

BAB V

PEMBAHASAN

A. Penerapan Religiusitas Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di CV. Surya Food Indonesia

Peran manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memanglah sangat penting. Karyawan merupakan salah satu kunci mutlak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dibutuhkan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia melalui proses manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.¹

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Surya Food Indonesia Lodoyo Blitar, bahwasannya jika dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan dalam perusahaan ini didasarkan pada nilai-nilai religi. Penerapan manajemen ini sudah berlangsung sejak berdirinya perusahaan. Budaya Islami sangat dipelihara dalam proses manajemen perusahaan ini. Hal ini sesuai dengan misi perusahaan yaitu memberikan kontribusi dakwah amal serta menciptakan kondisi yang baik bagi karyawan sebagai tempat ibadah dan pemenuhan kebutuhan.

Dengan bekerja, individu dapat memenuhi hajat untuk hidupnya, keluarganya, kerabatnya, bahkan dapat memberikan pertolongan kepada

¹ Yusuf, *Manajemen Sumber Daya*. . . , hal. 28.

orang lain. Dalam riwayatnya, Imam Baihaqi dari Ibnu Jubair mengatakan bahwa seburuk-buruk perkara di dunia adalah pengangguran. Hal ini membuktikan bahwa dalam Islam, bekerja merupakan hal yang harus dilakukan seorang muslim guna pemenuhan kebutuhannya baik secara jasmani maupun rohani.

Namun dalam ekonomi Islam, seseorang tidak boleh meninggalkan kewajibannya sebagai seorang muslim. Dalam menjalankan suatu pekerjaan, seorang muslim tidak boleh meninggalkan kewajibannya baik dari segi pemerolehan ilmu maupun amal yang dilakukan. Imam Khawwas berkata :

*“Orang yang sempurna adalah orang yang memberi petunjuk jalan bagi manusia, sementara ia tetap dalam pekerjaannya. Tidak ada niat syari’at yang menyuruh manusia meninggalkan bekerja. Manusia hanya diperintahkan untuk mendekatkan diri kepada Allah. Dan sesungguhnya menjauhkan manusia dari hadirat Ilahi adalah tidakberesan niat mereka dalam urusan tersebut, baik secara ilmu ataupun amal”.*²

Dapat dilihat bahwa, dalam sistem kerja di CV. Surya Food Indonesia sudah sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Imam Khawass dalam kitab *Faidlul-Qadir*, dimana perusahaan memberikan tanggung jawab kerja penuh kepada karyawan, namun juga membebaskan karyawan untuk melaksanakan kewajibannya kepada Allah SWT. Hal ini bisa dilihat dari pembangunan fasilitas mushola sebagai tempat ibadah bagi karyawan.

Dalam segi amal, karyawan dibebaskan untuk senantiasa beribadah sholat pada waktu yang telah ditentukan, terlebih dengan kewajiban sholat berjamaah menjadikan beribadah menjadi sarana peningkatan persaudaraan

²Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perkeonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2001), hlm. 152.

dan kedisiplinan antar karyawan. Sedangkan dalam segi ilmu, perusahaan memberikan kajian Islami dengan pengadaan pengajian 3 hari dalam seminggu, selain itu pembacaan hadist setelah waktu maghrib juga menjadi sarana bagi karyawan untuk mendapatkan dan memperdalam ilmu agama.

Selain itu, penerapan religiusitas di perusahaan ini sebagai perwujudan dari dimensi religiusitas menurut Glock dan Stark, yaitu dimensi peribadatan dan dimensi pengetahuan agama. Dimensi peribadatan memungkinkan seseorang dalam menunjukkan komitmen dengan apa yang telah diyakininya dengan pelaksanaan ibadah walaupun dalam lingkungan kerja perusahaan ini. Dimensi pengetahuan agama, bisa dilihat dari upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan ilmu-ilmu agama melalui pengadaan pengajian maupun pembacaan hadist yang nantinya akan menjadi dasar dalam memahami dan menerapkan ilmu agama dalam lingkungan masyarakat maupun dunia kerja.³

Penggunaan nilai-nilai religiusitas dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini tidak hanya sebatas pada budaya kerja yang dilakukan setiap harinya, melainkan juga dimasukkan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia, seperti :

1. Rekrutmen dan Seleksi

Pada dasarnya proses penerimaan karyawan di CV. Surya Food Indonesia hampir sama dengan penerimaan karyawan perusahaan lain,

³ Muhammad Sholikhin, *Ritual dan Tradisi Islam Jawa*, (Yogyakarta: Narasi, 2010), hal. 444.

hanya saja penetapan syarat-syarat tertentu seperti wajib beragama Islam dan perjanjian pematuhan peraturan untuk pelaksanaan kegiatan religius di perusahaan menjadi salah satu hal yang membedakan dari perusahaan lainnya.

