

**PEMBINAAN KEISLAMAN UNTUK MENINGKATKAN
INTEGRITAS KARYAWAN PT. SURYA AMANAH CENDEKIA
PONOROGO**

TESIS



Oleh:

WIZDAN CHOIRIYAH

NIM 501200023

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2024

**IAIN
PONOROGO**

**PEMBINAAN KEISLAMAN UNTUK MENINGKATKAN
INTEGRITAS KARYAWAN
PT. SURYA AMANAH CENDEKIA PONOROGO**

ABSTRAK

Kesuksesan suatu bisnis tidak hanya diukur dari segi finansial semata tetapi juga dari aspek moral dan etika yang menjadi landasan dalam setiap langkah bisnis. Integritas merupakan istilah penting dalam etika bisnis berkaitan dengan moralitas atau akhlak pelaku ekonomi yang menjadi perhatian utama dalam membangun fondasi bisnis yang berkelanjutan dan beretika. Integritas memainkan peran kunci dalam membangun kepercayaan konsumen dan menjaga stabilitas serta keberlanjutan bisnis di masa depan. Hal ini menjadi pertimbangan perusahaan untuk memberikan pembinaan keagamaan bagi karyawannya. Karyawan dengan nilai spiritualitas yang tinggi akan senantiasa menjaga agama sebagai pedoman hidup sehingga terbentuk pribadi berintegritas.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo, tujuan pelaksanaan pembinaan serta menganalisis dampak pembinaan keislaman tersebut terhadap integritas karyawan PT. SAC Ponorogo.

Pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo tercermin dalam beberapa kegiatan, yaitu *briefing*, pembinaan dan pembiasaan via SAC Apps (laporan kinerja, alarm shalat, *flyer* doa, dan Al-Qur'an *digital*), evaluasi bagi karyawan yang bermasalah dan yang akan naik jabatan, himbuan Jum'at Mengaji dan shalat berjamaah, pemberian *reward* dan *punishment*, *baitul arqam*, *upgrading* dan pelatihan serta penguatan keteladanan pemimpin. Tujuan pembinaan keislaman ini adalah meningkatkan aspek iman, ilmu dan amal dalam bekerja maupun ibadah sehingga meningkatkan integritas karyawan. Tujuan pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo adalah meningkatkan religiusitas, keilmuan, keterampilan, kualitas dan akhlak karyawan. Ditinjau dari teori fenomenologi Alfred Schutz, pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo dilakukan karena (*because motive*) kewajiban dan tanggung jawab perusahaan atau pemimpin untuk untuk mengubah perilaku, kemampuan dan keterampilan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang menjadi lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan integritas dan kinerja karyawan (*in order to motive*). Karyawan PT. SAC Ponorogo setelah mendapatkan pembinaan keislaman mampu menjalankan tanggung jawab dari amanah pekerjaan, menepati kontrak dan budaya kerja yang telah disepakati bersama, jujur, menjaga setiap pekerjaan yang dilakukan diniatkan sebagai ibadah dan selalu merasa diawasi oleh Allah, serta konsisten (*istiqomah*) atas setiap perbuatannya.

Kata kunci: Pembinaan Keislaman, Integritas Karyawan

**ISLAMIC GUIDANCE TO IMPROVE EMPLOYEE INTEGRITY
AT PT. SURYA AMANAH CENDEKIA PONOROGO**

ABSTRACT

The success of a business is not only measured by financial aspects but also by moral and ethical considerations that form the foundation for every business step. Integrity is a crucial term in business ethics, relating to the morality or character of economic actors. It is a primary concern in building a sustainable and ethical business. Integrity plays a key role in establishing consumer trust and maintaining business stability and continuity in the future. Companies often consider providing religious guidance to their employees. High spiritual values in employees lead them to uphold religion as a guiding principle, resulting in individuals with integrity.

This study falls under the category of field research, using a qualitative descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The purpose of this research is to analyze the implementation of Islamic guidance for employees at PT. SAC Ponorogo, understand the objectives of this guidance, and assess its impact on employee integrity.

Islamic guidance for PT. SAC Ponorogo employees is reflected in several activities, including briefings, coaching, and familiarization through SAC Apps (performance reports, prayer alarms, prayer flyers, and digital Qur'an). The company evaluates employees who have problems or those up for promotion, Friday read Qur'an (Jum'at Mengaji) and congregational prayer together, giving rewards and punishments, baitul arqam, training, and leadership role modeling. The goal of this Islamic guidance is to enhance faith, knowledge, and righteous conduct in both work and worship, ultimately improving employee integrity. The implementation aims to elevate religiosity, knowledge, skills, quality, and character among PT. SAC Ponorogo employees. Drawing from Alfred Schutz's phenomenological theory, the company provides Islamic guidance because of its obligation and responsibility to transform behavior, abilities, and skills of employees from diverse backgrounds, leading to improved integrity and performance. After receiving this guidance, PT. SAC Ponorogo employees fulfill their work responsibilities, adhere to agreements and shared work culture, act with honesty, view their work as an act of worship under Allah's watchful eye, and remain consistent (istiqomah) in their actions.

Keywords: *Islamic Guidance, Employee Integri*

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam atas tesis yang ditulis oleh **Wizdan Choiriyah**, NIM 501200023 dengan judul: **“Pembinaan Keislaman untuk Meningkatkan Integritas Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo”**, maka tesis ini sudah dipandang layak untuk diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang *Majlis Munâqashah* Tesis.

Pembimbing I,



Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.
NIP 197502072009011007

Ponorogo, 20 Mei 2024
Pembimbing II



Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.
NIP 197801122006041002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Wizdan Choiriyah**, NIM 501200023, Program Magister Program Studi Ekonomi Syariah dengan judul: "**Pembinaan Keislaman untuk Meningkatkan Integritas Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo**" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang *Majelis Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Kamis, 13 Juni 2024 dan dinyatakan **LULUS**.

No	Dewan Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Muh. Tasrif, M.Ag NIP 197401081999031001 Ketua Sidang		26/6 2024
2	Iza Hanifuddin, Ph.D NIP 196906241998031002 Penguji Utama		18 Juni 2024
3	Dr. Amin Wahyudi, M.E.I NIP 197502072009011007 Penguji Kedua		24 Juni 2024
4	Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I NIP 197801122006041002 Sekretaris Sidang		20 Juni 2024

Ponorogo, 26 Juni 2024

Direktur Pascasarjana,



Dr. Muh Tasrif, M.Ag.

