oleh Allah. Manusia sebagai ciptaan Allah mempunyai kewajiban terhadap sangpencipta dan kewajiban terhadap sesama manusia. Kewajiban terhadap Allah yaitu melaksanakan perintah-Nya dan meninggalkan semua larangan-Nya. Banyak perbuatan baik yang merupakan ibadah bersifat umum yang diajarkan oleh Islam, seperti tolong menolong dalam kebaikan, kasih sayang, bersikap ramah dan sopan, dan bekerja keras dalam mencari nafkah.<sup>3</sup>

Adapun ibadah dalam pengertian khusus artinya ibadah yang pelaksanaannya mempunyai tata cara tertentu. Dalam ajaran Islam, ibadah yang bersifat khusus itu antara lain: shalat, puasa, zakat dan haji. Semua ibadah khusus itu pelaksanaannya harus sesuai dengan petunjuk Allah SWT yang mengaturnya agar ibadahnya diterima dan mendapat nilai di sisi-Nya. Melalui ibadah kita akan membangun kedekatan dengan sangpencipta. Dalam penelitian ini yang berkaitan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan yang berhubungan dengan akhlak karyawan kepada Allah dibatasi pada aspek ibadah shalat, berdo'a dan membaca Al-Qur'an. Shalat adalah salah satu ibadah yang terpenting dan memiliki keistimewaan tersendiri dalam ajaran Islam (aspek ibadah). Keistimewaan shalat dapat dilihat dari perintah langsung Allah

---

<sup>2</sup>A. Busro Karim, *Tafsir al-Asas, Kandungan dan Rahasia di Balik Firmannya*, (Surabaya; usaha nasional, 2009), h. 53-61.

<sup>3</sup>Ibid, h. 86-87.

kepada Nabi Muhammad SAW melalui peristiwa Isra Mikraj, tidak melalui Malaikat Jibril sebagaimana perintah terhadap ibadah-ibadah yang lain. Shalat menjadi oleh-oleh penting dari Isra Mikraj sebab shalat merupakan sarana penting guna menyucikan jiwa dan memelihara rohani.<sup>4</sup> Shalat merupakan bentuk ibadah yang paling utama dan merupakan esensi dari pengabdian manusia kepada penciptanya. Dengan mengerjakan shalat secara tertib dan tepat waktu menandakan kepatuhan sekaligus kebaktian seorang hamba terhadap Tuhannya.<sup>5</sup>

Kemudian juga termasuk bagian dari akhlak kepada Allah adalah memohon do'a pertolongan kepada Allah setelah terlebih dahulu melakukan ikhtiar semaksimal mungkin. Do'a adalah permohonan hamba kepada Tuhan agar memperoleh anugerah pemeliharaan dan pertolongan, baik buat si pemohon maupun pihak lain. Permohonan ini harus lahir dari lubuk hati yang terdalam disertai ketundukkan dan pengagungan kepada-Nya.<sup>6</sup> Dalam al-Qur'an diterangkan dalam Surah Al-Baqarah ayat 186 yang berbunyi:

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا  
بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ

#### **a. Pengamalan Karyawan Terhadap Ibadah Shalat.**

Data dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran atau keaktifan para

---

<sup>4</sup>Sentot Haryanto, *Psikologi Shalat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h. 61.

<sup>5</sup>Moh.Soleh dan Imam Musbikin, *Agama sebagai Terapi Telaah Menuju Ilmu Kedokteran Holistik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.143.

<sup>6</sup>M.Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an tentang Zikir dan Doa*, Cet. Ke-2 (Jakarta: Lentera Hati, 2006), h. 177.

karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam melaksanakan shalat teridentifikasi menyatakan selalu shalat sebanyak 50% dan cuek aja/bahkan ada yang tidak shalat 20% sampel karyawan, dan masih ada yang kadang kadang shalat sebanyak 30%. Begitu juga halnya pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ditemukan sebanyak 20% karyawan yang selalu shalat, sedangkan yang menyatakan cuek aja/tidak shalat sebanyak 50%. yang kadang kadang shalat sebanyak 30%, Demikian pula konsistensi karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam melakukan shalat pada kondisi apapun juga teridentifikasi cukup banyak yang selalu mengerjakan shalat 50%, sedangkan kadang-kadang shalat sebanyak 40%. Karyawan sampel yang mengakui tidak shalat atau lupa shalat ketika ada kesibukan sebanyak 10%.

Sementara itu pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sebanyak 10% yang menyatakan melakukan shalat pada kondisi apapun. Sedangkan karyawan sampel yang mengakui kadang kadang ketika ada kesibukan 50%. Shalat jarang sekali atau lupa shalat ketika ada kesibukan 40%. Kondisi seperti ini terjadi dilatar belakangi oleh karena pengaruh dari lingkungan yang tidak kondusif dalam memotivasi karyawan untuk selalu mengerjakan shalat, baik di lingkungan keluarga atau lingkungan pergaulan dengan teman serta lingkungan pada perusahaan itu sendiri.

Lingkungan pada perusahaan PT. Patriot Intan Abadi untuk tempat ibadah berupa Masjid atau Mushalla saat ini cukup jauh dari lokasi kandang ayam tempat pekerjaan karyawan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengamalan

karyawan dalam melakukan ibadah shalat sebenarnya sangat tergantung pada kondisi lingkungannya terutama lingkungan keluarga, lingkungan teman, dan lingkungan pada perusahaan, lingkungan tempat tinggal karyawan.

Dengan demikian maka dapat dilihat gambaran tentang perbedaan pandangan terhadap ibadah shalat bagi karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi, di Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut, dengan memperhatikan beberapa hal yang melatar belakangi nya. Diantaranya adalah lingkungan, lingkungan yang dimaksudkan penulis adalah lingkungan yang dapat mendukung terhadap kemudahan untuk melaksanakan shalat diperusahaan, diantaranya adalah tersedianya tempat ibadah yang sudah disiapkan berdekatan dengan lokasi pekerjaan karyawan perusahaan, sehingga dapat dengan mudah melaksanakan shalat berjama'ah.

Dari hasil wawancara yang diperoleh bahwa, masih ada karyawan yang sampai dewasa belum terampil melaksanakan shalat terutama bacaannya belum sempurna, banyak disebabkan karena dukungan lingkungan termasuk dukungan orang tua tidak ada. Dapat pula diartikan dikarenakan orang tua tidak melaksanakan ibadah shalat, lingkungan tempat tinggalnya juga tidak ada yang shalat, hal ini sangat berpengaruh kepada kemampuan karyawan untuk dapat terampil melaksanakan shalat, walaupun diwaktu kecil masih di Sekolah Dasar atau Madrasah pernah mendapatkan tambahan pendidikan agama, namun belum mampu membantu karyawan melakukan shalat.

Padahal kegiatan seseorang menghadapkan jiwa raga kepada Allah SWT merupakan kewajiban keagamaan, karena agama, sebagaimana dalam agama Islam menetapkan bahwa Allah SWT adalah penguasa dan pengatur alam raya. Dia yang menguasai hidup dan kehidupan manusia, dia maha mutlak, maha kuasa dan maha sempurna dalam segala sifat keutamaan yang wajar disandang-Nya.

Keyakinan akan ketuhanan seperti itu, menuntut pembuktian konkrit dan amaliah, bukan hanya dalam benak. Shalat adalah salah satu pengejawantahan dari keyakinan tersebut. Di sisi lain, manusia adalah makhluk yang memiliki naluri cemas dan harap, ia selalu membutuhkan sandaran lebih-lebih pada saat-saat cemas. Kenyataan sehari-hari membuktikan bahwa bersandar kepada makhluk, betapa pun kekuatan dan kekuasaannya, seringkali tidak membuahkan hasil.

Melihat kenyataan seperti ini, maka tidak meragukan bahwa dengan demikian terlihat kebutuhan manusia kepada shalat yang kali ini adalah kebutuhan kalbu, jiwa, dan perasaannya. Sikap karyawan yang berat melaksanakan ibadah shalat tidak berlebihan jika dikatkan karena karyawan belum memiliki kesadaran penuh tentang pentingnya nilai ibadah shalat pada kehidupan. Apabila mereka telah menemukan jati dirinya, bisa dipastikan bahwa karyawan akan mau menjalankan ibadah shalat sesuai dengan harapan.

Merujuk pada perkembangan agama pada remaja, menurut Elizabeth B. Hurlock, bahwa sikap keberagamaan dipupuk oleh pendidikan remaja di rumah, dan penegakkan yang diberikan pada kepatuhan terhadap peraturan agama dalam kehidupan sehari-hari. Remaja yang dibesarkan dengan kebiasaan-kebiasaan sikap keagamaan sejak kecil cenderung mempunyai minat yang lebih besar pada agama

dibandingkan mereka yang kehidupan beragamanya terbatas pada kegiatan ibadah tertentu.<sup>7</sup>

Penerapan kebiasaan baik dan kedisiplinan adalah faktor pendidikan yang paling baik serta sarana yang paling efektif untuk menumbuhkan keimanan dan akhlak pada anak. Faktor ini paling baik karena menekankan pada pengawasan dan pendampingan anak, juga menggunakan bujukan dan ancaman, tak diragukan lagi bahwa pengajaran dan kedisiplinan yang diberikan sejak kecil selalu berhasil mengantarkan seorang anak kepada keberhasilan dan kebahagiaan. Sebaliknya bila pendisiplinan dan pendidikan tersebut baru diterapkan pada masa dewasa, niscaya sangat sulit.<sup>8</sup>

Selain itu perkembangan agama pada remaja dipengaruhi juga oleh beberapa faktor baik jasmani dan rohani<sup>9</sup>. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1). Pertumbuhan pikiran dan mental.

Ide dasar keyakinan beragama yang diterima remaja dari masa kanak-kanaknya sudah tidak begitu menarik bagi mereka. Sifat kritis terhadap ajaran agama mulai timbul. Selain masalah agama merekapun sudah tertarik pada masalah kebudayaan, sosial, ekonomi dan hal ini menunjukkan bahwa perkembangan pikiran dan mental remaja mempengaruhi keagamaan mereka.

2). Perkembangan perasaan

Berbagai perasaan telah berkembang pada masa remaja. Perasaan sosial, etis dan estetis mendorong remaja untuk menghayati perikehidupan yang terbiasa dalam lingkungan kehidupan agamis. Sebaliknya bagi remaja yang kurang mendapat pendidikan dan siraman ajaran agama akan lebih mudah

---

<sup>7</sup>Elizabeth B Hurlock, *Perkembangan Anak*, (Jakarta: Erlangga, 1999), h. 33.

<sup>8</sup>*Ibid*, h. 33.

<sup>9</sup>Jamaludin Ancok, *Pengantar Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1992), h. 33.



didominasi dorongan seksual. Masa remaja merupakan masa kematangan seksual. Di dorong oleh perasaan ingin tahu dan perasaan super, remaja lebih mudah terperosok kearah tindakan seksual yang negatif.

### 3). Pertimbangan sosial

Corak keagamaan para remaja juga ditandai oleh adanya pertimbangan sosial. Dalam kehidupan keagamaan mereka timbul konflik antara pertimbangan moral dan material, remaja sangat bingung menentukan pilihan itu. Karena kehidupan dunia lebih dipengaruhi kepentingan akan materi, maka para remaja lebih cenderung jiwanya untuk bersikap materialistis.

### 4). Perkembangan moral

Perkembangan moral para remaja bertitik tolak dari rasa berdosa dan usaha untuk mencari proteksi. Tipe moral yang juga terlihat pada remaja juga mencakup; taat akan agama atau moral berdasarkan pertimbangan pribadi (*self directive*), mengikuti situasi lingkungan tanpa mengadakan kritik (*adaptif*), merasakan adanya keraguan terhadap ajaran moral dan agama (*submissive*), belum meyakini akan kebenaran ajaran agama dan moral (*unadjusted*), menolak dasar dan hukum keagamaan dan moral masyarakat (*deviant*).

### 5). Sikap dan minat

Sikap dan minat remaja terhadap masalah keagamaan boleh dikatakan sangat kecil dan hal ini bergantung dari kebiasaan masa kecil serta lingkungan agama yang mempengaruhi. Pembinaan keagamaan merupakan

upaya sadar untuk mengembangkan cara hidup yang mengikuti perintah agama. Pola hidup penganut agama didasari oleh penghayatan atas nilai-nilai yang dianutnya. Nilai-nilai itu diserap untuk dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari.