Proses penerimaan calon tenaga kerja di CV. Surya Food Indonesia ini tidak dilakukan berdasarkan perhitungan waktu, melainkan dilakukan apabila ada kekosongan pada suatu bidang atau divisi di perusahaan. Bahkan jika ada kebutuhan yang mendesak akan dilakukan proses rekrutmen dengan bantuan media sosial. Hal ini sesuai dengan metode yang bisa digunakan dalam penarikan calon tenaga kerja melalui metode tradisional maupun dengan media online.⁴

Pada proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan tidak membedakan antar calon tenaga kerja, dan memperlakukan secara adil pada setiap calon tenaga kerja yang akan melamar di perusahaan ini. Perusahaan tidak mengkhususkan dari mana asal calon tenaga kerja tersebut, melainkan melihat bagaimana minat, kemampuan, serta kesungguhan pematuhan semua peraturan yang ada di perusahaan. Hanya saja, perbedaan penempatan kerja akan disesuaikan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan pada calon tenaga kerja, seperti baik dari segi pendidikan maupun prioritas lainnya.

⁴ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), hal. 141.

Dalam dimensi keyakinan pada ajaran Islam, Islam mengajarkan dan mendorong kepada umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada Surat Al-Qashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al Qashash : 26)".⁵

Berdasarkan pada ayat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pencarian tenaga kerja harus mengutamakan orang yang kuat. Kuat disini dalam artian mampu dalam mengerjakan bidang yang akan dikerjakan. Selain itu sifat amanah juga dijadikan aspek yang penting dalam pencarian calon tenaga kerja. Sehingga nantinya tidak akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indiasuti pada Tahu Baso Ibu Pudji di Ungaran, menyebutkan jika dalam proses rekrutmen di perusahaan tersebut pada awalnya masih belum menggunakan sistem keterbukaan, dimana perekrutan dilakukan dengan cara yang tertutup hanya sekedar untuk masyarakat sekitar saja, selain itu kejelasan pekerjaan serta upah yang akan diberikan belum diungkapkan secara terbuka pada

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung:PT. Cordoba Internasional, 2012), hal. 388.

awal penerimaan calon tenaga kerja. Hal ini berbeda dengan sistem yang dilakukan di perusahaan ini, dimana keterbukaan di awal perekrutan sangat diterapkan, sehingga tidak akan merugikan pihak lainnya.

Seperti sabda Rasulullah SAW, “*Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya*”. Dengan adanya keterbukaan pada calon tenaga kerja mengenai upah dan bidang yang akan dikerjakan, maka akan memberikan motivasi kepada calon tenaga kerja, dan tidak menimbulkan kesalah fahaman pada calon tenaga kerja pada akhirnya, akhirnya didasarkan pada unsur keterbukaan dan kesukarelaan pelaksanaan kerja.

Proses seleksi pada karyawan di CV. Surya Food Indonesia masih mengandalkan seleksi administrasi berupa pengajuan surat lamaran serta wawancara tanpa adanya tes secara tertulis maupun tidak tertulis. Padahal pada praktiknya, proses tertulis ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan karyawan secara lebih obyektif. Penempatan kerja hanya didasarkan pada identitas lamaran yang dikirimkan oleh calon tenaga kerja.

Penerapan dimensi religius pada proses seleksi diperusahaan ini bisa dilihat pada dimensi *social religiosity*, hubungan antar sesama manusia juga diperhatikan, dimana unsur keadilan antar sesama diterapkan.⁶ Proses

⁶Iskandar Zulkarnaen, *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan)*, Skripsi: IAIN Surakarta, hal. 14.

seleksi akan dilakukan kepada semua calon tenaga kerja, tanpa melihat siapa yang membawa calon tenaga kerja tersebut.