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wizdan Choiriyah

NIM : 201200023

Fakultas : Pascasarjana

Program Studi : Ekonomi Syariah

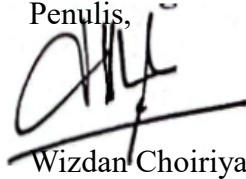
Judul Tesis : Pembinaan Keislaman untuk Meningkatkan Integritas Karyawan
PT. SAC Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Juni 2024

Penulis,



Wizdan Choiriyah

IAIN
PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, Wizdan Choiriyah, NIM 501200023, Program Magister Program Studi Ekonomi Syariah menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: "Pembinaan Keislaman untuk Meningkatkan Integritas Karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo" ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 20 Maret 2024
Pembuat pernyataan



Wizdan Choiriyah

IAIN
PONOROGO

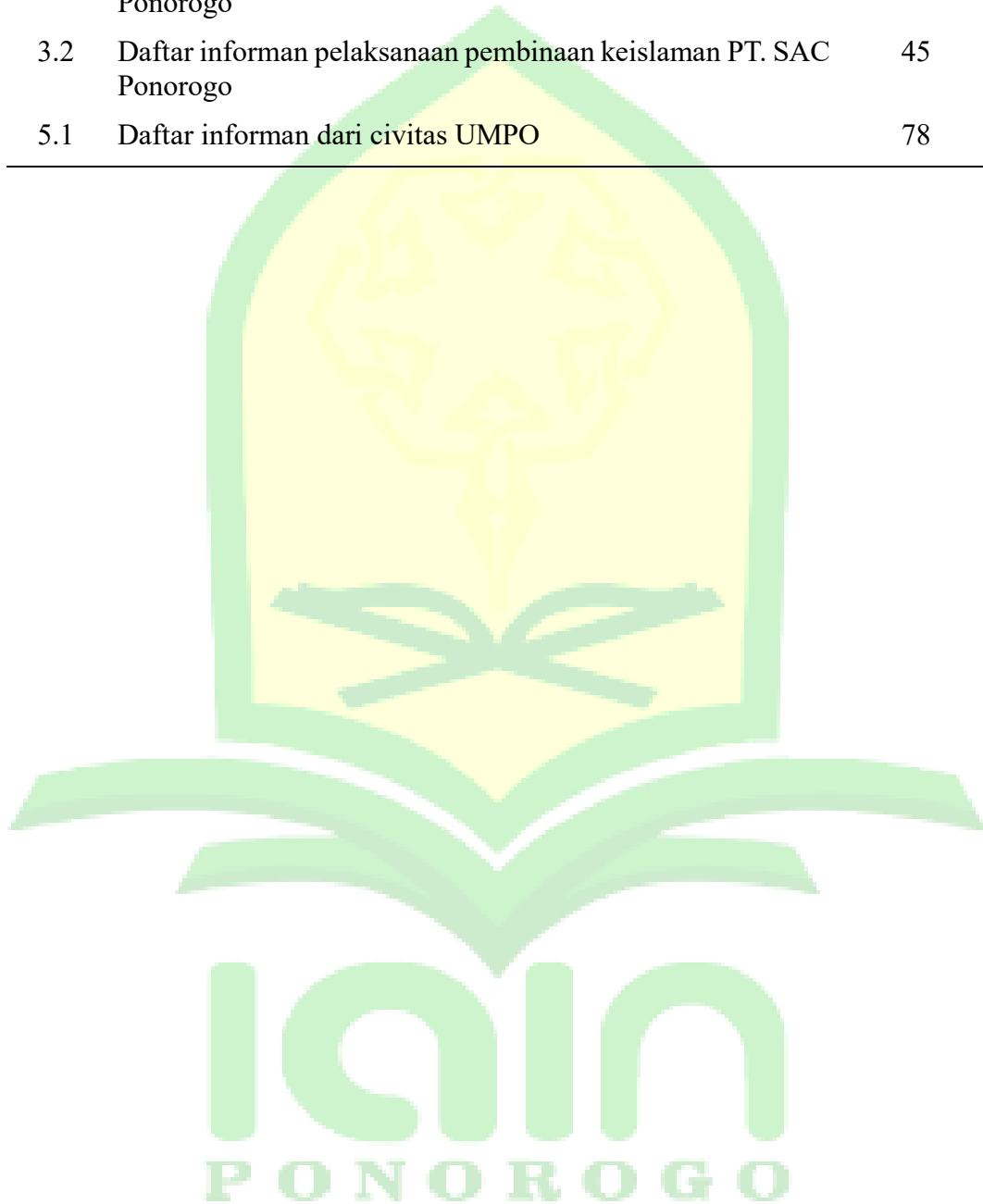
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
PERNYATAAN KEASLIAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Studi Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian	15
1. Pendekatan dan Jenis	15
2. Waktu dan Lokasi	16
3. Sumber Data.....	16
4. Teknik Pengumpulan Data.....	17
5. Teknik Pengolahan Data.....	19
6. Teknik Analisis Data.....	19
7. Teknik Keabsahan Data	20
G. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II TEORI PEMBINAAN KEISLAMAN DAN INTEGRITAS	23
A. Pembinaan Keislaman	23
1. Pengertian dan Dasar Pembinaan Keislaman	23
2. Tujuan Pembinaan Keislaman	24
3. Metode Pembinaan Keislaman	25
B. Integritas	28
1. Pengertian Integritas	28
2. Pilar Integritas.....	30
3. Integritas Perspektif Islam	36
BAB III PELAKSANAAN PEMBINAAN KEISLAMAN KARYAWAN PT. SAC PONOROGO	42
A. Profil PT. SAC Ponorogo	42
B. Struktur Organisasi PT. SAC Ponorogo	43
C. Mitra Pengguna (<i>User</i>) PT. SAC Ponorogo	43
D. Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo	45
1. <i>Briefing</i>	45
2. Pembinaan dan Pembiasaan via SAC Apps.....	47