Bossard dan Boll mengatakan, latar belakang kehidupan keagamaan remaja dan ajaran agamanya berkenaan dengan hakekat dan nasib manusia, memainkan peranan penting dalam menentukan konsepsinya tentang apa dan siapa dia, dan akan menjadi apa dia. Agama, seperti yang kita temukan dalam kehidupan sehari-hari, terdiri atas suatu sistem tentang keyakinan-keyakinan, sikap-sikap dan praktek-praktek yang kita anut, pada umumnya berpusat sekitar pemujaan. Penemuan lain menunjukkan, bahwa sekalipun pada masa remaja banyak mempertanyakan kepercayaan-kepercayaan keagamaan mereka, namun pada akhirnya kembali lagi kepada kepercayaan tersebut. Banyak orang yang pada usia dua puluhan dan awal tiga puluhan, tatkala mereka sudah menjadi orang tua, kembali melakukan praktek-praktek yang sebelumnya mereka abaikan.<sup>10</sup>

Salah satu faktor yang membantu sikap keberagamaan adalah sistem pengalaman emosional yang dimiliki setiap orang dalam kaitannya dengan agama mereka. Ini disebut faktor “emosional” atau afektif dalam sikap keberagamaan. Faktor emosional ini mirip dengan pengalaman “mistik”,. Pengalaman mistik merupakan pengalaman yang sangat pribadi dimana seorang mistikus merasakan kehadiran tuhan. Tuhan dirasakan sangat dekat.<sup>11</sup>

Pelaksanaan ibadah shalat adalah salah satu tanda bukti karyawan berakhlak kepada Allah, karena ibadah shalat dapat dikatakan sebagai implementasi dalam menjalankan ajaran agamanya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa sikap keberagamaan karyawan kalau dilihat dari keta’atan beribadah terutama shalat masih

---

<sup>10</sup>Desmita, *Psikologi Perkembangan*, (Bandung: Rosda Karya, 2007) h. 75

<sup>11</sup>Robert Thoules. H, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), h. 87.

mengalami perubahan. Keadaan yang demikian disebabkan karyawan masih dalam perkembangan usia dan jiwa remaja. Karena pada masa tersebut remaja mengalami usia peralihan dari masa kanak-kanak menuju masa remaja. Hal ini di tunjukkan oleh penelitian Zakiah Daradjat, bahwa iman remaja masih mengalami masa kegoncangan dan keraguan pada diri mereka karena masih mengalami masa perubahan, artinya tidak tetap, walaupun dalam hatinya merasa bahwa ada sesuatu kekuatan ghaib yang mengatur alam semesta ini dan pantas untuk disembah.<sup>12</sup>

Pendapat Zakiah Daradjat tersebut dibuktikan dengan banyaknya Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kaupaten Tanah Laut yang motivasi shalatnya karena takut kepada pimpinan perusahaan atau ustadz yang menyuruhnya pada PT. Indofood CBP Sukse Makmur Tbk terdapat 20%. Sedangkan karyawan yang mengakui motivasi shalatnya karena perintah Allah sangat tinggi ada 80%.

Demikian pula pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ada 80% karyawan yang motivasi shalatnya karena takut kepada General Manager atau Manager Personalia dan Manager Pam, sedangkan karyawan yang mengakui motivasi shalatnya karena perintah Allah sangat rendah sekali 20% karyawan. Keadaan yang demikian itu menunjukkan bahwa kesadaran beragama karyawan yang dalam hal ini direpresentasikan melalui ibadah shalat karyawan tergolong masih tidak tetap, sering berubah.

---

<sup>12</sup>Zakiah Daradjat, *Problema Remaja Indonesia*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), h.176.

Menurut Zakiah Daradjat, itulah sebabnya kita melihat, sering terjadi suatu keadaan jiwa tertentu remaja, yaitu perasaan mundur-maju dalam beriman. Kita tidak akan menemukan perasaan agama yang sama kuatnya disetiap waktu, akan tetapi gelombang antara kehangatan atau semangat yang berlebihan terhadap agama, yang diselingi oleh rasa acuh tak acuh atau kurang peduli. Maka religiusitas remaja tidak sama dengan orang dewasa.<sup>13</sup>

Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Ajzen sebagaimana dikutip oleh Saifuddin Azwar menjelaskan bahwa diantara berbagai keyakinan yang akhirnya akan menentukan intens dan perilaku tertentu adalah keyakinan mengenai tersedia tidaknya kesempatan dan sumber yang diperlukan.<sup>14</sup>

Jadi kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman dalam diri individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Kewajiban shalat dapat dilaksanakan dan tidak dilaksanakan sangat berpengaruh ketika seseorang berada dalam kondisi yang lemah, seperti adanya kesibukan lain yang menghabiskan waktu sehingga melaksanakan shalat betul-betul terasa sangat sempit.

Oleh sebab itu ketaatan menjalankan ibadah shalat harus ditanamkan sejak dini ketika anak masih dalam lingkungan keluarga atau lingkungan pendidikan orang tua. Karena tindak keagamaan yang dilakukan oleh anak-anak dalam kehidupan sehari-harinya pada dasarnya diperoleh dari meniru.

---

<sup>13</sup>Zakiah Daradjat, *Remaja Harapan dan Tantangan*, (Jakarta: Ruhama, 2000), h. 44.

<sup>14</sup>Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Edisi Ke-2, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h.14.

Menurut penelitian Gillespy dan Young yang terhadap sejumlah mahasiswa di salah satu perguruan tinggi menunjukkan, bahwa anak yang tidak mendapat pendidikan agama dalam keluarga tidak akan dapat diharapkan menjadi pemilik keyakinan agama yang kekal.<sup>15</sup>

Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada PT. Indofood CBP Sukser Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukser Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. untuk melaksanakan shalat berasal dari dorongan dalam jiwa mereka sendiri akan perintah Allah SWT hanya 80% karyawan yang mengakuinya.

Kenyataan tersebut disebabkan adanya sikap keberagamaan atau melaksanakan shalat yang ada dalam diri mereka yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Ini dikenal dengan sumber jiwa keagamaan yang pada garis besarnya, teori mengungkapkan bahwa sumber jiwa keagamaan berasal dari faktor intern dan ekstern manusia.

Pendapat pertama menyatakan bahwa manusia adalah homo religius (mahluk beragama) karena manusia sudah memiliki potensi untuk beragama. Potensi tersebut bersumber dari faktor intern manusia yang termuat dalam aspek kejiwaan manusia seperti naluri, akal, perasaan maupun kehendak, dan sebagainya. Teori kedua menyatakan bahwa jiwa keagamaan manusia bersumber dari faktor ekstern. Manusia terdorong untuk beragama karena pengaruh faktor luar dirinya, seperti rasa takut, rasa ketergantungan ataupun rasa bersalah (*sense of guilty*). Faktor-faktor inilah yang menurut pendukung teori tersebut mendorong manusia menciptakan suatu tata cara pemujaan yang kemudian dikenal dengan agama.<sup>16</sup>

Dalam melaksanakan shalat seorang hamba akan selalu merasa senang dan bathinnya merasa tenang karena telah melaksanakan kewajibannya. Mustamir

---

<sup>15</sup>Jalaludin, *Psikologi Agama*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h. 73.

<sup>16</sup>*Ibid*, h. 254.

mengatakan, apabila kita hanya menuhankan Dia Yang Esa dan tidak menuhankan dunia, maka lahir bathin kita akan sehat walafiat. Sumber-sumber makna selain Tuhan mudah goyang dan tidak menimbulkan ketenangan, karena selain Allah akan bersifat tidak abadi, selalu berubah, dan bahkan bersifat ambigu, yakni antara ada dan tiada ada.<sup>17</sup>

Shalat menurut Muhammad Zuhri, merupakan momen penting bagi manusia untuk melakukan transendensi spiritual, sama dengan mikrajnya kaum muslimin. Didalamnya berlangsung tiga macam transendensi yang akan sanggup menghantar kan esensi manusia kepada puncak kesempurnaanya secara individual, diantaranya adalah :

- Transendensi peran jiwa (nafsu) yang menjangkau peran Allah dengan pernyataan dalam sholat yaitu ” *Iyyakana’ budu* ” (Hanya kepada Mu kami mengabdikan).
- Transendensi kemampuan insani menjangkau qudratullah (kuasa Allah) dengan pernyataan dalam sholatnya yaitu ” *Iyya kanas ta’iin* ” (Kepada Mu kami mohon pertolongan ).
- Transendensi keinginan insani dalam menjangkau iradatullah (Kehendak Allah) dengan pernyataan dalam sholat yaitu ” *Ihdinash shirotol mustaqim*” (Tunjukkanlah kami ke jalan yang lurus).<sup>18</sup>

Dalam shalat manusia menyerahkan dirinya secara total kepada Allah dengan melamar sebagai hamba-Nya atau abdi-Nya. Setelah menjadi seorang hamba Allah, maka manusia dihadapkan pada satu pekerjaan di semesta yang menjadi wilayah menajerial Allah yang sangat luas. Maka manusia memohon kepada Allah agar diberikan kekuatan dan tenaga ekstra dalam menjalankan amanah Allah. Setelah itu

---

<sup>17</sup>Mustamir, *Sembuh dan Sehat dengan Mukjizat Al Qur`an*, (Yogyakarta: Lingkaran, 2007), h. 203.

<sup>18</sup>Muhammad Zuhri, *Mencari Nama Allah yang Keseratus, Panduan Menjadi Teman Dialog Tuhan*, (Bandung : Serambi, 2007) h. 89.

dimulailah pengabdian manusia pada Tuhan yang sesungguhnya, yaitu menjamah lingkungan melakukan transformasi sosial yaitu dengan melakukan amal.

Menurut ilmu Fiqh, shalat mempunyai kedudukan yang sangat penting yang tidak bisa ditandingi oleh ibadah manapun juga. Shalat merupakan tiang agama, shalat merupakan amalan hamba yang mula-mula dihisab dihari kiamat. Shalat juga merupakan barang terakhir yang lenyap dari agama, dalam arti ia hilang, maka hilang pula agama secara keseluruhan.<sup>19</sup>

Sedangkan manfaat ibadah shalat sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT dalam Surah Al Ankabut: 45 sebagai berikut.

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ

Melihat begitu pentingnya shalat, bahkan dengan mengetahui manfaat dari menjalankan shalat, maka jelaslah bahwa semua pihak umat Islam wajib untuk menegakkan ibadah shalat ditengah-tengah masyarakat muslim. Alexxis Carrel, peraih hadiah nobel dalam bidang kedokteran menjelaskan mukjizat shalat bagi manusia. Beliau mengatakan, Shalat adalah konsentrasi penuh menembus alam ini, menuju satu totalitas wujud yang tidak terbatas. Ini bukan bidang nalar. Para filosof dan ilmuwan sukar memahaminya. Hanya orang-orang yang jauh dari rayuan gemerlap dunia yang mudah merasakannya, semudah merasakan kehangatan mentari

---

<sup>19</sup>Sayid Sabiq, *Fiqhus Sunnah*, (Bandung: Al-Ma`rif, 1977), h. 158.

atau kasih sayang seseorang sahabat. Shalat demikianlah yang mampu melahirkan mukjizat.<sup>20</sup>

Oleh karena itu pimpinan perusahaan swasta PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut harus segera membimbing dan memberikan contoh kepada karyawannya untuk menjalankan shalat, sesuai dengan perintah agama. Ini terlihat dari hasil temuan, terhadap perusahaan yang memiliki Majelis Taklim, yang dapat dijadikan sebagai pusat pendidikan nonformal untuk memperoleh pengetahuan tentang shalat, dan tentu saja akan dijadikan pusat pembiasaan dalam pembinaan sikap keberagamaan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Bagian Kelima, Pendidikan nonformal Pasal 26 Ayat 4 yang berbunyi. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

Sejalan dengan itu menurut Jalaluddin, dengan fungsi dan perannya, maka sekolah sebagai kelembagaan pendidikan adalah pelanjut dari pendidikan keluarga. Karena keterbatasan para orang tua untuk mendidik anak-anak mereka, maka mereka diserahkan ke sekolah-sekolah.<sup>21</sup>

Menurut penelitian Ernest Harms, *The Realistic* (tingkat kenyataan) yang dikutip Jalaluddin menjelaskan tingkat keberagamaan dimulai sejak anak masuk sekolah dasar hingga keusia (masa usia) adolesens. Pada masa ini, ide ke-Tuhanan anak sudah mencerminkan konsep-konsep yang berdasarkan kepada kenyataan

---

<sup>20</sup>M.Quraish Shihab, *Mukjizat Al Qur`an*, (Bandung: Mizan, 1998), h. 31.

<sup>21</sup>Jalaluddin, h.73. *Psikologi Agama*,..h. 283.



(realitas). Konsep timbul melalui lembaga–lembaga keagamaan dan pengajaran agama dari orang dewasa.<sup>22</sup>

Emile Durkheim, memperkuat posisi sekolah sebagai pusat pendidik anak dengan mengatakan, keluarga bukanlah lembaga yang didirikan dengan tujuan mendidik untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Dari batasannya saja keluarga jelas bukanlah lembaga yang tepat untuk mendidik semacam itu. Oleh karena itu dengan memusatkan perhatian kita pada sekolah, kita menempatkan diri tepat pada titik yang harus dipandang sebagai pusat terpenting bagi perkembangan moral anak pada usia tersebut.<sup>23</sup>

Dengan demikian pemberian pengetahuan dan pengalaman keagamaan di perusahaan adalah sebuah kewajiban bagi ustadz yang berada di perusahaan swasta, atau jika bagi karyawan yang tidak dapat meneruskan pendidikan formal pada lembaga pendidikan sekolah. Maka Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) dalam menjalankan tugasnya sebagai Motivator juga sekaligus sebagai pendidik jiwa beragama karyawan, terutama dalam memberikan pemahaman keagamaan tentang kewajiban shalat.

#### **b. Sikap karyawan dalam berdo'a**

Berdo'a secara etimologis berarti meminta kepada Allah, mempunyai tujuan-tujuan yang bukan saja bersifat ukhrawi, melainkan juga bersifat duniawi. Karena do'a bukanlah untuk kepentingan Allah melainkan untuk kepentingan manusia itu sendiri, walaupun kita berdo'a untuk memohon segala sesuatu yang kita butuhkan, yang kita inginkan ataupun hanya untuk menenangkan diri dari segala kesusahan,

---

<sup>22</sup>*Ibid*, h. 67.