Selain itu penerapan dimensi keyakinan yang mengacu kepada ajaran Islam juga bisa dilihat dari penyaringan karyawan yang mengutamakan dan mengharuskan untuk calon tenaga kerja beragama Islam, selain itu berhijab untuk calon tenaga kerja wanita juga menjadi syarat mutlak di perusahaan ini. Sesuai firman Allah SWT yang memerintahkan wanita untuk berhijab pada Surat Al Ahzab ayat 59.

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ۗ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلا يُؤْذَيْنَ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

"Hai Nabi, katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri-isteri orang mukmin: "Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka". Yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu. Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Q.S Al-Ahzab: 59)⁷

Dengan demikian, peneliti bisa mengambil kesimpulan sementara jika dalam proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan ini telah memasukkan nilai-nilai religi didalamnya, dengan mengharuskan para pekerja beragama Islam sesuai dengan keyakinannya dan melaksanakan kewajiban berhijab untuk tenaga kerja wanita. Namun proses seleksi masih belum dilakukan secara maksimal, karena hanya mengandalkan tes administrasi berupa seleksi lamaran kerja dan wawancara, tetapi

⁷Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung:PT. Cordoba Internasional, 2012), hal. 426.

meniadakan tes tulis yang notabene baik untuk melihat kemampuan pengetahuan pada calon tenaga kerja.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan aktivitas manajemen yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi perusahaan. Pada umumnya organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu agar pegawai baru bisa dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Pelatihan dan pengembangan akan membantu dalam meningkatkan berbagai keterampilan dan aspek lain yang memungkinkannya untuk berhasil dalam mencapai suatu pekerjaan dengan baik dan maksimal.⁸

Pelatihan yang dilaksanakan di CV. Surya Food Indonesia masih belum dilakukan secara maksimal. Karena pada praktiknya, perusahaan hanya memberikan pelatihan pada karyawan sesuai dengan masa *training* dan mengandalkan bimbingan senior. Sedangkan untuk proses pengembangan, perusahaan ini lebih mengacu kepada kegiatan-kegiatan religi berbasis keislaman yang rutin dilaksanakan untuk karyawan maupun kepala divisi perusahaan seperti, wajib sholat berjamaah, pengajian rutin 3 kali dalam seminggu dan kultum atau pembacaan hadis setelah sholat maghrib. Namun dalam penerapan pengembangan yang berorientasi pada kegiatan ibadah ini, CV. Surya Food Indonesia hanya

⁸ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya*. . ., hal. 167.

mewajibkan keikutsertaan karyawan laki-laki saja. Dan untuk karyawan perempuan tidak diwajibkan namun juga diperbolehkan untuk mengikuti.

Pelatihan dan pengembangan ini diharapkan dapat diamalkan isinya oleh karyawan dalam dunia kerja maupun lingkungan bermasyarakat sehingga mampu meningkatkan moral dan spiritual karyawan yang baik akan berpengaruh kepada sifat dan sikap dari karyawan. Hal ini juga sejalan dengan dimensi religiusitas pengalaman, yang mengukur seberapa jauh perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama yang dianutnya dan mengacu kepada identifikasi yang diakibatkan pada keyakinan keagamaan, praktik, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.⁹

Dimesi peribadatan (ritual) pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini menjadikan setiap individu karyawan menjadi lebih disiplin dalam mengerjakan apa yang sudah menjadi kewajibannya. Selain itu perusahaan menjadi media atau wadah untuk karyawan mendapatkan ilmu kegamaan sebagai perwujudan dari dimensi pengetahuan agama.

Berdasarkan analisis dari peneliti dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia, dimensi religiusitas pengalaman telah dilaksanakan dengan berorientasi kepada nilai-nilai keislaman yang dilaksanakan secara rutin setiap harinya. Pelatihan dan pengembangan ini selain untuk meningkatkan keterampilan,

⁹ Muhammad Sholikhin, *Ritual dan Tradisi Islam Jawa*, (Yogyakarta: Narasi, 2010), hal. 444.

tanggungjawab, dan integritas karyawan juga ditujukan untuk peningkatan nilai moral dan spiritual dalam jiwa karyawan.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan di CV. Surya Food Indonesia ini sangat dibutuhkan dalam melihat sejauh mana karyawan melaksanakan tanggung jawab kerja serta pematuhan peraturan yang diterapkan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan dengan melihat seberapa sering karyawan tidak hadir untuk bekerja, kondisi kerja, serta keikutsertaan karyawan dalam mengikuti semua peraturan yang ada di perusahaan.