3. Evaluasi Kinerja bagi Karyawan yang Bermasalah atau akan Naik Jabatan.....	48
4. Himbauan Jum'at Mengaji dan Shalat Berjamaah di Tempat Kerja	50
5. Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	51
6. <i>Baitul Arqom</i>	52
7. <i>Upgrading</i> dan Pelatihan	53
8. Penguatan Keteladanan Pemimpin.....	53
E. Analisis Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo	54
BAB IV TUJUAN PELAKSANAAN PEMBINAAN KEISLAMAN KARYAWAN PT. SAC PONOROGO	67
A. Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo	67
1. Meningkatkan Religiusitas Karyawan	67
2. Meningkatkan Keilmuan dan Keterampilan Karyawan.....	68
3. Meningkatkan Kualitas Kerja dan Akhlak Karyawan	69
4. Pembinaan sebagai Bagian dari Tanggung Jawab Perusahaan.....	70
B. Analisis Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo.....	71
BAB V PENINGKATAN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI PEMBINAAN KEISLAMAN	78
A. Dampak Pelaksanaan Pembinaan Keislaman terhadap Integritas Karyawan PT. SAC Ponorogo	78
1. Meningkatkan Kesadaran akan Tanggung Jawab Pekerjaan.....	79
2. Bekerja sesuai dengan Kontrak Kerja (Pemenuhan Karakter Menepati Janji).....	82
3. Meningkatkan Karakter Jujur dalam Bekerja	83
4. Menjaga Kualitas Kinerja karena Selalu Merasa Diawasi.....	85
5. Konsisten dalam Bekerja dan Beretika	85
B. Analisis Dampak Pelaksanaan Pembinaan Keislaman terhadap Integritas Karyawan PT. SAC Ponorogo.....	87
BAB VI PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
A. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102

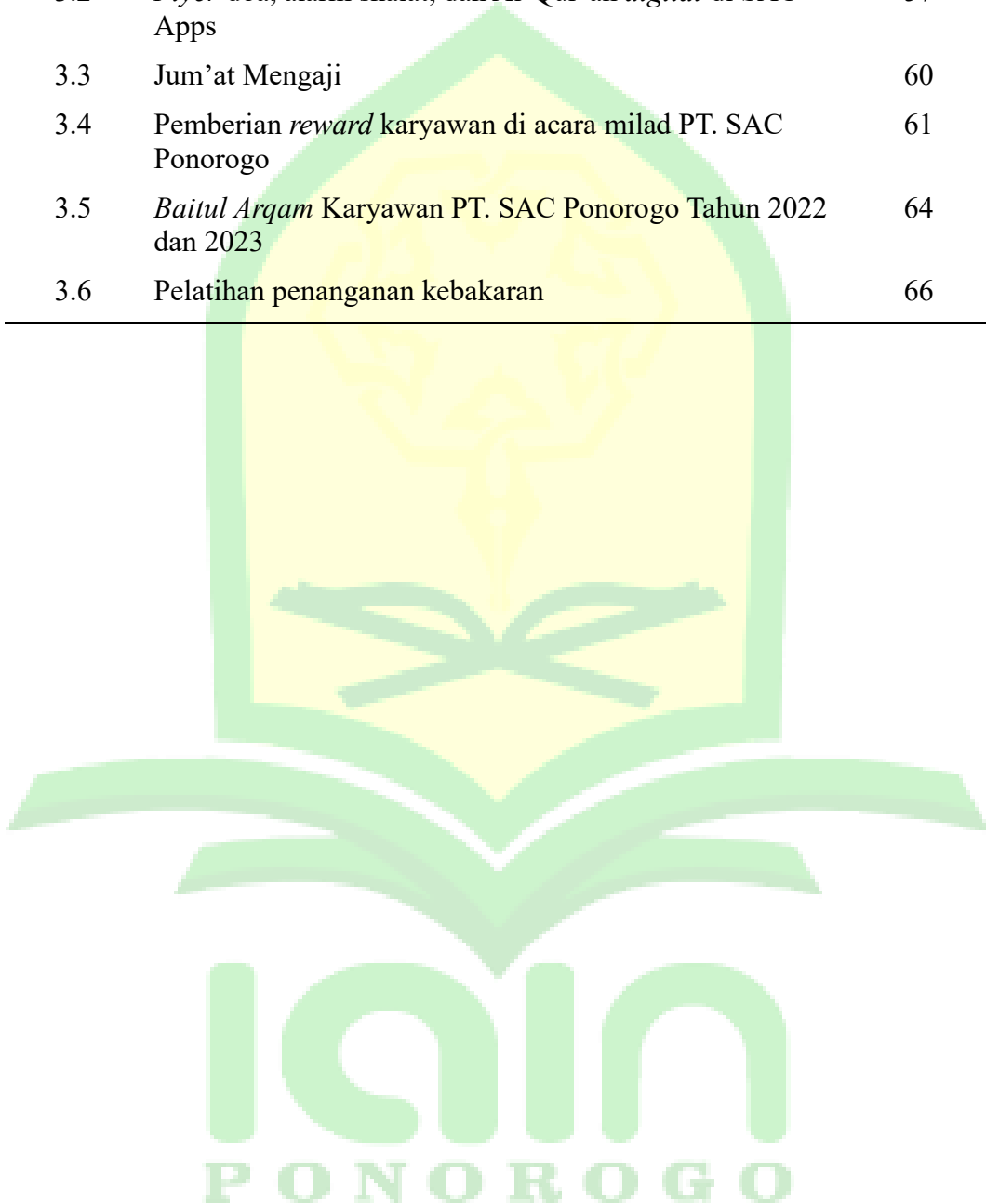
DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Halaman
3.1	Data mitra pengguna (<i>user</i>) dan jumlah karyawan PT. SAC Ponorogo	44
3.2	Daftar informan pelaksanaan pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo	45
5.1	Daftar informan dari civitas UMPO	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Halaman
3.1	Struktur organisasi PT. SAC Ponorogo tahun 2024	43
3.2	<i>Flyer</i> doa, alarm shalat, dan Al-Qur'an <i>digital</i> di SAC Apps	57
3.3	Jum'at Mengaji	60
3.4	Pemberian <i>reward</i> karyawan di acara milad PT. SAC Ponorogo	61
3.5	<i>Baitul Arqam</i> Karyawan PT. SAC Ponorogo Tahun 2022 dan 2023	64
3.6	Pelatihan penanganan kebakaran	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Integritas merupakan istilah penting dalam etika bisnis berkaitan dengan moralitas atau akhlak pelaku ekonomi yang menjadi perhatian utama dalam membangun fondasi bisnis yang berkelanjutan dan beretika. Kesuksesan suatu bisnis tidak hanya diukur dari segi finansial semata tetapi juga dari aspek moral dan etika yang menjadi landasan dalam setiap langkah bisnis.¹ Integritas tidak hanya mempengaruhi reputasi perusahaan, tetapi juga memainkan peran kunci dalam membangun kepercayaan konsumen dan menjaga stabilitas serta keberlanjutan bisnis di masa depan. Tanpa integritas tidak akan timbul kepercayaan, sementara kepercayaan adalah kunci kerjasama baik antara pemimpin dan pemimpin, pemimpin dan karyawan, karyawan dan karyawan bahkan antara perusahaan dengan *stakeholder*. Integritas sebagai nilai perusahaan berperan mengarahkan kompetensi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik berkualitas.²