<sup>23</sup>Emile Durkheim, *Pendidikan Moral; Suatu Study Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 1990), h. 67.

namun do'a mempunyai beberapa faidah yang tak terhingga. Dalam pandangan spiritual, seseorang akan merasa tenang saat bersanding dengan kekasihnya, dan keresahan timbul saat ditinggal olehnya. Hati akan tenang saat merasakan mencintai Allah, maka cobalah kita hadirkan Allah dalam hati kita, niscaya hati kita akan merasa tenang. Dalam sebuah hadits disebutkan bahwa Allah selalu bersamamu di mana pun kamu berada.<sup>24</sup>

Dalam penelitian ini menunjukkan sikap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam berdo'a. Sikap karyawan selalu berdo'a dilakukan 100%, hal ini terlihat pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, dari persentasi waktu berdo'a karyawan yang selalu melakukan sebelum dan sesudah bekerja tergolong banyak yakni 50% dan yang setelah shalat berdo'a sebanyak 40%, yang menyatakan sesuai dengan keperluan 10%. Sedangkan yang menyatakan tidak pernah berdo'a tidak ada sama sekali. Kemudian dilihat dari pemilihan waktu berdo'a yang mereka lakukan sebagian besarnya ketika sebelum dan setelah bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasakan pentingnya berdo'a agar keinginan dan cita-citanya terpenuhi. Paling tidak dalam batas kepentingan pekerjaannya agar dapat berjalan dengan baik dan lancar serta kondusif, sehingga selamat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Sikap berdo'a karyawan ini juga membuktikan bahwa didalam jiwa karyawan mulai tertanam akan keagungan Allah

---

<sup>24</sup>Mas Udik Abdullah, *Meledakkan IESQ dengan Langkah Taqwa dan Tawakal*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2000), h. 152.

SWT kepada hamba-hamba-Nya yang lemah, walaupun ada kecenderungan masih labil karena pengaruh kejiwaan yang masih dalam tahap pencarian jati diri.

Kalau melihat persentasi tersebut ditas tentang sikap dan waktu karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi, maka dapat dikatakan bahwa semua karyawan sudah tinggi tingkat pengamalannya dalam berdo'a.

Komaruddin Hidayat menjelaskan bahwa dalam diri manusia selalu merasakan kerinduan untuk mencari dan mengenal hakikat diri dan pencipta kehidupan. Ada kesadaran kognitif bahwa manusia begitu kecil, terbatas, dan tak berdaya di hadapan keagungan dan kompleksitas semesta. Pikiran dan emosi kagum dan sekaligus takut ketika melihat berbagai bencana.<sup>25</sup>

Keyakinan akan janji Allah untuk mengabulkan do'a tersebut merupakan tahrid (motivasi) untuk bersegera berbuat baik, dan tarbiyah (mendidik) agar kita mengakui dan merasakan nikmat Allah sehingga jiwa kita semakin terdorong untuk selalu bersyukur. Sebab rasa syukur itu pula yang mendorongnya untuk bersungguh-sungguh dalam beribadah.

Tumbuhnya motivasi keagungan Allah SWT dalam diri karyawan akan mendorong karyawan merasa malu kepada Allah. Sebab manakala ia tahu bahwa Allah akan mengabulkan do'a-do'anya, maka tentu saja ia malu untuk mengingkari nikmat-nikmat-Nya. Bahkan manakala manusia sudah berada dalam puncak keimanan yang

---

<sup>25</sup>Komaruddin Hidayat, *Psikologi Beragama; Menjadikan Hidup lebih Nyaman dan Santun*, (Jakarta : Mizan Publika, 2007), h.13.

kuat sekalipun, maka ia akan lebih dekat lagi (taqarrub) untuk mensyukuri nikmat-Nya.

Abraham Maslow mengemukakan konsep eksistensi agama dengan istilah *metamotivation*. Ia mengatakan, *mystical* atau *peak experience* adalah bagian *metamotivation* yang menggambarkan pengalaman keagamaan. Pada kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat dalam. Pribadi (self) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan *transcendental (self is lost and transcended)*.<sup>26</sup>

Pada saat-saat seperti itu orang-orang yang berdo'a memiliki kesempatan mengaktualisasikan diri mengalami ekstase, kebahagiaan, perasaan terpesona yang meluap-luap. Suatu pengalaman keagamaan yang sangat dalam, bahwa tidak ada sesuatu pun yang tidak dapat diselesaikannya yaitu dengan do'a memohon pengharapan dan pertolongan dari Allah SWT.

Kedekatan perasaan dengan Zat Yang Maha kuasa menjadikan hidup menuju ketenangan hati dan ketentraman jiwa, mengalihkan hiruk-pikuk kehidupan dunia keharibaan tafakur dan kekudusan munajat ke hadirat Allah SWT, memutuskan syahwat duniawi yang fana. Do'a yang dipanjatkan oleh karyawan dalam dimensi eksperensial yang begitu kental dekat dengan Allah, yaitu pada saat mereka dalam suasana batin yang tenang untuk berhubungan dengan Allah dan pada saat-saat mereka butuh akan kehadiran Allah SWT, untuk menyembuhkan rasa sakitnya dan terhindar dari segala musibah yang menimpanya.

Zakiah Daradjat menjelaskan, bahwa kebutuhan akan Allah kadang-kadang tidak terasa, apabila jiwa mereka dalam keadaan tentram dan tenang. Sebaliknya Allah sangat dibutuhkan apabila mereka dalam keadaan gelisah, karena menghadapi

---

<sup>26</sup>Djamaluddin Ancok, & Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), h.75.

bahaya yang mengancam, ketika ia takut akan gagal, atau mungkin juga karena merasa berdosa. Dalam hal ini remaja akan merasa bahwa shalat atau membaca kitab suci dan kegiatan agama lainnya, dapat menerangkan kesedihan, ketakutan dan rasa penyesalannya.<sup>27</sup>

### **c. Sikap karyawan dalam membaca Al Qur`an.**

Sikap membaca Al-Qur`an yang dimaksud di sini adalah, kemampuan karyawan membaca dan kemauan karyawan secara rutin membaca Al-Qur`an. Al-Qur`an adalah bacaan utama bagi umat Islam karena Al-Qur`an adalah pedoman hidup yang utama.

Menurut Quraish Shihab, keagungan dan kesempurnaan Al-Qur`an bukan hanya diketahui atau dirasakan oleh mereka yang mempercayai dan mengharapkan petunjuk-petunjuknya, tetapi juga oleh semua orang yang mengenal secara dekat dengan Al-Qur`an. Karena tiada suatu bacaan-pun sejak manusia mengenal tulis baca sekitar lima ribu tahun lalu yang keadaannya sama dengan Al-Qur`an. Bacaan yang amat sempurna lagi mulia itu.<sup>28</sup>

Kebiasaan karyawan membaca Al-Qur`an akan melahirkan sikap yang positif bagi kehidupannya. Di antaranya mendorong merenungi firman-firman Allah, maka ia dengan sendirinya akan mengenal Tuhannya. Disamping itu akan mengetahui keutamaan dirinya dibandingkan orang-orang mukmin yang lain, dia akan menyadari kewajibannya dalam beribadah sehingga senantiasa berusaha untuk menjaga kewajiban tersebut. Ia akan berhati-hati terhadap apa yang dilarang Rabb-Nya, mencintai apa yang dicintai-Nya.

Dengan keadaan tadi karyawan ketika ia memulai membaca sebuah surat yang tergambar dibenaknya adalah sejauh mana dia dapat mengambil pelajaran terhadap

---

<sup>27</sup>Zakiah Daradjat, h. 44. *Remaja Harapan dan Tantangan*, ...h. 44.

<sup>28</sup>M.Quraish Shihab, h. 3.1 *Mukjizat Al Qur`an*, ... h.48

yang dia baca. Tujuannya membaca Al-Qur'an tidak semata-mata untuk mengkhafatkan kanya akan tetapi seberapa besar ia dapat memahami perintah Allah dan mengambil pelajaran darinya. Membaca Al-Qur'an adalah ibadah, maka tidaklah pantas membacanya dengan hati yang kosong lagi lalai, dan Allah SWT maha memberi taufik terhadap yang demikian.

Ketika mendengar suara bacaan ayat-ayat Al-Qur'an, hal pertama yang terasa ditelinga adalah nada dan langgamnya. Ayat-ayat Al-Qur'an walaupun bukan syair ataupun puisi, namun terasa dan terdengar mempunyai keunikan dalam irama dan ritmenya. Cendekiawan Inggris, Marmaduke Pickthall mengomentari nada-nada ayat-ayat Al-Qur'an, Al-Qur'an mempunyai simfoni yang tidak ada taranya dimana setiap nada-nada bisa menggerakkan manusia untuk menangis dan bersuka cita.<sup>29</sup>

Hal tersebut disebabkan ayat-ayat Al-Qur'an melahirkan keserasian nada-nada atau bunyi yang mempunyai keserasian irama dalam rangkain kalimat. Sehingga melahirkan getaran-getaran jiwa yang sangat dalam dan tidak heran para sahabat Nabi SAW saat mendengar bacaan Al-Qur'an banyak yang menangis. Kesan-kesan yang ditimbulkan oleh jiwa pembaca Al-Qur'an diakui oleh Gibs, dalam bukunya *Mohammendanism*, menulis; tidak seorangpun dalam seribu lima ratus tahun ini, telah memainkan alat bernada nyaring yang demikian mampu dan berani dan demikian luas getaran jiwa yang diakibatkannya, seperti apa yang dilakukan oleh Muhammad (melalui Al-Qur'an).<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>*Ibid*, h.119.

<sup>30</sup>*Ibid*, h. 59.

Belajar membaca Al-Qur`an mestinya memang harus sudah dimulai sejak kecil, artinya sejak anak usia pra sekolah sudah diperkenalkan dengan membaca Al-Qur`an. Untuk bisa membaca Al-Qu`ran, termasuk mengetahui kaidah-kaidahnya, sekarang ini tidaklah sulit. Telah banyak metode yang ditawarkan untuk bisa mudah dan cepat membaca. Ada metode Iqra, Qiroati dan sebagainya.

Metode-metode itu telah terbukti memudahkan ribuan anak-anak bahkan orang tua untuk mahir membaca Al-Qur`an. Alangkah baiknya membaca Al-Qur`an ini dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan karyawan di bawah bimbingan ustadz yang ditunjuk perusahaan swasta. Ketika seorang karyawan membaca, yang lain menyimak.

Jika karyawan salah membaca, maka karyawan yang lain bisa membetulkan. Dengan cara itu, perusahaan akan selalu dipenuhi dengan bacaan Al-Qur`an. Sungguh luar biasa pahala dan kebaikan yang dijanjikan kepada siapa saja yang biasa membaca Al-Qur`an. Oleh karena itu karyawan harus dibimbing dan didorong agar terbiasa membaca Al-Qur`an setiap hari walau cuma beberapa ayat. Ustadz yang bertugas di perusahaan penting memberikan contoh. Jadikanlah membaca Al-Qur`an, utamanya pada bulan Ramadhan dipagi hari usai shalat subuh atau usai shalat magrib, sebagai kegiatan rutin khususnya di bulan Ramadhan. Ajaklah karyawan karyawan yang belum lancar membaca untuk bersama-sama mendengarkan karyawan karyawan yang sedang membaca Al-Qur`an. Ustadza mempunyai kewajiban untuk mengajarkan kaidah-kaidah dan adab membaca Al-Qur`an.

Untuk memperoleh itu semua, tentunya keterampilan membaca Al-Qur`an adalah langkah awal menuju ke sikap yang sempurna dalam membaca Al-Qur`an. Hanya masalahnya karyawan sebenarnya sudah mampu membaca Al-Qur`an, namun karena sering tidak membaca Al-Qur`an, kadang menjadi lupa atau minimal kurang lancar dalam membaca. Kalau pada tingkat dasar karyawan 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 karyawan sudah terampil membaca, ditingkat yang lebih tinggi pasti mereka akan tertib untuk mau membacanya.

Dalam konteks usaha meningkatkan kemampuan karyawan dalam membaca Al-Qur`an pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut ditentukan oleh individu karyawan, diharapkan adanya kesadaran individu, khususnya pada saat bulan Ramadhan untuk dapat membaca dan menghayati serta mampu mengamalkan isi kandungan Ayat ayat Al-Qur`an, kalau pembinaannya secara langsung yang ditunjang dalam pembelajaran di perusahaan memang tidak dilakukan.

Dari tabel tentang waktu-waktu karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Desa Liang Anggang Kecamatan Bati-Bati membaca Al-Qur`an, setelah shalat fardhu, bulan ramadhan, saat di TPA saja, ketika diperusahaan saja, yang menyatakan pada bulan Ramadhan saja cukup banyak persentasinya pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur 50 %. Sedangkan pada PT.



Patriot Intan Abadi 40%. Berarti karyawan perusahaan tersebut dalam mengamalkan membaca Al-Qur'an pada saat bulan Ramadhan saja.