Kehadiran karyawan setiap harinya bisa dipantau melalui sistem absensi dengan menggunakan absensi tertulis dan *fingerprint*, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan pada jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan untuk kondisi kerja karyawan bisa dipantau melalui bantuan alat berupa CCTV dan pengawasan langsung oleh tenaga kerja yang telah lama bekerja serta memiliki wewenang untuk mengawasi kondisi kerja di setiap unit bagian. Selain dari kedua pengawasan tersebut, pengawasan juga dilakukan untuk kegiatan berorientasi ibadah di perusahaan. Diantaranya adalah sistem absensi untuk pengajian yang dilakukan pada hari sabtu dan minggu, pengawasan langsung untuk sholat lima waktu berjamaah bagi karyawan laki-laki, dan pengawasan dilingkungan tempat tinggal karyawan atau *mess*.

Penilaian kinerja akan berpengaruh kepada pemberian kompensasi karyawan. Kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya dan produktivitas dalam bekerja. Dalam memberikan respon untuk penilaian kinerja yang baik, CV. Surya Food Indonesia memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi lebih dan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, untuk setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan diberi teguran dengan surat pemberitahuan maupun secara lisan, dan jika tetap dilakukan pelanggaran tersebut, maka perusahaan akan memberikan pemberhentian kerja selama waktu yang telah ditentukan kepada karyawan, dan jika masih melakukan pelanggaran, maka secara tidak langsung perusahaan akan memberikan pemberhentian kerja secara permanen untuk karyawan yang bersangkutan.

Hal ini sesuai dengan tujuan dari pengadaan penilaian kerja oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S, dimana penilaian kinerja digunakan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dilapangan yang digunakan untuk perbaikan kinerja, melihat sejauh mana kinerja karyawan dalam perusahaan dan menentukan layak atau tidaknya pekerja tersebut mengisi posisi dalam sebuah jabatan tertentu, promosi jabatan hingga penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan.¹⁰

Selain itu CV. Surya Food Indonesia dalam melaksanakan penilaian kinerja, perusahaan tidak membedakan antar karyawan. Semua karyawan dianggap sama, siapa yang melanggar maka dia juga harus bertanggung jawab. Dan siapa yang memiliki prestasi lebih dan mematuhi

¹⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber. . .*, hal. 552.

semua peraturan yang ada di perusahaan, maka akan diberikan imbalan jasa yang lebih juga. Hal ini juga selaras dengan firman Allah SWT pada Surat Al-Infithar ayat 5:

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَا فَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ

*“Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya” (Q.S Al-Infithar: 5).*¹¹

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti bisa menarik kesimpulan sementara bahwa dalam menerapkan proses penilaian kinerja, CV. Surya Food Indonesia telah menerapkan nilai-nilai keislaman dengan memberikan perlakuan adil kepada penilaian kerja kepada karyawan dan pemberian konsekuensi dari setiap penilaian yang baik maupun pelanggaran dari karyawan. Hal ini sesuai dengan pandangan Islam mengenai pengawasan, dimana pengawasan dilaksanakan untuk meluruskan yang tidak lurus, untuk mengoreksi yang ada dan membenarkan yang hak.¹²

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting yang berpengaruh pada kinerja karyawan disebuah perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan ketepatan waktu yang sesuai, akan mampu meningkatkan

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung:PT. Cordoba Internasional, 2012), hal. 587.

¹² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 156.

semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada tanggung jawab kerja dan peningkatan produktivitas karyawan.

Dalam hal pemberian kompensasi, CV.Surya Food Indonesia telah menerapkan beberapa komponen pembagian imbal jasa kerja. Diantaranya sistem borongan, harian, dan gaji bulanan. Pembagian didasarkan pada jabatan atau unit bagian yang ditempati karyawan. Sistem borongan ini didasarkan pada seberapa banyak hasil yang didapatkan karyawan dalam setiap setiap harinya dan disesuaikan dengan ketersediaan bahan yang ada dan upah diberikan setiap minggunya. Selain itu perusahaan juga memberikan kompensasi berupa insentif yang diberikan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dan karyawan yang telah berkeluarga.