Banyak perusahaan menetapkan integritas sebagai *corporate value* karena beberapa alasan. Pertama, integritas adalah salah satu kunci kesuksesan setiap orang karena karyawan yang berintegritas merupakan pribadi yang konsisten. Kedua, karyawan akan bisa menjadi pemimpin karena hanya individu berintegritas yang memiliki kepribadian berkualitas dan mampu belajar dari orang lain. Ketiga, integritas karyawan akan menentukan seberapa besar dirinya layak dipercaya oleh orang lain karena tindakannya yang konsisten. Keempat, integritas

¹ Damanhuri et al., "Korelasi Integritas Akhlak Pelaku Ekonomi dengan Kesuksesan Bisnis," *Journal of Law and Economics* 2, no. 2 (2023): 97–102.

² Antonius Atosökhi Gea, "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis," *Humaniora* 5, no. 2 (2014): 950–959., 951.

akan menghasilkan reputasi dan prestasi bagi karyawan karena mereka berpikir, berkata, dan bertindak secara konsisten.³

Integritas menjadi keunggulan kompetitif bagi kesuksesan hidup setiap orang.⁴ Plato, Aristoteles dan Aquinas menyampaikan integritas⁵ berasal dari Bahasa Latin *integrate* yang berarti *as whole and represents completeness* yang menunjukkan keseluruhan dan keutuhan⁶, artinya ada kesatuan dan keselarasan antara perasaan dengan apa yang diyakini sehingga muncul perilaku yang konsisten⁷ dengan keyakinan dalam setiap situasi.⁸ Integritas dalam konsep islam dapat diselaraskan dengan kata *al-sidq*, yaitu keselarasan perilaku, perkataan dan amalan lahir dan batin⁹, *al-amin* (dapat dipercaya) dan *istiqamah* (konsisten).¹⁰

Heri Soesanto dalam bukunya *Personal Integrity Development Guide* menyebutkan integritas terdiri dari lima pilar utama, yaitu tanggung jawab, menepati janji, jujur dan rendah hati, merasa diawasi dan konsisten.¹¹ Orang yang memiliki integritas adalah orang yang dianggap baik, panutan, yang dapat dipercaya, orang yang setia, jujur, jauh dari kepalsuan dan kepura-puraan, menjadi teladan dalam banyak hal.¹² Prinsip integritas membawa makna kebajikan, kasih sayang, kepedulian, ketergantungan, kedermawanan, kejujuran, kemanusiaan, kebaikan, antikorupsi, anti manipulasi, anti kolusi, anti

³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 44.

⁴ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 239.

⁵Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, kejujuran. Ibid.

⁶ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

⁷ Konsisten dalam Bahasa Latin *consistentem* yang artinya berdiri diam dan menurut KBBI konsisten adalah tetap, tidak berubah, taat asas atau ajek. Ibid, 139.

⁸ Mahfudzi, "Integritas Intelektual menurut Al-Qur'an," *Jurnal Al-Fanar* 2, no. 1 (2019): 15–28.

⁹ Ibid.

¹⁰ Lubis Zulkarnain, "Makna Integritas Hakim dalam Perspektif Islam," *Mahkamah Syar'iyah Aceh*, <https://ms-aceh.go.id/berita-artikel-galeri/artikel/2335-drs-zulkarnain-lubis-m-h-makna-integritas-hakim-dalam-perspektif-islam.html>.

¹¹ Ibid, 137-179.

¹² Gea, "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.," 951.

nepotisme, anti kekerasan, kesetiaan, kedewasaan, obyektivitas, kepercayaan, kehormatan dan bijaksana.¹³

Karakter integritas dapat terbentuk karena adanya proses pengendalian internal (pengendalian dari dalam diri sendiri) maupun melalui pembinaan eksternal.¹⁴ Banyak orang konsisten menjaga konsistensi dalam dirinya bukan hanya karena dorongan dari dalam dirinya saja, namun karena keterlibatan orang yang ada disekitarnya, norma-norma yang diatur oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka menjadi anggota atau karyawan. Integritas merupakan suatu hal yang berkaitan dengan karakter yang dapat diperoleh dengan menjadi bagian dari lingkungan yang baik pula.¹⁵ Hal ini menjadi pertimbangan bahwa pembinaan keagamaan yang memiliki tujuan memperbaiki karakter seseorang menjadi penting untuk dikembangkan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Perlu ada upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan guna membentuk sosok karyawan yang memiliki sikap dan prilaku baik serta kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.¹⁶ Sebagaimana pendapat Quraish Shihab dalam bukunya yang berjudul “Membumikan Al-Qur’an”, bahwa dengan dilakukannya pembinaan akan berdampak pada akal yang menghasilkan keterampilan dan berdampak pula pada jiwa yang menghasilkan kesucian dan akhlak yang baik.¹⁷

Kata pembinaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki akar kata bina, berarti mengusahakan supaya lebih baik, sedangkan kata pembinaan yang memiliki kata depan awalan pe dan akhiran an berarti

¹³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 193.

¹⁴ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

¹⁵ *Ibid*, 232.

¹⁶ Falentina K.G Rani, Linda Lambey, dan Sherly Pinatik, “Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado,” *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 13, no. 3 (2018): 41–51, diakses Januari 18, 2024, <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018.>, 43.