Zakiah Daradjat menegaskan bahwa, Al-Qur'an penuh dengan keindahan ayat-ayatnya bila dibaca dengan irama yang menawan, akan menyejukkan hati sanubari. Susunan ayat dalam masing-masing surat, tiada bandingan indahnya.<sup>31</sup>

Diantara etika membaca Al-Qur'an adalah memperbagus suara saat membacanya. Al-Qur'an itu indah, bahkan ia amat indah. Namun suara yang indah akan menambah keindahannya, sehingga akan menggoncangkan qalbu.<sup>32</sup>

Membaca Al-Qur'an merupakan suatu ibadah kepada Allah SWT dan lebih dari itu apabila memahami isi kandungan Al-Qur'an serta mampu untuk mengamalkan isi kandungannya, adalah merupakan satu tujuan bagi semua manusia karena Al-Qur'an adalah pedoman atau petunjuk bagi manusia dalam hidupnya di dunia ini untuk mengharapkan jalan yang benar demi kebahagiaan hidup di akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah : 185 sebagai berikut.

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَاتٍ مِّنَ الْهُدَىٰ وَالْفُرْقَانِ فَمَن شَهِدَ مِنْكُمُ الشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَاكُمْ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Ayat di atas jelas menunjukkan Al-Qur'an merupakan pedoman bagi manusia

<sup>31</sup>Zakiah Daradjat, h. 44. *Remaja Harapan dan Tantangan*,... h.71.

<sup>32</sup>Mustamir, h. 203 *Sembuh dan Sehat dengan Mukjizat Al Qur'an*...h.197.

hidup di dunia. Dengan menjalankan isi kandungan Al-Qur`an manusia akan terarah hidupnya untuk selalu mengikuti yang dikehendaki oleh Allah dan Rasul-Nya. Untuk dapat mengamalkan isi kandungan Al-Qur`an harus membacanya terlebih dahulu.

Untuk menyiapkan generasi yang cinta Al-Qur`an, maka orangtua di rumah memberikan motivasi kepada anak untuk mempelajari Al-Qur`an. Disamping itu Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) di perusahaan juga harus memberikan layanan dengan memberi motivasi dan contoh agar karyawan mau belajar membaca Al-Qur`an dan rutin membacanya setiap hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang tidak mampu membaca Al-Qur`an ternyata kurang adanya perhatian orang tua, dalam arti orangtua tidak memperhatikan kemampuan karyawan sewaktu kanak kanak untuk membaca Al Qur`an sehingga karyawan tidak merasa penting membaca Al-Qur`an. Pada hasil wawancara juga diperoleh jawaban karyawan yang mampu membaca Al-Qur`an menunjukkan adanya keterlibatan orang tua sejak dia kecil, dalam keluarga karyawan sejak kecil diberikan motivasi dan perhatian kepada mereka dalam pendidikan agama, terutama motivasi dalam belajar membaca Al-Qur`an serta membiasakan membacanya setiap hari. Hal ini dikemukakan oleh Ibu Hariani Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, pada setiap harinya sering membaca Al-Qur`an dan membaca Burdah atau Dalail, terutama pada bulan Ramadhan.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup>Hariani, Karyawan kebersihan ruangan dalam, pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, Wawancara Karyawan, liang Anggang: 5 Maret 2015.

**d. Akhlak karyawan terhadap Bapak Astam industrial relation supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi manager personalia (MP) pada perusahaan.**

Akhlak karyawan terhadap Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan, yang dimaksudkan di sini adalah aspek akhlak karyawan yang berkaitan dengan perilakunya sebagai seorang muslim yang taat menjalankan ajaran agama dalam kehidupannya berhubungan dengan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan.

Hal ini disebabkan karyawan memiliki kesadaran yang terdapat dalam jiwanya tentang ajaran agama dalam hatinya, sehingga lahirlah sikap yang mulia dalam perilaku kehidupannya, oleh karena itu ada beberapa hal yang perlu direalisasikan oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan orang tua yakni aspek pendidikan akhlakul karimah. Pendidikan akhlak sangat penting dalam lingkungan perusahaan dan keluarga, karena dengan jalan membiasakan dan melatih pada hal-hal yang baik, menghormati kepada Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan, bertingkah laku sopan, baik dalam berperilaku keseharian maupun dalam bertutur kata.

Dengan demikian penanaman nilai-nilai keagamaan pendidikan akhlak tidak hanya secara teoritik namun disertai contohnya untuk dihayati maknanya, seperti kesusahan ibu yang mengandungnya, kemudian dihayati apa yang ada dibalik yang nampak tersebut, kemudian direfleksikan dalam kehidupan kejiwaannya. Sehari-

harinya karyawan dapat berperilaku yang mencerminkan sikap keberagamaan, seperti bergaul dengan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan temannya di perusahaan. Perasaan karyawan terhadap Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan merupakan bagian penting dari perasaan mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan yang harmonis antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan menumbuhkan semangat kerja di dalam dan diluar perusahaan. Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan menempati tempat istimewa di dalam kehidupan sebagian besar karyawan, karena Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan adalah orang yang bertanggung jawab pada perusahaan, termasuk yang berhubungan erat dengan karyawan.

Dalam pandangan karyawan, Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan, merupakan cerminan dari alam luar dirinya yang sempurna dan sangat berharap bisa mencapai tingkat kedewasaan dan kemapanan cara berpikir dan berindak seperti Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan tersebut, menumbuhkan rasa hormat kepada Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan, dan menjalin hubungan sosial yang dilandasi oleh nilai-nilai ajaran

Islam. Dalam agama Islam pergaulan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan tersebut di sebut dengan akhlak.

Adapun Akhlak merupakan kelakuan yang timbul dari hasil perpaduan antara hati nurani, pikiran, perasaan, bawaan dan kebiasaan dan yang menyatu, membentuk suatu kesatuan tindakan akhlak yang dihayati dalam kenyataan hidup keseharian. Semua yang telah dilakukan itu akan melahirkan perasaan moral yang terdapat di dalam diri manusia itu sendiri sebagai fitrah, sehingga ia mampu membedakan mana yang baik dan mana yang jahat, mana yang bermanfaat dan mana yang tidak berguna, mana yang cantik dan mana yang buruk.<sup>34</sup>

Jadi pemahaman akhlak adalah seseorang yang mengerti benar akan kebiasaan perilaku yang diamalkan dalam pergaulan semata-mata taat kepada Allah dan tunduk kepada-Nya. Oleh karena itu seseorang yang sudah memahami akhlak maka dalam bertingkah laku akan timbul dari hasil perpaduan antara hati nurani, pikiran, perasaan, bawaan dan kebiasaan dan yang menyatu, membentuk suatu kesatuan tindakan akhlak yang dihayati dalam kenyataan hidup keseharian. Dengan demikian memahami akhlak adalah masalah fundamental dalam Islam. Namun sebaliknya tegaknya aktifitas keislaman dalam hidup dan kehidupan seseorang itulah yang dapat menerangkan bahwa orang itu memiliki akhlak. Jika seseorang sudah memahami akhlak dan menghasilkan kebiasaan hidup dengan baik, yakni perbuatan itu selalu diulang-ulang dengan kecenderungan hati (sadar).

Hubungan instruksional adalah hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusa

---

<sup>34</sup>Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975) h. 62.

haan dan karyawan yang lebih bersifat teknis. Dalam hubungan yang demikian ini memunculkan beberapa kondisi. *Pertama*, antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan terjadi interaksi yang bersifat mekanis. Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan memberikan beberapa instruksi kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah disusun secara rapi dan sistematis.

Pemberian instruksi tersebut sifatnya monologis di mana Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan menjadi lebih dominan. *Kedua*, antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) atau Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan terjadi interaksi yang bersifat kognitif-intelektual.

Artinya, Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan menyampaikan pengetahuan dan memberikan instruksi kepada karyawan tentang segala sesuatu yang bernuansa pengetahuan intelektual. Pada tataran ini, karyawan seperti botol yang masih belum penuh isinya yang harus diisi oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan. Sebaliknya, Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan bagaikan sebuah bank yang memberikan atau mengucurkan kredit sebanyak-banyaknya kepada karyawan. *Ketiga*, karena hubungannya berbentuk

instruksional, maka hubungan yang terjadi tidak memiliki ikatan perasaan di antara keduanya.

Perusahaan seolah-olah di antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang berbeda yang berada dialam lain tanpa adanya kemampuan untuk berinteraksi lebih intens dan berjiwa. Karena inilah yang kemudian menghasilkan karyawan yang tidak berjiwa dan kurang berperasaan meskipun kepada Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan sendiri. Dan *keempat*, hubungan instruksional ini tidak mensyaratkan adanya kesamaan pandangan atau ideologi yang dimiliki oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan Karyawan, yang menonjol dalam hubungan bentuk instruksional ini adalah kesamaan kepentingan yang bersifat ilmiah dan intelektual.

Dengan demikian, bisa saja terjadi antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dengan karyawan berbeda pendapat bahkan terjadi pertentangan. Karena memang hal itu tidak ditabukan sama sekali. Hubungan emosional adalah hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan yang dilandasi perasaan. Dalam hubungan yang demikian ini memunculkan beberapa kondisi. Pertama, hubungan yang terjadi tidak hanya bersifat lipstik belaka, melainkan merupakan hubungan yang berjiwa dan sangat membekas di antara keduanya. Dalam waktu yang lama di antara keduanya

masih akan terus terjadi kontak batin, meskipun sudah berada di tempat yang sangat jauh.

Hubungan yang terjadi benar-benar merasuk sampai di lubuk hati Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan maupun karyawan. Kedua, hubungan emosional kadang-kadang mengalahkan rasio kemanusiaan. Dikala sang Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan memberikan suatu perintah yang sebenarnya secara rasio tidak bisa diterima oleh karyawan akan diterima juga sebagai sebuah kebenaran. Hubungan yang demikian ini memang kadang-kadang menyebabkan sesuatu akibat yang jauh dari harapan dan keinginan sebelumnya. Karenanya, hubungan dengan bentuk emosional ini perlu dilakukan secara hati-hati dan sistematis. Ketiga, hubungan yang terjadi mensyaratkan adanya kesamaan perasaan di antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan.

Perasaan disini bisa diartikan sebagai perasaan individual dan perasaan sosial, atau bahkan perasaan komunal. Perasaan yang sama antara satu pihak dengan pihak lain akan membentuk sebuah hubungan yang bukan hanya bersifat artifisial akan tetapi bersifat substantif. Dengan demikian, diharapkan akan terwujud suasana perasaan yang selalu sama dan seirama. Hubungan spiritual adalah hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan yang didominasi oleh adanya



kepentingan spiritual. Hubungan dalam bentuk yang demikian ini memunculkan beberapa kondisi. Pertama, hubungan yang terjadi antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan lebih didorong oleh semangat spiritual keagamaan dan ketuhanan. Hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan yang didorong oleh semangat keagamaan dan ketuhanan merupakan hubungan yang sangat kuat.

Hubungan dalam bentuk ini kadang-kadang tidak hanya tidak rasional, akan tetapi kadang-kadang berbau nekat. Hubungan yang demikian ini diyakini sampai saat ini masih ada. Bahkan pada masa sebelumnya, hubungan yang demikian ini adalah hubungan yang paling dominan. Kedua, hubungan spiritual antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan memunculkan suasana feodalistik di mana Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan merupakan seseorang yang tidak boleh dianggap salah baik dalam berbicara, bertindak atau memberi perintah.

Ketika terjadi perkataan, perbuatan atau perintah yang jelas-jelas salah baik dalam bingkai agama, tradisi, atau rasio, maka tidak langsung disalahkan. Akan tetapi harus dicari hikmah di balik perkataan, perbuatan atau perintah tersebut. Inilah yang menjadikan hubungan spiritual ini sangat unik yang kadang-kadang sulit dimengerti oleh orang awam. Ketiga, hubungan spiritual ini tidak akan terputus sepanjang zaman. Hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan

Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan dengan bentuk hubungan ini tidak mungkin terputus walaupun dalam rentang waktu yang panjang dan jauh jaraknya secara geografis.

Bahkan sampai berbilang generasi hubungan yang demikian ini masih sangat kental. Dan keempat, hubungan ini terjadi diantara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan yang memiliki akar tradisi, agama, ideologi, dan obsesi masa depan yang sama. Artinya primordialisme sangat kuat dalam hubungan bentuk ini. Hubungan yang mendasarkan diri pada pandangan primordialisme yang sangat kuat bukan lagi hubungan pemberian ilmu pengetahuan dari Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan kepada karyawan, akan tetapi sudah mengarah pada indoktrinasi nilai-nilai yang selama ini dipegang oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan. Hubungan ini tidak mungkin terputus meskipun nyawa taruhannya.

Bentuk hubungan yang proporsional adalah bentuk hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan yang bukan hanya mengedepankan kognisi-intelektual, tidak hanya emosional, dan sekaligus spiritual belaka, tetapi hubungan yang proporsional adalah hubungan yang mengadopsi ketiga interes tersebut. Artinya hubungan antara Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan selain untuk

mentransfer pengetahuan dan keterampilan juga untuk membangun hubungan berjiwa dan sekaligus dilandasi oleh kepentingan spiritual.

Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan profesional adalah yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multi dimensional. Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan yang demikian adalah yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis, dan kepribadian. Persyaratan ustadz atau guru profesional antara lain: sehat jasmani dan rohani, bertaqwa, berilmu pengetahuan, berlaku adil, berwibawa, ikhlas, mempunyai tujuan, mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi dan, menguasai bidang yang ditekuninya.

Hasil observasi di perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan dan hasil wawancara dari Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan dan karyawan lainnya diperoleh data bahwa secara umum karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut bersikap sopan kepada Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan serta selalu mengikuti nasehatnya.