Hal ini dilandaskan pada kesesuaian yang disampaikan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani dalam bukunya manajemen sumber daya manusia bahwa ada beberapa komponen dalam pemberian kompensasi pada tenaga kerja diantaranya adalah dengan memberikan gaji, upah maupun insentif yang disesuaikan sistem pemberian upah karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan di CV. Surya Food Indonesia berlandaskan pada prinsip keadilan dimana karyawan diberikan imbal jasa sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan tidak merasakan adanya kecurangan dan keluhan kepada sistem pemberian gaji yang ada di perusahaan sehingga hak karyawan mampu dipenuhi dengan baik.

Sebagaimana teori Lijan Poltak dalam buku manajemen sumber daya manusia yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik harusnya tidak menimbulkan keluhan dan ketidakpuasan dari pegawai. Dimana didasarkan pada kelayakan, kewajaran, dan keadilan. Asas keadilan disini memiliki arti adanya konsistensi kesamaan pemberian imbal jasa antar pegawai dengan jenis pekerjaan dengan bobot yang sama pula.¹³

Selain itu, pemberian kompensasi di perusahaan ini juga diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam artian perusahaan juga mengedepankan ketepatan waktu dalam memberikan imbal jasa kepada karyawannya yang disesuaikan dengan sistem pemberian kompensasi. Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).¹⁴

Hadist diatas merupakan ungkapan mengenai wajibnya memberikan upah kepada pekerja setelah pekerjaan itu diselesaikan. Jika disesuaikan dengan sistem kerja pada perusahaan ini, maka pemberian upah harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tanpa mengulur waktu pemberian ataupun menahan gaji yang harusnya diberikan pada waktunya.

¹³ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya*. . . , hal. 221.

¹⁴ Qardhawi, *Peran Nilai Moral*. . . , hal. 404

Menurut analisis dari peneliti, dalam sistem kompensasi yang diberikan CV. Surya Food Indonesia telah memasukkan dimensi-dimensi religiusitas dengan mengedepankan nilai-nilai Islam dalam penerapannya. Selain itu hubungan antar karyawan dan perusahaan juga dijalin dengan baik dengan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja karyawan dan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi.

Selain dari penerapan religiusitas dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan, CV. Surya Food juga memberikan bantuan sosial dan kepedulian sosial sebagai wujud pengeluaran zakat dan shodaqah kepada masyarakat sekitar. Aspek sosial juga tergambar dari kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ini. Walaupun dalam pelaksanaannya masih belum banyak kegiatan yang dilakukan. Namun dimensi pengalaman sebagai bentuk kepedulian sosial sudah disalurkan sesuai dengan ajaran agama Islam sesuai hadist nabi *“tidaklah mukmin, orang yang kenyang sementara tetangganya kelaparan hingga kelambung”* (HR. Al-Bukhari).

B. Pengaruh Religiusitas dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di CV. Surya Food Indonesia

Dalam setiap keputusan bisnis yang diterapkan perusahaan pastinya akan memiliki dampak terhadap kinerja maupun keberlangsungan perusahaan. Pengaruh yang dimaksudkan bisa berupa pengaruh positif maupun negatif.

Pengaruh positif pastinya yang akan diharapkan perusahaan dalam setiap keputusan. Namun pengaruh negatif terkadang juga tidak bisa dihindari, akan tetapi bisa diatasi.

Pada penerapan religiusitas yang mengarah kepada pengembangan sumber daya manusia dengan nilai-nilai keislaman di CV. Surya Food Indonesia pastinya juga memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun keberlangsungan perusahaan. Pengaruh ini juga telah dirasakan langsung oleh perusahaan, karyawan, maupun lingkungan sekitar di perusahaan ini.

Pengaruh positif yang didapatkan perusahaan, berupa sikap tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan pelaksanaannya. Dimana karyawan merasakan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini didasarkan pada sifat amanah yang ditimbulkan dari efek pengembangan dengan memberikan pengajian dan pembacaan hadist yang berorientasi pada hubungan manusia dengan Penciptanya. Karena pada dasarnya pengawasan yang sesungguhnya adalah pengawasan dari Allah SWT. Sehingga karyawan akan merasakan takut jika akan melanggar hal-hal yang menyimpang dan akan berdampak dosa jika melanggarnya.