¹⁷ Dwi Cahyaningrum dan Supandi Supandi, “Bimbingan Mental melalui Teknik Reframing pada Narapidana Menjelang Masa Bebas Tahanan,” *Academic Journal of Psychology and Counseling* 1, no. 1 (April 30, 2020): 27–34, <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/ajpc/article/view/2408>.

proses, cara, perbuatan membina.¹⁸ Pembinaan merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.¹⁹ Pembinaan dapat juga diartikan sebagai segala *ihdiyar* (usaha-usaha) atau tindakan yang ditujukan guna meningkatkan kualitas beragama baik dalam bidang tauhid, bidang peribadatan, bidang akhlak dan bidang kemasyarakatan.²⁰ Dasar pelaksanaan pembinaan dalam Islam sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat At-Taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya:

*Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.*²¹

Salah satu pembinaan yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap tingkat kinerja karyawan adalah pembinaan keagamaan. Pembinaan keagamaan dalam hal ini keislaman merupakan salah satu pembinaan yang masuk dalam bidang pembinaan mental dan spiritual. Pembinaan keislaman atau pembinaan agama Islam, yaitu suatu usaha untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan agama, kecakapan sosial dan praktik keagamaan serta mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari sesuai dan sejalan dengan ajaran agama Islam.²² Pembinaan keislaman diimplemintasikan untuk memperbaiki dan memperbarui suatu tindakan atau tingkah laku seseorang melalui bimbingan mental atau jiwanya, sehingga memiliki kepribadian yang

¹⁸ KBBI, "Pembinaan," *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*, diakses Februari 8, 2024, <https://www.kbbi.web.id/pembinaan>.

¹⁹ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2015).

²⁰ Masdar Helmi, *Peranan Dakwah dalam Pembinaan Umat* (Semarang: Dies Natalies, IAIN Walisongo Semarang, 2016), 31.

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011).

²² Hamruni, "Pembinaan Agama Islam di Pesantren Muntasirul Ulum Man Yogyakarta III (Tinjauan Psikologi Humanistik-Religius)," *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)* 7, no. 2 (2017): 25.

sehat, akhlak yang terpuji dan bertanggung jawab dalam kehidupannya²³ sesuai ajaran agama.²⁴ Kesempurnaan akhlak menjadi kunci kesuksesan sebuah pembinaan keislaman yang mencakup tiga dimensi, yaitu akhlak manusia dengan Allah, antar manusia, dan manusia dengan seluruh makhluk. Seorang karyawan yang memiliki pemahaman agama yang baik akan memiliki etos kerja dan kinerja yang baik pula karena dalam kesehariannya tidak hanya menganggap bekerja sebagai usaha mengejar materi namun juga bagian dari manifestasi amal shalih yang bernilai ibadah.²⁵

Karyawan yang mendapatkan pembinaan keislaman diharapkan memiliki karakter spiritualitas yang baik pula, sehingga dalam berkegiatan atau bekerja akan merasa selalu diawasi oleh Allah SWT sebagai wujud implementasi iman²⁶. Pembinaan keislaman menjadikan karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.²⁷ Nilai spiritual keagamaan (ketauhidan) menjadi pedoman hidup seseorang sehingga terbentuk pribadi yang berintegritas.

PT. Surya Amanah Cendekia (SAC) merupakan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak pada bidang *outsourcing*, yaitu pendelegasian dari satu atau beberapa proses bisnis kepada pihak luar, dimana pihak tersebut akan melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi dan ukuran kinerja tertentu, yang telah disepakati bersama dalam satu kontrak kerja antara pemberi kerja dan penyedia jasa. PT. SAC Ponorogo menyediakan sumber daya manusia beberapa bidang diantaranya layanan administrasi kantor profesional, layanan *security* profesional, layanan

²³ Fitria Ridhowati, "Manajemen Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana pada Lembaga Permasyarakatan Way Huwi Kabupaten Lampung Selatan" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018): 37.

²⁴ M. Yusuf Asry, "Pembinaan Keagamaan Lanjut Usia di PSTW Bhakti Yuswa, Lampung: Partisipasi dan Koordinasi," *Jurnal Multikultural & Multireligius* VIII, no. 29 (2009), 41.

²⁵ Mochamad Rofik, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1, no. 1 (2022), 185-187.

²⁶ Khairul Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an," *Falasifa : Jurnal Studi Keislaman* 10, no. 2 (2019): 162.

²⁷ Vellynda Aisyah Rahmatillah, Zainal Abidin, dan Syanty Komalasari, "Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin," *Jurnal Al-Husna* 3, no. 1 (2022), 1.

pengelolaan parkir, layanan *cleaning services*, tenaga resepsionis, pelayanan haji dan umroh, serta berbagai macam kegiatan usaha lainnya.

PT. SAC Ponorogo sebagai perusahaan yang memiliki banyak mitra menjunjung tinggi budaya kerja unggul, yaitu SIGAP (*Safety, Inisiatif, Gesit, Amanah, Peduli*) dan RESIK (*Religius, Excellent, Service, Integrity, Komitmen*).²⁸ PT. SAC Ponorogo memiliki ciri khas dan keunggulan tersendiri untuk membentuk budaya kerja tersebut dengan menerapkan pembinaan spiritual keislaman pada karyawan-karyawannya. Hal ini sebagai konsekuensi PT. SAC Ponorogo sebagai AUM yang dalam pelaksanaan hariannya tidak semata-mata berorientasi pada bisnis namun juga dituntut untuk mengedepankan nilai islam.²⁹ Pembinaan keislaman merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan tenaga kerja berkarakter, memiliki budaya kerja yang baik serta bekerja dalam koridor ibadah.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan oleh Peneliti di Universitas Muhammadiyah Ponorogo (UMPO) sebagai salah satu *user* PT. SAC Ponorogo ditemukan fakta bahwa beberapa *cleaning service* (CS) tidak bekerja sebagai mana mestinya. Misalnya tidak membersihkan seluruh ruangan pada area kerjanya, biasanya mereka hanya membersihkan ruangan yang tampak kotor saja. Tidak jarang ditemui CS istirahat di ruang yang kosong dan mengoperasikan HP saat jam kerja. Kepala Bagian Sarana dan Prasarana (BSP) UMPO menyebut beberapa fasilitas kampus rusak karena keteledoran CS, satpam yang kurang responsibel kepada seluruh civitas akademika, sampai kasus kehilangan helm atau motor di lingkungan kampus karena petugas parkir yang kurang teliti. Hal ini menunjukkan adanya masalah dengan integritas karyawan PT. SAC Ponorogo meskipun telah mendapatkan pembinaan keislaman dari perusahaan.

