

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan.

1. Bentuk penanaman nilai-nilai keagamaan (Studi kasus pada karyawan perusahaan swasta PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan PT. Patriot Intan Abadi) di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan hasil dokumentasi, observasi, wawancara dan angket, menunjukkan kondisi yang bervariasi dan cenderung bisa berubah-ubah sesuai keadaan sebagai berikut ;
 - a. Pada aspek akhlak kepada Allah, ada kecenderungan karyawan masih tidak tetap bisa berubah setiap saat sikap ibadahnya pada aspek ibadah shalat, khususnya pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, sudah dapat melaksanakan dengan baik. Berbeda halnya yang terjadi pada PT. Patriot Intan Abadi, karyawan belum dapat melaksanakan shalat berjama'ah di lokasi perusahaan.
 - b. Pada aspek sikap membaca Al-Qur'an bagi karyawan diperusahaan, sebagian besar cenderung tinggi kuantitas pengamalannya cukup baik, khususnya pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dapat dilaksanakan. Berbeda halnya yang terjadi pada PT. Patriot Intan Abadi, karyawan belum dapat melaksanakan amalan membaca Al-Qur'an di perusahaan.

- c. Pada aspek sikap membaca do'a, karyawan sebagian besar cenderung tinggi kuantitas pengamalannya, cukup baik pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dan pada PT. Patriot Intan Abadi sudah dapat dilaksanakan dengan baik.
 - d. Pada aspek akhlak terhadap ustadz yang bertugas di perusahaan serta 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, teman dan lingkungan di perusahaan, menunjukkan akhlak sebagian besar karyawan cenderung baik dan tidak terdapat perilaku-perilaku yang menyimpang dari norma agama Islam. Walaupun tidak dipungkiri masih ada karyawan yang berakhlak kurang terpuji dan menyalahi nilai-nilai akhlak mulia. Hal ini dikarenakan faktor dukungan lingkungan keluarga, teman bekerja pada perusahaan serta teman sebaya, dan masyarakat yang belum maksimal dalam menciptakan iklim yang kondusif terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlakul karimah pada karyawan.
2. Tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan yang dilakukan oleh ustadz yang bertugas di perusahaan, serta 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. Dilakukan melalui bentuk kegiatan keagamaan yaitu:

- a. Shalat Zuhur dan Magrib berjama'ah, membaca Al-Qur'an setiap bulan Ramadhan, dan Do'a bersama pada saat sebelum dan setelah selesai bekerja, ceramah agama pada sore jum'at 1 (satu) kali sebulan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Kabupaten Tanah Laut.
- b. Kegiatan ceramah agama pada pagi sabtu sebelum masuk kerja, setiap 2 (dua) kali sebulan, dimulai sejak bulan Februari 2015, kegiatan yasinan pada setiap malam jum'at bertempat di rumah karyawan, satu kali sebulan dilaksanakan di Mushalla dalam lokasi perusahaan pada PT. Patriot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut.
- c. Kegiatan PHBI, Disamping itu tingkat keberhasilan dalam upaya penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan juga diimplementasikan melalui kegiatan pembudayaan akhlak mulia bagi seluruh karyawan perusahaan, yakni dalam bentuk kegiatan budaya 5 S, (Senyum, Sapa, Sopan, Santun, Salam) dan budaya bersih lingkungan, budaya tertib karyawan dan berpakaian rapi dan bersih.

Semua ini menuntut peranan ustadz yang bertugas diperusahaan serta 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 dianggap signifikan, baik sebagai konseptor, motivator, ataupun fasilitator, dalam kegiatan-

kegiatan keagamaan yang berimplikasi terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan di perusahaan.

Dalam konteks bentuk penanaman dan tingkat keberhasilan nilai-nilai keagamaan, dituntut agar ustadz yang bertugas di perusahaan serta 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, berupaya memberikan penanaman nilai-nilai keagamaan serta membina akhlak karyawan yang teridentifikasi dalam dua cara yakni:

- 1).Memberikan keteladanan dalam berperilaku hidup sehari hari, khususnya selama berada di perusahaan, serta membimbing akhlak mulia kepada karyawan perusahaan;
- 2).Memberikan pendidikan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak mulia kepada karyawan di perusahaan, yang dapat dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga, ditugaskan untuk memberikan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak mulia di perusahaan berbentuk kegiatan pendidikan nonformal, yaitu Majelis Taklim .

B. Saran-Saran.

1. Seyogyanya dari berbagai bentuk kegiatan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan dan pembudayaan akhlak mulia oleh ustadz yang bertugas di perusahaan serta 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 hendaklah;

- a. Semua bentuk kegiatan yang sudah dilakukan dapat dipertahankan, bahkan kalau perlu ditingkatkan dengan berbagai kreatifitas yang mampu menunjang bentuk dan tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak bagi karyawan pada perusahaan.
 - b. Evaluasi perlu dilakukan guna mendapatkan masukan tentang berbagai bentuk dan untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan pada perusahaan yang bisa dikembangkan.
2. Agar dapat dipertahankan secara maksimal dengan berbagai cara untuk mencapai tingkat keberhasilan terhadap penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, ini adalah hal yang wajib dilakukan ustadz yang bertugas pada perusahaan serta 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 konteks signifikansi peranannya dalam kegiatan penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlakul karimah karyawan di perusahaan swasta tersebut..
- a. Perlu inovasi dengan semakin meningkatkan potensi diri dan profesionalisme, ustadz yang bertugas diperusahaan serta Bapak Astam Industrial

Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada PT. Patiot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut,

- b. Dituntut untuk selalu meningkatkan etos kerjanya dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pengembangan Pendidikan Agama Islam (PAI) di perusahaan yang berimplikasi nantinya pada pembentukan akhlakul karimah/akhlak mulia karyawan, berupa disiplin, tanggung jawab, ketekunan, kesetiaan/komitmen, loyalitas terhadap pimpinan.
- c. Dukungan ustadz yang bertugas di perusahaan serta Bapak Astam Industrial Relation Supervisor (IRS) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dan Bapak Hariadi Manager Personalia (MP) pada PT. Patiot Intan Abadi di Kabupaten Tanah Laut, Tokoh Masyarakat dan Tokoh Agama serta orang tua, dalam bentuk partisipasi aktif pada setiap kegiatan di perusahaan yang berimplikasi terhadap tingkat keberhasilan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan, hendaklah sejalan dengan program pembinaan yang dilakukan pada perusahaan, terutama keteladanan dan pengawasan dalam lingkungan perusahaan. Anggota masyarakat juga perlu berperan dalam penanaman nilai-nilai keagamaan serta pembinaan akhlak karyawan dengan tidak melakukan pembiaran terhadap hal-hal yang bertentangan dengan norma hukum apalagi norma agama. Selanjutnya, perlu adanya jaringan, serta terbentuknya jalinan kerjasama yang intens dengan lembaga-lembaga keagamaan di masyarakat

dalam membentengi karyawan dari perilaku-perilaku yang menyimpang, dengan tidak mengabaikan tujuan pokok perusahaan untuk peningkatan produktifitas.