Secara khusus mereka menyatakan sikap dan pengalaman mereka ketika bertemu Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada perusahaan, dengan sering memberi salam sebanyak 20% karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah

Laut, dan 20% karyawan PT. Patriot Itan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sering memberi salam. Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) memiliki kesopanan dalam hal berbicara, kepada Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), menghormati, menghargai dengan mengikuti tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kalau bertemu dengan Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), yang dikenal maupun yang tidak dikenalnya selalu mengucapkan salam.

Ada beberapa saja karyawan yang kurang memberikan rasa hormat kepada Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), kurang memperhatikan tugas yang diberikan oleh Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) kepadanya. Hal ini dapat diketahui dengan indikasi adanya karyawan yang kurang loyal kepadanya, tetapi jumlah karyawan ini sangat kecil. Padahal sebenarnya keberhasilan dan kemudahan dalam proses penanaman nilai-nilai keagamaan terletak pada kelakuan baik (adab) si karyawan, terutama adab kepada Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), Sayyidina Ali rodhiallu' anhu berkata, aku ibarat budak dari orang yang mengajarkan ku walaupun hanya satu huruf.<sup>35</sup>

Untuk menghadapi karyawan-karyawati yang tidak memiliki akhlak dan perilaku yang sopan, ada baiknya Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) mengkomunikasikan secara berkala terhadap kelompok-kelompok yang mempunyai tingkat moralitas rendah. Hal ini terkait dengan faktor emosional dan jiwa sosial karyawan. Indikasi adanya akhlak yang baik, dapat juga diketahui pada saat karyawan berhubungan dengan karyawan lainnya atau tamu yang datang ke perusahaan. Mereka

---

<sup>35</sup>*Ibid*, h.28.

memberikan rasa hormat yang sama seperti menghormati Astam Industrial Relation Supervisor (IRS). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berakhlak baik. Mereka menunjukkan sikap yang baik, berpenampilan yang sopan dan menunjukkan perilaku yang terpuji.

**e. Akhlak karyawan kepada temannya**

Adapun dari pemantauan sesekali di perusahaan dan wawancara kepada Bapak Suharto Security (ketua regu B) dan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), tidak terdapat hal-hal yang dianggap negatif terhadap perilaku karyawan dalam hubungan antar teman. Kalaupun ada perselisihan antar teman maka segera diselesaikan oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) yang ada di perusahaan. Dan semuanya dapat diselesaikan di perusahaan, tidak sampai berlanjut di luar perusahaan. Termasuk pergaulan dengan lawan jenis berjalan dengan baik dan tidak menyalahi ajaran agama.

Dari hasil data yang didapatkan Menurut Komaruddin Hidayat, kecenderungan saling memerlukan di antara kita sering disebut sebagai herd instinct (insting untuk berteman). Sesama kita pasti membutuhkan pergaulan, perkawanan, persahabatan, dan persaudaraan.<sup>36</sup>

Selanjutnya Mappiare sebagaimana dikutip oleh Abuddin Nata mengemukakan tugas-tugas perkembangan remaja:

---

<sup>36</sup>Komaruddin Hidayat, h.13 *Psikologi Beragama; Menjadikan Hidup lebih Nyaman dan Santun*,... h. 53.

- Menerima keadaan fisiknya
  - Menjalinkan hubungan baru dengan teman-teman sebaya baik sesama atau lawan jenis
  - Memperoleh kebebasan secara emosional dari orang tuanya dan orang dewasa lainnya
  - Memperoleh kepastian dalam hal kebebasan pengaturan ekonomis
  - Memilih dan mempersiapkan diri ke arah suatu pekerjaan
  - Mengembangkan ketrampilan-ketrampilan dan konsep-konsep intelektual yang diperlukan dalam hidup sebagai warga negara yang terpuji
  - Menginginkan dan dapat berperilaku yang diperbolehkan oleh masyarakat
  - Mempersiapkan diri untuk pernikahan dan hidup berkeluarga
  - Menyusun nilai-nilai kata hati yang sesuai dengan gambaran dunia, yang diperoleh dari ilmu pengetahuan yang memadai.<sup>37</sup>
- Kecakapan karyawan dalam bergaul dengan temannya menunjukkan

karyawan mempunyai tingkat penyesuaian diri yang baik, sekaligus tingkat kecerdasan emosionalnya. Hurlock mengatakan bahwa kecerdasan emosi akan mempengaruhi cara penyesuaian pribadi dan sosial remaja. Bertambahnya ketegangan emosional yang disebabkan remaja harus membuat penyesuaian terhadap harapan masyarakat yang berlainan dengan dirinya.<sup>38</sup>

Berbeda dengan pemahaman negatif masyarakat tentang emosi yang lebih mengarah pada emosionalitas, sebaliknya pengertian emosi dalam lingkup kecerdasan emosi lebih mengarah pada kemampuan yang bersifat positif.

Didukung pendapat yang dikemukakan oleh Cooper bahwa kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk dapat merasakan dan memahami dengan benar, selanjutnya mampu menggunakan daya dan kepekaan emosinya sebagai energi informasi dan pengaruh yang manusiawi. Sebaliknya bila individu tidak memiliki kematangan emosi maka akan sulit mengelola emosinya secara baik dalam bekerja. Disamping itu individu akan menjadi pekerja yang tidak mampu beradaptasi terhadap

---

<sup>37</sup>Abuddin Nata, *Akhlaq Tasawuf*, (Jakarta: Raja Garvindo Persada,1998), h. 28.

<sup>38</sup>Akmaluddin, *Peranan Guru dalam Pembinaan Sikap Keberagamaan Siswa di SMAN 1 Manggalewa Dompu*, Tesis tidak diterbitkan, (Malang: Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim, 2010), File PDF, h. 35.

perubahan, tidak mampu bersikap terbuka dalam menerima perbedaan pendapat, kurang gigih dan sulit berkembang.<sup>39</sup>

Pembinaan akhlak seseorang seharusnya dimulai sejak ia kecil. Sangat tepat apa yang dilakukan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patroit Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dengan melakukan upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan. Dimana karyawan sedang mengalami perkembangan kejiwaan sehingga perlu dibimbing dan diarahkan sesuai dengan psikologis karyawan.

Semua pengalaman yang dilalui baik yang disadari atau tidak, ikut mempengaruhi dan menjadi unsur-unsur yang bergabung dalam kepribadian seseorang. Diantara unsur-unsur terpenting tersebut yang akan menentukan corak kepribadian seseorang dikemudian hari ialah nilai-nilai yang diambil dari lingkungan, terutama lingkungan keluarga dan sekolah. Nilai-nilai yang dimaksud adalah nilai-nilai agama, moral dan sosial. Apabila dalam pengalaman waktu kecil itu banyak didapat nilai-nilai agama, maka kepribadiannya akan mempunyai unsur-unsur yang baik.

Demikian sebaliknya, jika nilai-nilai yang diterimanya itu jauh dari agama maka unsur-unsur kepribadiannya akan jauh pula dari agama dan relatif mudah goncang. Karena nilai-nilai positif yang tetap dan tidak berubah-ubah sepanjang zaman adalah nilai-nilai agama, sedang nilai-nilai sosial dan moral yang didasarkan pada selain agama akan sering mengalami perubahan, sesuai dengan perkembangan masyarakat itu sendiri. Karena itulah maka mental (kepribadian) yang hanya terbina

---

<sup>39</sup>Cooper Cary dan Makin Peter, *Psikologi Untuk Manajer*, (Jakarta: Arcan, 1995),h. 45.

dari nilai-nilai sosial dan moral yang mungkin berubah dan goyah itu, akan membawa kepada kegoncangan jiwa apabila tidak diimbangi dengan nilai keagamaan.

**B. Peranan Pimpinan dalam Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan serta Pembinaan Akhlak Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.**

Perusahaan mempunyai peran yang sangat strategis dalam membentuk manusia yang berakhlak mulia. Agar peran ini dapat berjalan dengan efektif memerlukan pemahaman dan kerjasama yang harmonis antara personalia dengan karyawan perusahaan di perusahaan, Branch Human Resources Manager (BHRM), Industrial Relation Supervisor (IRS) dan karyawan, harus memiliki persamaan persepsi dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta upaya pembinaan akhlak karyawan. Industrial Relation Supervisor (IRS) mempunyai perannya masing-masing. Branch Human Resources Manager (BHRM) sebagai manajer, harus mempunyai komitmen yang kuat dalam upaya dan peranan pimpinan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta membina akhlak karyawan. Branch Human Resources Manager (BHRM) sebagai manajer harus mampu mengembangkan budaya perusahaan yang mendukung dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak mulia kepada karyawan.

Dalam konteks pengembangan budaya perusahaan yang koheren dengan upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan maka perlu dirancang program-program kegiatan perusahaan yang bertujuan membiasakan



dan memperkuat penanaman nilai-nilai keagamaan serta nilai-nilai akhlak mulia di kalangan karyawan. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan tersebut adalah, dengan menciptakan suasana perusahaan yang religius dan mengembangkan kultur akhlak mulia di perusahaan.

Oleh karena itu suasana religius dilingkungan perusahaan dengan berbagai bentuknya sangat penting bagi proses penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan dan karyawan yang sesuai dengan nilai agama Islam. Proses penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan di lingkungan perusahaan akan makin intensif dengan suasana religius dilingkungan yang ada di perusahaan. Suasana religius yang berbentuk suasana kehidupan perusahaan yang Islami, baik yang nampak dalam kegiatan, sikap maupun perilaku mempertinggi intensitas proses penanaman nilai-nilai keagamaan melalui mekanisme pembiasaan, penghayatan, pendalaman dan pelembagaan. Selain itu upaya menciptakan kultur akhlak mulia baik secara terprogram dalam bentuk kegiatan rutin ataupun kegiatan spontanitas akan sangat menunjang dalam pembinaan dan menjadikan perilaku karyawan sesuai tuntunan akhlak dan nilai-nilai moral.

Dari hasil penelitian terungkap bahwa di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut telah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan. Kegiatan yang dilaksanakan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam

rangka penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan dapat diklasifikasikan dalam dua jenis atau sifat kegiatan yakni kegiatan yang bersifat keagamaan (Islam) dan kegiatan pengembangan kultur/budaya akhlak mulia. Kedua jenis kegiatan ini diintegrasikan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam kegiatan harian, mingguan, dan tahunan yakni berupa; kegiatan rutin perusahaan, kegiatan spontan, teladan, dan pengkondisian.

Kegiatan rutin merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan secara terus menerus dan konsisten pada setiap saat. Contoh kegiatan yang diimplementasikan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam konteks ini adalah, masuk jam kerja tepat waktu kebiasaan bersalaman sebelum masuk kerja, setelah selesai melaksanakan apel kerja. Menjaga kebersihan ruangan dan lingkungan perusahaan, shalat Zuhur dan Magrib berjamaah, membaca Al-Qur'an pada bulan Ramadhan, kegiatan Jum'atan (shalat jum'at) pada Masjid yang berada di lokasi perusahaan, dan menghidupkan Majelis Taklim, peringatan hari besar Islam, pemeriksaan ketertiban karyawan, dan berdo'a waktu mulai dan selesai bekerja.

Adapun kegiatan spontan berupa kegiatan yang dilakukan ketika karyawan menjumpai dan mengetahui perilaku karyawan yang tidak baik, yang harus langsung dikoreksi agar ia tidak mengulangnya. Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut. Kegiatan spontan ini terlihat ketika karyawan membuang sampah sembarangan, langsung ditegur dan diingatkan

oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, jika di perusahaan terdapat hal-hal yang tidak benar serta dapat dilihat secara langsung, maka karyawan yang melakukan tersebut mendapatkan teguran, juga ketika ada karyawan yang cara berpakaian tidak sesuai tata tertib perusahaan maka Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) langsung memperingatkannya terhadap perilaku-perilaku karyawan yang melanggar nilai-nilai akhlak mulia, maka dengan spontan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) menasehatinya.

Adapun keteladanan atau pemberian contoh disini maksudnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) di Kabupaten Tanah Laut, berperilaku didepan karyawan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai contoh teladan bagi karyawan lainnya, pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, wajib memperlihatkan sikap dan tingkah laku yang baik, khususnya Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) di perusahaan dan karyawan perusahaan tersebut. Menunjukkan contoh teladan yang baik, seperti berpakaian rapi, datang tepat waktunya, bertutur kata yang lembut dan sopan, bersikap ramah dan perhatian terhadap karyawan, dan tidak membuang sampah di sembarang tempat.

Sementara pengkondisian pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan adalah dengan mengkondisikan kehidupan

perusahaan yang mencerminkan suasana religius dan kultur akhlak mulia, seperti adanya peraturan perusahaan yang menjadi pedoman perilaku karyawan. Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS), dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) serta karyawan yang mampu memberikan contoh teladan yang baik berakhlak mulia, bak sampah yang ada di berbagai tempat dan selalu dibersihkan, penataan perusahaan yang terlihat rapi dan indah dipandang mata. Dengan demikian maka dapat terlihat sikap karyawan setiap hari pada perusahaan, mereka mampu bersikap dalam kinerja yang berbentuk disiplin, tanggung jawab, ketekunan, kesetiaan/ komitmen, loyalitas terhadap pimpinan,

Berikut ini akan dikaji bentuk kegiatan khusus penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan yang ada pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut baik melalui kegiatan keagamaan ataupun pembudayaan (kultur) akhlak mulia.