²⁸ PT. SAC, "PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo," *PT. SAC*, last modified 2023, <https://sac-po.com/>.

²⁹ Afandi, "Amal Usaha Muhammadiyah bukan Semata-mata Bisnis, tapi Memperjuangkan Nilai Islam," *Pimpinan Pusat Muhammadiyah*, last modified 2022, diakses Februari 15, 2024, <https://muhammadiyah.or.id/2022/04/amal-usaha-muhammadiyah-bukan-semata-mata-bisnis-tapi-memperjuangkan-nilai-islam/>.

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkenaan dengan pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan dan dampaknya untuk meningkatkan integritas karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pembinaan keislaman di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo untuk meningkatkan integritas karyawan?
2. Bagaimana tujuan pembinaan keislaman tersebut dilakukan di PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo?
3. Bagaimana dampak pembinaan keislaman karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo terhadap integritas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang akan menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pelaksanaan pembinaan keislaman di PT. Surya Amanah Cendekia untuk meningkatkan integritas karyawan.
2. Menganalisis tujuan pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. Surya Amanah Cendekia.
3. Menganalisis dampak pembinaan keislaman karyawan di PT. Surya Amanah Cendekia terhadap integritas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan supaya dapat menambah wawasan dan khazanah keilmuan serta menjadikan penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran

dalam kajian Ekonomi Syariah khususnya pada bidang pembinaan keislaman bagi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan dan PT. Surya Amanah Cendekia, diharapkan dapat memanfaatkannya sebagai informasi dan masukan, sekaligus pendalaman pengetahuan wawasan mengenai pelaksanaan pembinaan keislaman bagi karyawan.
- b. Bagi peneliti, diharapkan dari penelitian ini bisa menjadikan acuan dan landasan dalam melakukan penelitian pada bidang pembinaan keislaman bagi karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumber referensi untuk para akademisi dan praktisi.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu adalah upaya Peneliti mencari perbandingan dan menemukan inspirasi untuk penelitian selanjutnya sehingga diperoleh penelitian yang baru dan orisinal. Penelitian yang pernah dilakukan di PT. SAC Ponorogo, yaitu pertama skripsi pengaruh religiusitas, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo,³⁰ kedua skripsi pengaruh memiliki rasa (*sense of belonging*), kinerja karyawan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Universitas Muhammadiyah Ponorogo menggunakan jasa *cleaning service* PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo³¹. Ketiga, skripsi pengaruh motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Cleaning Service PT. Surya Amanah Cendekia Universitas

³⁰ Nancy Indryastuty Misnan, "Pengaruh religiusitas, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo" (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020), Indryastuty Misnan, Nancy.

³¹ Zein Cristiyani, "Pengaruh memiliki rasa (*sense of belonging*), kinerja karyawan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Universitas Muhammadiyah Ponorogo menggunakan jasa *cleaning service* PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo" (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2022), <http://eprints.umpo.ac.id/8891/>.

Muhammadiyah Ponorogo),³² dan jurnal komitmen afektif dan motivasi intrinsik: meningkatkan kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo.³³ Berdasarkan hasil kajian sebelumnya di PT. SAC Ponorogo belum pernah dilakukan penelitian yang mengkaji masalah pembinaan keislaman dan integritas sehingga penelitian ini memiliki unsur keterbaruan dan layak dilakukan. Berikut merupakan studi penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang akan dikaji oleh Peneliti:

Pertama, buku yang ditulis Heri Soesanto berjudul “*Personal Integrity Development Guide*” menyebutkan integritas terdiri dari lima pilar utama, yaitu tanggung jawab, menepati janji, jujur dan rendah hati, merasa diawasi dan konsisten.³⁴ Integritas tersebut diwujudkan dalam sepuluh karakter, yaitu menyadari bahwa hal-hal kecil itu penting (selalu siap bekerja, tepat waktu, menyelesaikan konflik secara profesional, memberi contoh baik dan menjaga rahasia), menemukan yang benar (saat orang lain hanya melihat warna abu-abu), bertanggung jawab, menciptakan budaya kepercayaan, menepati janji, peduli terhadap kebaikan yang lebih besar, jujur dan rendah hati, bertindak seperti tengah diawasi dan konsisten.³⁵ Prinsip integritas membawa makna kebajikan, kasih sayang, kepedulian, ketergantungan, kedermawanan, kejujuran, kemanusiaan, kebaikan, antikorupsi, anti manipulasi, anti kolusi, anti nepotisme, anti kekerasan, kesetiaan, kedewasaan, obyektivitas, kepercayaan, kehormatan dan bijaksana.³⁶ Pada buku ini disebutkan bahwa integritas dapat dibangun dan dikembangkan sebagai sebuah budaya melalui afirmasi dan repetisi.

³² Firgiawan Reza Yusuf, “Pengaruh motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Cleaning Service PT. Surya Amanah Cendekia Universitas Muhammadiyah Ponorogo)” (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2017).

³³ Titin Eka Ardiana, La Ode Sugianto, dan Diana Pramudya Wardhani, “Komitmen afektif dan motivasi intrinsik: meningkatkan kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo,” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 7, no. 2 (2023), <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/10268>.

³⁴ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 137-179.

³⁵ Ibid, 241.

³⁶ Ibid, 193.

Kedua, jurnal yang ditulis Antonius Atosökhi Gea “Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis”³⁷ dengan tujuan menggarisbawahi hubungan erat antara integritas dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pemimpin dan karyawan menjadi sesuatu yang krusial dalam perwujudan integritas. Tanpa kompetensi maka integritas akan sulit kelihatan, dan sebaliknya tanpa integritas maka kompetensi bisa tidak muncul dalam bentuk hasil kerja yang baik. Dengan demikian integritas dan kompetensi merupakan dua hal yang saling membutuhkan yang akan menghantar pencapaian kinerja atau hasil kerja baik dan berkualitas. Integritas menjadi modal sangat penting dalam perwujudan kepemimpinan etis, suatu kepemimpinan yang selalu menggunakan pertimbangan-pertimbangan etis dalam setiap kebijakan, keputusan atau tindakan yang diambilnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti, yaitu penelitian ini hanya mengkaji integritas pemimpin secara umum sedangkan Peneliti akan mengkaji pembinaan keislaman dan integritas karyawan.