Penerapan sholat berjamaah yang diwajibkan untuk karyawan khususnya laki-laki memberi dampak pada hubungan antar karyawan di perusahaan menjadi semakin erat. Rasa kekeluargaan akan menimbulkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan akan merasakan ketenangan hati, kenyamanan, dan keikhlasan.

Selain itu kewajiban berjamaah mampu melatih kedisiplinan karyawan terhadap waktu yang diberikan.

Pengaruh positif yang didapatkan karyawan dalam mengikuti semua kegiatan berorientasi pada keislaman ini bisa berupa tanggung jawab dan kenyamanan dalam bekerja. Karena pada dasarnya semua hal-hal yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah SWT adalah masalah individu. Sehingga selain bekerja untuk pemenuhan kebutuhan, karyawan juga diberikan kesempatan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan mengamalkan ilmu-ilmu keislaman yang didapatkannya pada lingkungan masyarakat.

Penggunaan religiusitas ini juga berpengaruh bagi lingkungan sekitar. Dimana lingkungan akan merasa aman dengan adanya tempat bisnis yang mengedepankan nilai-nilai keislaman didalamnya. Sehingga akan mengetahui baik dan buruk jika perusahaan melaksanakan bisnis di sekitar lingkungan masyarakat dan tidak merugikan masyarakat serta masyarakat mendapatkan manfaat dari berdirinya perusahaan tersebut. Selain itu dampak ini juga dirasakan pada ramainya tempat ibadah di lingkungan sekitar yang dipenuhi karyawan dari perusahaan. Dengan kegiatan yang diadakan perusahaan yang melibatkan masyarakat sekitar juga akan meningkatkan hubungan baik antara keduanya. Sehingga akan menambah citra baik perusahaan di mata masyarakat.

Diantara dampak negatif yang ditemui peneliti dari penerapan religiusitas ini adalah keterpaksaan dalam pelaksanaan kegiatan. Namun keterpaksaan ini akan menjadi kebiasaan seiring dengan berjalannya waktu.

Karena untuk langsung merubah karakter dari seseorang itu tidak langsung bisa dilihat hasilnya, terlebih seseorang yang sebelumnya belum mengenal agama dengan baik.

C. Kendala Yang Dihadapi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Religiusitas di CV. Surya Food Indonesia

Dalam penerapan religiusitas pada manajemen sumber daya manusia di CV. Surya Food Indonesia pastinya juga menemui beberapa kendala. Diantara kendala yang dihadapi diantaranya adalah ketersediaan tempat yang belum memadai. Tempat yang belum memadai ini menyebabkan tidak semua karyawan bisa langsung melaksanakan ibadah secara bersama. Namun hal ini bisa diantisipasi dengan sistem gantian antar karyawan.

Selain itu kendala tempat juga berpengaruh kepada pengajian rutin yang diadakan selama kurang lebih 3 tahun oleh perusahaan yang melibatkan masyarakat di lingkungan sekitar. Pengajian rutin yang diadakan selama satu bulan sekali ini harus berhenti karena ketersediaan tempat yang belum memadai. Sehingga yang masih berjalan hanya pengajian rutin satu tahun sekali dibulan ramadhan dengan agenda buka puasa bersama.

Selain ketersediaan tempat yang belum memadai, kendala yang dihadapi perusahaan adalah keragaman yang dimiliki dari setiap karyawan. Dimana karyawan pastinya akan merasakan keterpaksaan dalam melaksanakan kegiatan religius yang diwajibkan jika belum terbiasa. Karena tidak semua

karyawan sudah terbekali ilmu agama. Sehingga dibutuhkan ketelatenan dan kesabaran dalam menerapkannya secara rutin.

Selebihnya dalam kegiatan yang diadakan di CV. Surya Food Indonesia tidak menemukan kendala yang mendalam dalam melaksanakannya. Bahkan kegiatan yang dijalankan mampu memberikan efek yang positif bagi perusahaan dan karyawan dari segi tanggung jawab kerja yang diemban serta peningkatan moral dan spiritual pada karyawan yang menjadikan karyawan berkarakter yang baik dan berperilaku sesuai dengan ajaran-ajaran Islam.