### **1. Kegiatan keagamaan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT.**

#### **Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut,**

Berdasarkan data penelitian teridentifikasi sejumlah kegiatan keagamaan Islam yang dilaksanakan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut baik bersifat kegiatan harian, bulanan, dan tahunan, yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara terus menerus dalam Kegiatan-kegiatan tersebut adalah dapat dilihat berikut ini;

### **a. Pembacaan do'a bersama.**

Kegiatan pembacaan do'a bersama yang dilakukan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut merupakan kegiatan harian, kegiatan ini dilakukan sebelum dimulainya melaksanakan pekerjaan. Dengan harapan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar serta mendapat ridha dari Allah SWT.

Menurut Zakiah Darajat sebagaimana dikutip Muhaimin, pembacaan ayat-ayat kitab suci dan do'a dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Hal tersebut dikarenakan adanya keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Dengan demikian, keyakinan seseorang terhadap sesuatu dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilakunya.<sup>40</sup> Selain itu kegiatan pembiasaan ini juga dapat menyentuh emosi karyawan dan berimplikasi terhadap keimanan karyawan yang selanjutnya mempengaruhi pola pikir karyawan tersebut untuk berperilaku terpuji.

### **b. Shalat Zuhur dan Magrib berjamaah**

Dalam rangka membiasakan karyawan beribadah kepada Allah SWT, maka di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut secara terprogram karyawannya diwajibkan shalat Zuhur dan Magrib berjamaah di Masjid perusahaan. Khususnya pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Upaya ini juga dimaksudkan untuk dapat

---

<sup>40</sup>Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam; Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Cet. Ke-3, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 300.

menumbuhkan kesadaran beragama bagi karyawan karena pembiasaan dalam beragama dapat menciptakan kesadaran beragama. Zakiah Darajat melukiskan tentang pembiasaan yang pernah dilakukan oleh para sufi. Mereka merasa bahwa Allah selalu hadir dalam hatinya. Kejadian tersebut tercipta melalui proses sebagai berikut: pada permulaan, lisan dibiasakan dan dilatih untuk berzikir kepada Allah, maka mereka akan senantiasa mengucapkan kata Allah, Allah, Allah dengan kesadaran dan pengertian.<sup>41</sup>

Shalat lima waktu merupakan media manusia menjalin hubungan kepada Allah secara langsung. Dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan pencipta, ada beberapa jalan yang dapat mengantarkan manusia untuk selalu mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan Allah, antara lain; setiap karyawan hendaknya dikenalkan, diajarkan dan dibiasakan shalat lima waktu. Ibadah shalat penting dibiasakan kepada karyawan karena didalamnya selain mengandung aspek ritual, juga menjadi bagian dari penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak dan moral. Dengan mengerjakan shalat secara rajin dan khusyuk akan menjadikan kepribadian karyawan selalu ingat kepada Allah sehingga akan terhindar dari perbuatan negatif dan tercela.

### **c. Kegiatan shalat Jum'at serta Majelis Taklim dan PHBI.**

Salah satu upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan melalui kegiatan keagamaan adalah melalui pemberian nasehat-nasehat

---

<sup>41</sup>Zakiah Darajat, *Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1984), h. 4.

agama secara konsisten agar karyawan selalu dapat mengendalikan perilakunya sesuai dengan tuntunan agama. Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut telah diprogramkan kegiatan shalat jum'at berjama'ah ini merupakan kegiatan keagamaan mingguan dan dalam sebulan sekali kegiatan Majelis Taklim yang dilaksanakan pada sore hari jum'at, 1 (satu) kali sebulan oleh Bapak Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura, kegiatan ini dilakukan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. sedangkan pada PT. Patriot Intan Abadi dilakukan setiap Pagi Sabtu disaat Apel kerja pagi hari, dilaksanakan 2 (dua) kali sebulan oleh Ustadz H. Husin Naparin, S.Sos. dari Pelaihari, berisi kegiatan ceramah agama tentang nasehat-nasehat yang berhubungan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pengamalan ajaran agama Islam.

Disamping itu setiap tahun sekali sesuai dengan waktunya juga diadakan Peringatan Hari Besar Islam, kegiatan Peringatan Hari-hari Besar Islam (PHBI) yang dilaksanakan di perusahaan ini dimaksudkan untuk memperingati dan merayakan hari-hari besar Islam seperti peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW., Isra' Mi'raj, Nuzulul Qur'an, Tahun Baru Islam bulan Muharam dan lain sebagainya<sup>42</sup>. Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut kegiatan ini dilaksanakan secara rutin dan terprogram dalam kegiatan perusahaan. Dalam kegiatan ini selain diisi dengan ceramah agama dari para ustadz /

---

<sup>42</sup>Departemen Agama R.I., Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor Dj/12A Tahun 2009 tentang *Penyelenggaraan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam pada Sekolah*. Tanggal, 8 Januari 2009.

ulama dari luar perusahaan, yang berisi tentang bagaimana meneladani keutamaan peristiwa-peristiwa besar dalam sejarah agama Islam.

Kegiatan-kegiatan yang disebutkan diatas tersebut adalah bagian dari implementasi upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan melalui pendidikan agama Islam baik di perusahaan ataupun di luar perusahaan, berupa kegiatan dalam wadah Majelis Taklim di lingkungan tempat tinggal karyawan, kegiatan ini bersifat pendidikan nonformal yang dapat menjadi upaya antisipatif atas permasalahan adanya pelanggaran terhadap nilai-nilai keagamaan serta akhlak karyawan, karena pendidikan agama yang salah satu media penyampaiannya lewat nasehat berupaya menumbuhkan keimanan dan ketaqwaan sekaligus juga sebagai panduan untuk menentukan suatu perbuatan dapat dikategorikan baik atau buruk.

Pada jiwa manusia terdapat pembawaan untuk terpengaruh oleh kata-kata yang didengar. Berkaitan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak pada karyawan, maka kata-kata yang bagus (nasehat) hendaknya selalu diperdengarkan tersebut masuk dalam hati yang selanjutnya tergerak untuk mengamalkannya. Sedang nasehat sendiri berarti sajian bahasa tentang kebenaran dan kebajikan dengan maksud mengajak orang yang dinasehati untuk menjauhkan diri dari bahaya dan membimbing kejalan yang baik.<sup>43</sup>

Dalam menyampaikan tuntunan agama kepada karyawan dan khususnya ustadz pada perusahaan tentang penanaman nilai nilai keagamaan serta akhlak, metode nasehat ini sangat baik untuk meluruskan pemikiran-pemikiran karyawan yang cenderung memandang sesuatu menurut kaca penglihatan atau pemikirannya sendiri

---

<sup>43</sup> Abdurrahman An-Nahlawi, *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam dalam Keluarga, Sekolah dan Masyarakat*, (Bandung: 1992), h.403-404.



yang masih semu. Untuk itu perlu ditunjukkan sesuatu yang benar melalui nasehat yang baik. Bertolak dari uraian di atas, jelaslah bahwa di dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan melalui tuntunan agama hendaknya menggunakan metode nasehat yang dapat menyentuh perasaan karyawan, sehingga akan tergugah untuk mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan nasehat tersebut hendaknya disampaikan dengan kata-kata yang lembut, disertai dengan cerita atau perumpamaan.

## **2. Kegiatan pembudayaan (kultur) penanaman nilai-nilai keagamaan serta akhlak mulia karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut .**

### **a. Budaya 5-S (Senyum, Sapa, Sopan, Santun, Salam)**

Berdasarkan penemuan di lapangan baik melalui wawancara dan observasi peneliti, budaya 5-S ini sangat nampak sekali di lingkungan perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sebagaimana digambarkan dalam wawancara pada paparan data di atas. Adapun makna budaya 5-S adalah:

- 1). Senyum, saat berjumpa dengan orang terlebih dahulu menyambutnya dengan senyuman, ini menggambarkan adanya kedamaian jiwa yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat menyambut kehadiran orang dengan ikhlas tanpa mempermasalahkan latar belakangnya.

- 2). Sapa, menunjukkan rasa keterbukan dan lapang dada serta ramah tamah meski dari jauh cukup memakai isyarat dengan lambaian tangan.
- 3). Sopan, salah satu sikap menghargai seseorang yang ditunjukkan dengan penampilan dan gerak-gerik tubuh.
- 4). Santun, ialah suatu karakter yang memiliki prasaan halus berusaha untuk tidak menyakiti hati seseorang. Hal ini biasa di implementasikan lewat ucapan, baik intonasi gaya bahasa atau tutur kata (mengetahui tingkatan tua muda).
- 5). Salam, ialah kalimat sapaan penghormatan mulia yang mengandung doa, selain itu salam ini merupakan ciri khas seorang Muslim jika bertemu dengan Muslim yang lain. Seseorang yang mengimplementasikan kalimat salam ini memiliki karakter yang kukuh dalam mempertahankan identitasnya sebagai Muslim.

Membudayakan senyum, sapa, sopan, santun dan salam, di lingkungan perusahaan ini menunjukkan bahwa lingkungan tersebut memiliki rasa saling menghormati, saling tenggang rasa, memiliki kedamaian dan santun. Dewasa ini sulit ditemui sebuah komunitas yang menggambarkan kondisi yang penuh dengan keramah-tamahan, saling toleransi dan saling menghormati serta santun, hal ini disebabkan karena pergeseran nilai moral bangsa yang semakin tajam, nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh bangsa Indonesia telah tertimbun oleh budaya asing yang penuh dengan kontroversi dengan budaya bangsa yang memiliki budaya dan norma adat yang sangat bagus. Oleh sebab itu, budaya 5-S ini perlu dibangun kembali lewat

komunitas pendidikan atau perusahaan agar generasi bangsa ini tidak kehilangan identitas sebagai bangsa yang memiliki nilai budaya dan estetika yang tinggi dibanding dengan negara asing (barat) yang sarat dengan pelesetan moral.

Untuk mewujudkan budaya 5S ini dibutuhkan keteladanan dari para pimpinan perusahaan para manager-manager di perusahaan ditambah lagi dengan selogan dan simbol-simbol yang dapat memotivasi karyawan sehingga terdorong untuk membiasakan hal tersebut dan menjadi budaya yang bernilai bagi komunitas tersebut dan di implementasikan di dalam dan di luar komunitas seperti yang dilakukan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.

Pembudayaan 5-S ini dijadikan sebagai suatu cara efektif dalam membentuk perilaku karyawan yang mengedepankan nilai-nilai akhlak mulia dan etika beragama. Pembudayaan 5-S ini dimaksudkan untuk membiasakan karyawan dalam pergaulan sehari-hari selalu bersikap yang baik sesuai dengan tuntunan agama Islam khususnya. Pembiasaan ini menjadi motivasi bagi karyawan untuk selalu melakukannya baik di perusahaan maupun diluar perusahaan.

Dalam hal ini, budaya 5-S ini adalah salah satu upaya penanaman nilai nilai keagamaan serta pembudayaan akhlak mulia di perusahaan yang tertuang dalam suatu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya, baik secara tertulis maupun tidak tertulis atau yang terprogram maupun yang bersifat spontanitas dalam upaya penanaman nilai nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan. Penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembudayaan akhlak mulia yang tertulis

misalnya, adanya larangan karyawan untuk datang terlambat, larangan melanggar terhadap berbagai peraturan perusahaan, larangan keluar dari area perusahaan saat jam kerja, larangan memakai perhiasan yang berlebihan, larangan berkelahi di perusahaan, mendirikan perkumpulan Serikat Pekerja diluar Serikat Pekerja yang telah ditetapkan.

Selain yang tertulis ada penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembudayaan akhlak mulia yang tidak tertulis, misalnya, bertegur sapa dan mengucapkan salam ketika bertemu dengan sesama teman atau bertemu dengan Manager, membiasakan tersenyum dalam setiap kali pertemuan, berpakaian yang sopan, tidak berbicara terlalu keras dan lain sebagainya. Penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembudayaan akhlak mulia yang tidak tertulis inilah di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut diprogramkan menjadi kegiatan rutin harian setiap pagi bagi karyawan Apel kerja dan saling berjabat tangan. Dalam situasi penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembudayaan akhlak mulia ini karyawan di hadapkan pada pilihan-pilihan momen kemauan rohaniannya, seperti yang diungkapkan oleh Sumadi Suryabrata,

- a). Momen timbulnya alasan.
- b). Momen pilih,
- c). Momen putusan,
- d). Momen terbentuknya kemauan, dengan diambilnya suatu keputusan, maka timbullah di dalam batin manusia dorongan untuk bertindak, melakukan keputusan tersebut.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup>Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*,...h 73.