Ketiga, jurnal yang juga ditulis oleh Antonius Atosökhi Gea berjudul “Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh”³⁸ menyampaikan bahwa integritas diri merupakan penilaian yang diberikan oleh orang lain, berupa pengakuan dari apa yang mereka lihat dan alami dari kita. Hal itu tampak dari sikap konsisten yang selalu muncul dalam berbagai sikap, perkataan, dan tindakan. Orang yang memiliki integritas diri dapat menjadi inspirasi positif bagi orang-orang di sekitarnya, bahkan mampu memberi pengaruh besar dan positif dalam kehidupan, walau mereka sudah tidak ada lagi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti, yaitu penelitian ini hanya mengkaji integritas pribadi secara umum sedangkan Peneliti akan mengkaji pembinaan keislaman dan integritas karyawan.

³⁷ Gea, “Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.”: 950-959.

³⁸ Antonius Atosökhi Gea, “Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh,” *Character Building Journal* 3, no. 1 (2006), <https://core.ac.uk>, 16-26.

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Dwi Prawani Sri Redjeki dan Jefri Heridiansyah oleh berjudul “Memahami sebuah Konsep Integritas”³⁹ yang menyebutkan bahwa berbicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan, dalam bentuk pengambilan keputusan. Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk berintegritas, tetapi karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas adalah bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, atau negara.

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Anggara Wisesa berjudul “Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis”⁴⁰ menyebutkan bahwa kajian dan penilaian terhadap integritas harus meliputi pemahaman terhadap prinsip moral yang dipegang oleh individu dan perilaku yang ditunjukkan. Prinsip moral harus dibangun di atas nilai moral universal sehingga tindakan yang dilakukan benar-benar bernilai etis. Integritas bukan sekadar istilah yang merujuk pada perilaku etis, tetapi lebih jauh dalam lagi, integritas mengandaikan tingkat pemahaman moral yang universal yang secara rasional dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini membawa implikasi bahwa tidak setiap perilaku etis dapat dinilai sebagai tindakan berintegritas dan hanya perilaku etis yang dilakukan atas dasar prinsip dan nilai moral universal yang dapat dikatakan berintegritas moral. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti, yaitu penelitian ini hanya mengkaji prinsip moral yang berkaitan dengan integritas secara umum, sedangkan Peneliti akan mengkaji metode pembinaan keislaman dan integritas karyawan.

Keenam, penelitian yang ditulis oleh Khairul Khalqi berjudul “Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-

³⁹ Dwi Prawani Sri Redjeki dan Jefri Heridiansyah, “Memahami sebuah Konsep Integritas,” *Jurnal STIE Semarang* 5, no. 3 (2013).

⁴⁰ Anggara Wisesa, “Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis,” *Jurnal Manajemen Teknologi* 10, no. 1 (2011), 1-11.

Qur'an".⁴¹ Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui berbagai sifat keteladanan dalam kisah yang Allah gambarkan di al-Qur'an yang tentunya patut untuk dicontoh. Khalqi menyampaikan bahwa nilai karakter spiritual keagamaan sangatlah penting dimiliki oleh manusia, yaitu mengetahui penciptanya serta rasa berserah diri kepada Allah SWT. sebagai pencipta seluruh alam. Manusia selalu merasa takut hanya kepada Allah, berbuat kebaikan bukan karena ada orang lain yang melihatnya ataupun hanya karena undang-undang yang mengikatnya, melainkan berbuat karena Allah. Begitu pula dengan meninggalkan perbuatan yang dilarang oleh Allah bukan karena kurangnya godaan terhadapnya melainkan meninggalkan karena takut dan patuh kepada Allah SWT. Nilai karakter integritas tentu sangat penting dan mendukung bagi kelangsungan hidup dimuka bumi sebagai makhluk yang terpilih oleh Allah menjadi Khalifah. Dalam berintraksi dengan sesama, baik dalam pekerjaan maupun dalam hal apapun, manusia dijadikan khalifah dimuka bumi ini merupakan sebuah amanah yang dititip oleh Allah dan akan dimintai penjelasan dari apa yang dilakukan selama hidupnya. Dengan memiliki karakter jujur dalam setiap perbuatan, seseorang akan menjadi lebih dihormati dan dipercaya oleh sesamanya.

Ketujuh penelitian yang ditulis oleh Yunan Al-Manaf dengan judul "Pembinaan Keislaman Pendidik dan Tenaga Kependidikan Perspektif Ahmad Hatta, Abas Mansur Tamam, Ahmad Syahrul Alim".⁴² Jenis penelitian ini adalah studi pustaka dan termasuk dalam penelitian kualitatif dengan tujuan mengetahui materi-materi pembinaan keislaman pendidik dan tenaga kependidikan dalam kitab Bimbingan Islam untuk Hidup Muslim. Hasil penelitian ini adalah pengetahuan keislaman yang harus dimiliki seorang muslim terutama pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu mengetahui makna syahadat, bersuci (*thaharah*), pembahasan tentang shalat, puasa, zakat, infak,

⁴¹ Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,": 160-177.