Momen di atas dilalui oleh karyawan dalam melaksanakan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembudayaan akhlak mulia, dimana karyawan terpengaruh oleh teman atau kadang sifat malasnya, atau kadang terpengaruh oleh pilihan-pilihan lain yang lebih menarik hatinya. Oleh karena itu untuk membangkitkan motivasi disiplin melaksanakan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembiasaan akhlak mulia ini, perusahaan memberikan reward (promosi jabatan) kepada karyawan yang secara konsisten melaksanakannya, dan memberikan punishment berupa nasehat yang rasional kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

#### **b. Budaya Bersih Lingkungan**

Salah satu aspek akhlak Islam adalah akhlak terhadap lingkungan. Lingkungan dapat dibedakan atas lingkungan masyarakat dan lingkungan dalam makna alam. Islam telah mengatur prinsip-prinsip akhlak yang berkaitan dengan pengaturan alam, misalnya manusia diperintahkan untuk menyayangi binatang dan tumbuh-tumbuhan, tidak membunuh binatang tertentu (yang tidak boleh dibunuh), tidak menebang pohon secara sembarangan yang menyebabkan terjadinya erosi dan rusaknya lingkungan, tidak boros menggunakan air, tidak kencing di tempat-tempat yang terdapat komunitas kehidupan makhluk lain, menjaga kebersihan dan sebagainya.<sup>45</sup>

Sebagai implementasi dari pengamalan nilai-nilai akhlak kepada lingkungan, maka di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut telah diprogramkan kegiatan kebersihan lingkungan setiap pagi sebelum masuk kerja. Tujuan dari kegiatan ini tidak lain adalah dalam rangka membudayakan sikap peduli karyawan terhadap kebersihan lingkungan.

---

<sup>45</sup>Hamzah Ya'cub, *Etika Islam Pembinaan Akhlak Karimah: Suatu Pengantar*, (Bandung: Diponegoro, 1985), h.171-173.

Karyawan dikondisikan melalui kegiatan ini terbiasa membuang sampah pada tempatnya dan menjaga keindahan lingkungan perusahaan. Sehingga pada gilirannya nanti bila kegiatan ini terus konsisten diprogramkan oleh perusahaan maka akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap lingkungan tidak hanya di lingkungan perusahaan tetapi juga di luar lingkungan perusahaan seperti di lingkungan masyarakat.

### **c. Budaya Busana (berpakaian rapi dan bersih)**

Berdasarkan temuan dilapangan dalam bentuk pembinaan akhlak karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, salah satunya ialah dengan membudayakan berpakaian rapi dan bersih. melalui tata tertib berpakaian karyawan. Tata tertib ini di terapkan ialah guna untuk memberikan pemahaman kepada para karyawan karyawan betapa pentingnya berpakaian rapi dan sopan serta bersih, dengan berpakaian rapi dan sopan serta bersih sesuai tuntunan Agama Islam.

Memberikan pemahaman baik dengan motivasi dan keteladanan yang diberikan oleh ustadz yang ada di perusahaan, terutama Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) mengenai cara berpakaian yang rapi dan sopan serta bersih sesuai tuntunan agama Islam merupakan hal yang sangat dibutuhkan pada era globalisasi ini. Disebabkan karena saat ini para generasi muda kurang mendapatkan keteladanan dalam hal berpakaian, baik lingkungan masyarakat maupun dari orangtua mereka sendiri.

Mungkin banyak dari kalangan saat ini yang beranggapan bahwa berpakaian itu bukan suatu hal yang penting, sehingga mengikuti trend masa kini yang datang dari Barat yang serba mini (amoral) dan sudah membudaya di masyarakat kita saat ini. Padahal jika ditelusuri berpakaian yang rapi dan sopan serta bersih ini merupakan faktor penting dalam membentuk masyarakat yang bermoral dan berkarakter. Mari kita lihat fenomena yang saat ini terjadi, bangsa ini seolah tidak memiliki rasa malu, banyaknya kasus pemerkosaan, hamil diluar nikah akibat free sex (Seks bebas) semakin marak.

Faktornya ialah kurangnya perhatian masyarakat dalam berpakaian menutup aurat sehingga berimbas pada hilangnya rasa malu dan merangsang hawa nafsu. Jika budaya malu sudah hilang, maka hawa nafsu-birahi semakin meningkat sehingga berimbas pada perilaku amoral dan kembali kemasa jahiliah yang tidak beradab, padahal misi Islam yang utama adalah mengangkat derajat manusia dari kondisi yang tidak beradab kepada tatanan yang beradab sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW; “ Sesungguhnya aku diutus kepermukaan bumi ini ialah untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (H.R. Ahmad).

Pakaian adalah salah satu kebutuhan pokok manusia disamping makanan dan tempat tinggal. Selain berfungsi menutup tubuh, pakaian juga menjadi lambang status seseorang dalam masyarakat. Sebab berpakaian merupakan perwujudan dari karakter dan sifat dasar manusia yang mempunyai rasa malu sehingga berusaha selalu menutupi tubuhnya. Dalam ajaran Islam, pakaian bukan semata-mata masalah budaya dan mode. Islam menetapkan batasan-batasan tertentu untuk laki-laki maupun

perempuan. Khususnya bagi seorang muslimah, mereka memiliki pakaian khusus yang menunjukkan jati dirinya sebagai seorang muslimah sejati. Bila pakaian adat umumnya bersifat lokal, maka pakaian muslimah bersifat universal.

**C. Peran Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan Serta Pembinaan Akhlak Karyawan Perusahaan.**

Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut merupakan sosok yang menjadi idola bagi karyawan. Keberadaannya sebagai jantung perusahaan tidak bisa dipungkiri. Baik atau buruknya perusahaan sangat bergantung pada sosok yang satu ini. Segala upaya sudah harus dilaksanakan untuk membekali Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam menjalankan fungsinya sebagai aktor penggerak pada perusahaan dalam menciptakan kondisi perusahaan yang kondusif, baik sisi kognitif, afektif, dan psiko motorik.

Menurut E. Mulyasa, fungsi guru itu bersifat multifungsi. Ia tidak hanya sebagai pendidik, tapi juga sebagai pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaru, model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansipator, evaluator, pengawet, dan kulminator.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Rosda, 2005), h. 37-64.



Dalam konteks penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan di perusahaan, peran Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut sangat vital sebagai sosok yang diidolakan, serta menjadi sumber inspirasi dan motivasi karawan-karyawatnya. Sikap dan perilaku seseorang sangat membekas dalam diri seorang karyawan, sehingga ucapan, karakter, akhlak dan kepribadian Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut menjadi cermin karyawan, merupakan teladan bagi karyawan dan memiliki peran yang sangat besar dalam pembentukan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembentukan karakter (akhlak) karyawan, upaya ini diawali dari pembentukan majelis taklim pada perusahaan.

Masalah pembentukan kepribadian serta penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan bukanlah merupakan tugas Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut secara mutlak, akan tetapi ini merupakan tugas dan tanggung jawab bersama, terutama orang tua.

Namun peranan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut sangat berpengaruh terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembentukan sikap dan kepribadian, serta pembentukan moral karyawan, karena merupakan seseorang yang berada dilingkungan perusahaan yang memiliki tugas dan fungsinya sebagai pengelola atau penga

wasan terhadap seluruh karyawan perusahaan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak mulia.

Karyawan yang berhasil dalam pengelolaan produktifitas pada perusahaan bukan semata ditentukan dengan kepemilikan intelektualitas serta keterampilan tertentu. Namun, yang jauh lebih penting adalah kepemilikan watak atau kepribadian yang kokoh. Bukanlah perusahaan itu hanya sekedar mengejar peningkatan produktifitas saja, namun secara esensinya adalah juga ikut membentuk manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan berbudi pekerti luhur.

Dengan demikian dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta membina sikap mental dan kepribadian karyawan tidak terlepas dari peran Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut. Oleh karena itu suasana keagamaan dilingkungan perusahaan dengan berbagai bentuknya sangat penting bagi proses penanaman nilai nilai keagamaan serta pembinaan sikap keberagaman karyawan yang sesuai dengan nilai agama Islam.

Proses penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan sikap keagamaan di lingkungan perusahaan pada karyawan akan makin intensif dengan suasana keagamaan dilingkungan yang ada di perusahaan. Suasana keagamaan yang berbentuk suasana kehidupan perusahaan yang Islami, baik yang nampak dalam kegiatan, sikap maupun perilaku mempertinggi intensitas proses penanaman nilai nilai keagamaan melalui mekanisme pembiasaan, penghayatan, pendalaman dan pelebagaan.

Proses tersebut di atas tidak akan pernah tercapai tanpa adanya keterlibatan aktif seluruh stakeholder yang ada di perusahaan, terutama Bapak Astam Industrial

Relation Supervisor (IRS) pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, yang paling banyak berinteraksi dengan karyawan dan yang paling sering memberikan arahan penanaman nilai-nilai keagamaan dengan penerapannya melalui Majelis Taklim yang diasuh oleh Bapak Habib Ali Abdullah Al- Idrus dari Martapura kepada karyawan. Dengan demikian ke-ikut sertaan seluruh komponen serta karyawan-karyawati sangat berpengaruh terhadap perkembangan moralitas keagamaan karyawan itu sendiri.

Dalam konteks peran Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, maka terlihat jelas signifikansi keberadaannya, disamping melaksanakan tugas keagamaan, ia juga melaksanakan tugas perusahaan sebagai seorang Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, yaitu sebagai Hubungan Industrial Pengawas di perusahaan yang melekat dengan penanaman nilai-nilai keagamaan dan pembinaan bagi karyawan, ia membantu dalam pembentukan kepribadian, pembinaan akhlak disamping menumbuhkan dan mengembangkan keimanan dan ketaqwaan para karyawan.

Selain itu apabila ditinjau dari tugas dan fungsi yang diembannya, yaitu pengawasan terhadap karyawan, baik yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan masalah aqidah keimanan yaitu Pendidikan Agama Islam (PAI) maka semakin jelas urgensi dari peran Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan.

Dalam pelaksanaan penanaman nilai-nilai keagamaan ini sudah diberikan secara rutin oleh Bapak Habib Ali Abdullah Al-Idrus dari Martapura melalui lembaga Majelis Taklim, merupakan lembaga pendidikan nonformal, jika dalam pendidikan formal di sekolah ditinjau dari segi permuatannya, PAI merupakan mata pelajaran pokok yang menjadi satu komponen yang tidak dipisahkan dengan mata pelajaran lain yang bertujuan untuk pengembangan akhlak/moral dan kepribadian peserta didik. Begitu juga keadaannya di Perusahaan Swasta terhadap karyawannya.

Diberikannya mata pelajaran PAI bertujuan untuk terbentuknya peserta didik yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi pekerti yang luhur (berakhlak yang mulia), dan memiliki pengetahuan yang cukup tentang Islam, terutama sumber ajaran dan sendi-sendi Islam lainnya, sehingga dapat dijadikan bekal untuk mempelajari berbagai bidang ilmu atau mata pelajaran tanpa harus terbawa oleh pengaruh-pengaruh negatif yang mungkin ditimbulkan oleh ilmu dan mata pelajaran tersebut. PAI menjadi mata pelajaran yang tidak hanya mengantarkan peserta didik dapat menguasai berbagai kajian keislaman, tetapi PAI lebih menekankan bagaimana peserta didik mampu menguasai kajian keislaman tersebut sekaligus dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari di tengah-tengah masyarakat.<sup>47</sup>

Tujuan akhir dari mata pelajaran PAI adalah terbentuknya peserta didik yang memiliki akhlak yang mulia (budi pekerti yang luhur). Tujuan ini yang sebenarnya merupakan misi utama diutusnyanya Nabi Muhammad SAW di dunia ini. Dengan

---

<sup>47</sup>Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama Ditjen Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdiknas, *Panduan Pengembangan Silabus Mata Pelajaran PAI*, (Jakarta:2006),h.2.

demikian, pendidikan akhlak (budi pekerti) adalah jiwa pendidikan agama Islam (PAI). Mencapai akhlak yang mulia ada tujuan sebenarnya dari pendidikan. Sehingga dapatlah disimpulkan bahwa Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) dan ustadz yang ditugaskan oleh perusahaan haruslah memiliki peran yang utama dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, dikarenakan signifikansi dari tujuan akhir PAI itu sendiri yakni membentuk kepribadian karyawan yang berakhlak mulia.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, signifikansi peran Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sudah memenuhi harapan perusahaan dalam upaya mengefektifkan kegiatan-kegiatan yang bertujuan dalam rangka penanaman nilai nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan. Sebagaimana pernyataan Bapak M. Kistianto Branch Human Resources Manager pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut berikut ini. Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, saya nilai berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk penanaman nilai-nilai keagamaan serta membina akhlak karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Perannya sangat penting terutama dalam kegiatan-kegiatan keagamaan di perusahaan seperti kegiatan PHBI beliau diberi kepercayaan menjadi ketua panitia

setiap kegiatan dan dapat menjalankan tugasnya dengan lancar serta menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya.

Disamping itu Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) di perusahaan kami, selalu memperhatikan perkembangan perilaku karyawan, ketika ada yang menyimpang beliau tidak segan untuk segera menasehatinya bahkan sering juga beliau menyelesaikan setiap masalah yang dialami oleh karyawan.”<sup>48</sup>

Sementara itu Bapak Suharto Manager Pam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut menjelaskan tentang keterlibatan Bapak Hariadi Manager Personalia dalam kegiatan-kegiatan perusahaan yang berimplikasi terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan berikut ini: “ Bapak Hariadi dalam kegiatan Penanaman nilai-nilai keagamaan sangat aktif berperan dalam mengkoordinir kegiatan-kegiatan perusahaan yang bertujuan dalam rangka menanamkan dan mengembangkan akhlak mulia karyawan. Seperti dalam kegiatan yasinan setiap malam Jum’at, Tausiah dua kali sebulan pada setiap pagi Sabtu setelah apel kerja di kantor perusahaan, yang diisi oleh Bapak H. Husin Naparin dari Pelaihari, serta melaksanakan Peringatan Hari Besar Islam PHBI, dan lain sebagainya. Selain itu Bapak Hariadi Manager Personalia juga terlibat penuh dalam penyusunan rencana kegiatan perusahaan terutama pembuatan peraturan perusahaan (PP), sehingga pelaksanaan kegiatan perusahaan selalu menjwai aturan perusahaan dan kegiatannya

---

<sup>48</sup>Astam, *Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut, Wawancara (IRS)*, Liang Anggang, 15 Februari 2015.

dapat berjalan dengan baik serta kondusif, terciptanya suasana harmonis dalam pelaksanaan produktifitas di perusahaan.”<sup>49</sup>

Berdasarkan paparan data maka ada 2 hal penting yang teridentifikasi sebagai upaya yang telah dilakukan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut penanaman nilai-nilai keagamaan dalam membina akhlak karyawan, yaitu :

### **1. Memberikan keteladanan dan membimbing akhlak karyawan.**

Pendekatan keteladanan adalah menjadikan figur ustadz yang ditugaskan perusahaan atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sebagai cerminan manusia yang berkeperibadian agamis. Keteladanan dalam pendidikan amat penting dan lebih efektif, apalagi dalam usaha penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, seorang karyawan akan lebih mudah memahami atau mengerti bila ada seseorang yang dapat ditirunya. Keteladanan ini pun menjadi media yang amat baik bagi optimalnya pembentukan jiwa keagamaan seseorang. Keteladanan ustadz yang ditugaskan perusahaan atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada

---

<sup>49</sup>Soharto, *Manager Pam pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, Wawancara Manager Pam: Liang Anggang*, 11 Maret 2015.

PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut terhadap karyawan, kunci keberhasilan dalam mempersiapkan dan membentuk moral spiritual dan sosial karyawan.

Dengan demikian Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut tidak hanya menanamkan nilai-nilai keagamaan pada karyawan dalam bentuk memberikan keteladanan, tetapi juga bertugas menanamkan nilai-nilai moral keagamaan kepada karyawan. Sehingga mereka menyadari bahwa tugasnya tidak hanya seorang karyawan yang bertugas mengawasi karyawan yang berhubungan dengan perusahaan, akan tetapi mendidik karyawan agar memiliki akhlak mulia.

Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut harus memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa kejujuran, kedisiplinan, ketekunan, toleransi adalah kendaraan untuk menuju akhlak mulia dan hal itu diterapkan secara menyeluruh dalam setiap melakukan pekerjaan di perusahaan, sehingga menjadi kegiatan yang terintegrasi, dan dukungan kualifikasi ustadz, yaitu ustadz yang bertugas di perusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, yang beragama Islam dan berakhlak mulia semakin mendukung terjadinya proses transformasi nilai yang lebih intensif melalui pendekatan kharismatik.



Dengan pendekatan ini karyawan akan dihadapkan dengan kepribadian karyawan-karyawati yang memiliki konsistensi dan keteladanan yang dapat diandalkan untuk selalu dilihat dan diamati hingga tumbuh berkembang kesadaran untuk menerima nilai-nilai yang ditampilkan oleh para ustadz atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut sebagai nilai yang baik dan benar.

Sementara diluar perusahaan ketika seorang ustadz yang ditugaskan perusahaan atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut melihat atau menemukan kejanggalan sikap karyawan atau tindakan amoral, maka dalam hal ini ustadz yang ditugaskan perusahaan atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut memberikan pengarahan kepada karyawannya untuk berhati-hati dalam berbuat. Begitu juga ketika terdapat persoalan yang berkaitan dengan penurunan moralitas karyawan, maka ustadz yang ditugaskan perusahaan atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut langsung memberikan pengarahan kepada karyawan.

Ustadz yang ditugaskan perusahaan atau Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi

Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut melihat karyawan yang melanggar aturan, baik karena terlambat masuk kerja atau kurang disiplin dalam berpakaian, langsung ditegur dengan memberikan pandangan agar karyawan sadar akan kekeliruannya. Hal ini sesuai dengan peran ustadz yang ditugaskan perusahaan, disinilah posisi ustadz serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, yang berdasarkan pengetahuannya dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral, dan spiritual karyawan.

Peran Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) di dalam dan di luar perusahaan melalui tiga pendekatan sekaligus yaitu ustadz yang bertugas di perusahaan sebagai penasihat, Bapak Astam sebagai pengawas, dan Bapak Astam sebagai teladan bagi karyawan. Peran Bapak Astam seperti diatas menunjukkan kewibawaan Bapak Astam sebagai pendidikan atau otoritasnya sebagai pembimbing karyawan. Dengan kewibawaannya Bapak Astam mampu mengendalikan, mengatur, dan mengontrol sikap dan tingkah laku karyawan.

Pengarahan yang dilakukan ustadz yang bertugas diperusahaan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dalam usaha penanaman nilai-nilai keagamaan kedalam perilaku karyawan tersebut mempengaruhi sikap karyawan dengan berkurangnya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan norma-norma agama, dan sosial dan karyawan jauh lebih sopan. Ketercapaian usaha yang dilakukan Bapak Astam tersebut, karena

karyawan menjadikanya sebagai suatu pengetahuan, dan dilaksanakan secara sungguh sungguh oleh karyawan dalam kehidupan kesehariannya.

Hal ini terbukti berdasarkan hasil angket menunjukkan seringnya Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut memberikan pengarahan dan nasehat kepada karyawan tentang perilaku yang baik dan terpuji, perilaku karyawan yang dahulunya menjadi karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan, sering masuk kerja terlambat, tidak beretika, kini berubah menjadi aktif dalam kegiatan perusahaan dan menjunjung tinggi moralitas.

Dengan terjadinya perilaku yang baik dan terpuji, maka terjadilah hubungan harmonis dalam perusahaan serta mampu meningkatkan produktifitas yang tinggi dan baik pada perusahaan tersebut, terciptalah suasana yang kondusif, suasana seperti inilah yang selalu diharapkan oleh semua perusahaan swasta yang berada di Kabupaten Tanah Laut pada khususnya, dan di Proovinsi Kalimantan Selatan pada umumnya.

## **2. Memberikan pendidikan penanaman nilai-nilai keagamaan dan akhlak**

Dalam konteks penanaman nilai nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan berdasarkan temuan penelitian terungkap bahwa Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut

telah mengelola pembelajaran penanaman nilai-nilai keagamaan yang berorientasi pada pendidikan akhlak.

Pendidikan akhlak yang dimaksud disini adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar oleh ustadz yang ditugaskan perusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut untuk menanamkan keyakinan dalam lubuk hati karyawan, guna mencapai tingkah laku yang baik dan terarah serta menjadikan sebagai suatu kebiasaan baik menurut akal maupun syara. Dalam mengelola pembelajaran penanaman nilai-nilai keagamaan yang berorientasi pada nilai-nilai akhlak mereka menggunakan strategi, dan metode tertentu agar karyawan dapat mengikuti pembelajaran penanaman nilai nilai keagamaan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan yakni terbinanya akhlak mulia bagi karyawan. Strategi yang digunakan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak oleh Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut adalah strategi tradisional yakni dengan jalan memberikan nasehat atau indoktrinasi.

Dengan kata lain, strategi ini ditempuh dengan jalan memberitahukan secara langsung nilai akhlak mana yang baik dan yang kurang baik. Menurut Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut bahwa ia disetiap pembelajaran di Majelis Taklim, tentang penanaman

nilai-nilai keagamaan, dia selalu berusaha memberikan nasehat tentang tuntunan akhlak mulia kepada karyawan khususnya tentang akhlak terpuji dan akhlak tercela.

Penerapan strategi tradisional dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak ini diakui banyak titik kelemahannya, karena dengan strategi tersebut akan menjadikan karyawan hanya mengetahui atau menghafal jenis-jenis nilai akhlak tertentu yang baik dan kurang baik, dan belum tentu melaksanakannya. Sedangkan Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, kadang-kadang hanya berlaku sebagai juru bicara, dan ia pun belum tentu melaksanakannya. Karena itu, tekanan dari strategi ini lebih bersifat kognitif, sementara segi afektifnya kurang dikembangkan. Kelemahan lainnya terletak pada aspek pengertian penanaman kepada karyawan terhadap nilai-nilai keagamaan itu sendiri yang bersifat paksaan, dan paksaan akan lebih efektif bila disertai hukuman atau penggunaan hukuman/ganjaran yang bersifat material. Hal ini jelas kurang menguntungkan untuk penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak yang seharusnya mengembangkan kesadaran internal pada diri karyawan.

Memang diakui strategi tradisional ini banyak kelemahannya dalam strategi penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak, namun sebagai sebuah upaya yang dilandasi niat dan komitmen penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan maka tentunya upaya ini tetap merupakan bagian penting dari proses pembinaan akhlak karyawan. Apalagi bila strategi tersebut dijalankan

dalam rangka bagian dari solusi mengembangkan pembelajaran penanaman nilai-nilai keagamaan yang berorientasi pada pendidikan akhlak (nilai). Disamping strategi tradisional tersebut diatas sebenarnya masih banyak model-model strategi yang dapat dikembangkan oleh ustadz yang bertugas di perusahaan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak. Muhaimin mengutip dari Noeng Muhajir menyebutkan bahwa ada beberapa strategi yang bisa digunakan dalam pembelajaran nilai (akhlak), yaitu (1) *strategi tradisional*; (2) *strategi bebas*; (3) *strategi reflektif*; dan (4) *strategi transinternal* <sup>50</sup>.

Diantara keempat strategi ini maka strategi reflektif dan strategi transinternal dianggap lebih relevan dalam mencapai pembelajaran akhlak yang efektif. *Strategi reflektif* adalah cara pembelajaran akhlak dengan jalan mondar-mandir antara menggunakan pendekatan teoretik ke pendekatan empirik, atau mondar-mandir antara pendekatan deduktif dan induktif. Strategi ini lebih relevan dengan tuntutan perkembangan berpikir peserta didik dan tujuan pembelajaran nilai untuk menumbuhkan kesadaran rasional dan keluasan wawasan terhadap nilai tersebut.<sup>51</sup>

Adapun *strategi transinternal* adalah cara untuk membelajarkan nilai dengan jalan melakukan transformasi nilai, dilanjutkan dengan transaksi dan transinternalisasi. Dalam hal ini, guru dan peserta didik sama-sama terlibat dalam proses komunikasi aktif, yang tidak hanya melibatkan komunikasi verbal dan fisik, tetapi juga melibatkan komunikasi batin (kepribadian) antara keduanya. Dengan strategi ini, guru berperan sebagai penyaji informasi, pemberi contoh/teladan, serta sumber nilai yang melekat dalam pribadinya. Sedangkan peserta didik menerima informasi dan merespon stimulus guru secara fisik, serta memindahkan dan mempolakan

---

<sup>50</sup>Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam; Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Cet. Ke-3, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004).h. 300.

<sup>51</sup>*Ibid*, h. 173.

pribadinya untuk menerima nilai-nilai kebenaran sesuai dengan kepribadian guru tersebut. Strategi inilah yang dianggap sesuai untuk pembelajaran nilai ketuhanan dan kemanusiaan.<sup>52</sup>

Kemudian tentang metode penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak yang diimplementasikan ustadz yang bertugas diperusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi pada PT. Patiot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan hasil wawancara lebih banyak menggunakan metode ceramah. Metode ceramah yang digunakan ustadz yang bertugas diperusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi pada PT. Patiot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut adalah implementasi dari strategi tradisional yang dipakai dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak.

Metode ceramah adalah sebuah bentuk interaksi edukatif melalui penerangan dan penuturan secara lisan oleh ustadz yang bertugas diperusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi pada PT. Patiot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut terhadap karyawan. Metode ceramah ini dinilai oleh para ahli banyak kelemahan karena dianggap kurang mampu mengembangkan kesadaran rasional karyawan dalam memahami dan menghayati nilai-nilai keagamaan serta kebenaran akhlak. Bila karyawan menghayati dan menerima suatu kebenaran maka penerimaannya

---

<sup>52</sup>*Ibid*, h. 174

cenderung bersifat dangkal dan terpaksa karena takut pada otoritas ustadz yang bertugas diperusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut atau atasannya. Dalam pengertian lain metode ceramah ini dapat disebut juga metode dogmatik yaitu metode untuk mengajarkan nilai kepada peserta didik dengan jalan menyajikan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran yang harus diterima apa adanya tanpa mempersoalkan hakikat kebaikan dan kebenaran itu sendiri.<sup>53</sup>

Adapun metode penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembelajaran akhlak yang dianggap relevan dengan perkembangan usia karyawan yang masih dalam taraf pemula dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta mempelajari nilai-nilai akhlak, adalah metode deduktif. Metode deduktif adalah cara menyajikan nilai-nilai kebenaran (ketuhanan dan kemanusiaan) dengan jalan menguraikan konsep tentang kebenaran itu agar dipahami peserta didik. Dalam konteksnya dengan pembelajaran akhlak maka ustadz yang bertugas diperusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut dapat menerapkan metode ini dengan cara memberikan konsep tentang akhlak secara umum kemudian ditarik rincian-rincian yang lebih khusus dan mendetail, serta dikaitkan dengan kasus-kasus yang terjadi di masyarakat.

---

<sup>53</sup>*Ibid.h. 147.*