⁴² Yunan Al-Manaf, "Pembinaan Keislaman Pendidik dan Tenaga Kependidikan Perspektif Ahmad Hatta, Abas Mansur Tamam, Ahmad Syahrul Alim," *Rayah Al-Islam* 5, no. 02 (2021): 760–778.

sedekah dan wakaf, tataca pelaksanaan ibadah haji, *muamalah* (transaksi ekonomi), mewujudkan keluarga muslim, dan pembahasan tentang akhlak seorang muslim. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh Peneliti, yaitu teori pembinaan keislaman yang digunakan dan teori integritas yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kedelapan, penelitian yang ditulis oleh Muhammad Idris dengan judul “Pembinaan Rohani Islam dalam Meningkatkan Kualitas Perilaku Beragama terhadap Karyawan PT. Bank “X” Region IX Kalimantan Banjarmasin”.⁴³ Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, subyek penelitian adalah PT. Bank “X” Region IX Kalimantan Banjarmasin. Bentuk pembinaan rohani Islam yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi dakwah dan pendidikan, terdiri dari pengajian tematis dan *workshop* manasik haji dan umroh, peringatan hari-hari besar islam dengan prtisispasi aktif dari karyawan, amaliah ramadhan yaitu buka puasa bersama dan berbagi bersama anak yatim, *i'tikaf* 10 hari terakhir pada bulan ramadhan, infaq dan *sadaqah*, ibadah qurban, memakmurkan masjid dengan sholat berjamaah, dan taklim hadist. Faktor pendukung kegiatan ini adalah dukungan penuh dari perusahaan, kegiatan yang terorganisir, sarana dan fasilitas yang lengkap, dana yang mempunyai, dan partisipasi aktif dari karyawan. Faktor penghambat dalam kegiatan tidak ada namun jika dilihat secara keseluruhan faktor penghambatnya adalah waktu yang sedikit. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti yaitu pembinaan keislaman dikaitkan dengan integritas karyawan.

Kesembilan, penelitaian yang ditulis oleh Iryawan Sigit Nur Mustolih dengan judul “Metode Pembinaan Karakter Islam Karyawan di Ma’had Pendidikan Islam dan Pelatihan Da’I Fastabiqul Khoirot Banyumas Jawa Tengah”.⁴⁴ Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan

⁴³ Muhammad Idris, “Pembinaan Rohani Islam dalam Meningkatkan Kualitas Perilaku Beragama Terhadap Karyawan PT.Bank ‘X’ Region Ix Kalimantan Banjarmasin” (Univesitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2019).

⁴⁴ Iryawan Sigit Nur Mustolih, “Metode Pembinaan Karakter Islam Karyawan di Ma’had Pendidikan Islam dan Pelatihan Da’I Fastabiqul Khoirot Banyumas Jawa Tengah” (Universitas Muhamadiyah Purwokerto, 2020).

jenis penelitian lapangan. Hasil penelitian ini adalah metode pembinaan karakter Islam karyawan yang digunakan adalah metode *indoor training* yang terdiri dari *lecture* atau tausiyah interaktif, *worksheet* atau lembar kerja, diskusi, metode *experiential learning*, dan metode pembiasaan hidup islami. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti yaitu pembinaan keislaman dikaitkan dengan integritas karyawan.

Kesepuluh, penelitian yang ditulis oleh Riyanto dengan judul “Peranan Pembinaan Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Menanamkan Nilai-Nilai Keberagaman bagi Karyawan Universitas Muhammadiyah Ponorogo”.⁴⁵ Jenis penelitian ini adalah lapangan yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam pembinaan ini adalah dengan metode bimbingan individual dan kelompok. Metode lainnya adalah dengan keteladan, pembiasaan, nasihat, ceramah, tanya jawab, kisah/cerita dan serta hafalan. Pembinaan Al-Islam dan Kemuhammadiyah memberikan peranan yang cukup besar dalam menanamkan nilai-nilai keberagaman karyawan.

Kesebelas, penelitian yang ditulis oleh Cep Imam Munawar Sidik dengan judul “Pembinaan Keagamaan Karyawan (Studi Deskriptif di PT. Mekartex Kecamatan Solokan Jeruk Kabupaten Bandung).” Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi dokumentasi dan analisis data. Penelitian ini menggunakan teori AIDDA (*Attention, Interest, Desire, Decision, dan Action*). Hasil penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa teori AIDDA tentang pembinaan keagamaan karyawan di PT. Mekartex pelaksanaannya melalui pengajian rutin dan pengajian di hari-hari besar, yaitu maulid Nabi Muhammad dan Isra’ mi’raj dan keikutsertaannya ada yang hanya sebagai *mad’u*, *da’i* dan DKM masjid.

⁴⁵ Riyanto, “Peranan Pembinaan Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Menanamkan Nilai-Nilai Keberagaman Bagi Karyawan Universitas Muhammadiyah Ponorogo” (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2016), <http://eprints.umpo.ac.id/1898/>.

Keduabelas, penelitian yang ditulis oleh Wening Tyas Subekti dengan judul “Peran Pembinaan Rohani Islam untuk Meningkatkan Pengamalan Ajaran Agama Islam Karyawan (Studi Analisis Syi’ar, Dakwah dan *Marketing* “SYIDAMAR” RS. Islam Surakarta)”.⁴⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan rohani islam memiliki peran penting dalam meningkatkan pengamalan ajaran agama islam karyawan di RS Islam Surakarta, yaitu dengan memberikan pelatihan dan penilaian sesuai standarisasi pemahaman keagamaan yang telah ditentukan. Pengamalan ajaran agama Islam meningkat apabila terdapat motivasi (dorongan) dan adanya kemampuan individu dalam melaksanakan pencapaian standarisasi.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan tata cara, langkah, atau prosedur ilmiah dalam mendapatkan data untuk menghasilkan penelitian yang memiliki tujuan dan kegiatan tertentu.⁴⁷ Secara lebih luas bahwa metode penelitian merupakan suatu ilmu atau cara-cara untuk melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah, guna dapat menganalisis dan menyimpulkan data-data sehingga dapat menjawab permasalahan suatu pengetahuan.⁴⁸

1. Pendekatan dan Jenis

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif yang terdiri dari serangkaian teknik interpretasi yang akan menjelaskan, mentransformasikan, menerjemahkan, dan menjelaskan makna dari suatu kejadian.⁴⁹ Riset kualitatif ditujukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam akan suatu situasi yang didasarkan pada

⁴⁶ W T Subekti, “Peran pembinaan rohani Islam untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama Islam karyawan (studi analisis syi’ar, dakwah dan marketing ‘Syidamar’ RS. Islam ...” (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016).

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D Title* (Bandung: CV Alfabeta, 2017), 25.

⁴⁸ Andra Tersiana, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Start Up, 2018), 86.

⁴⁹ Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler, *Metode Riset Bisnis Volume 1*, 9 ed. (Jakarta: PT Media Global Edukasi, 2006), 226.

keterlibatan peneliti pada kejadian atau fenomena yang akan dipelajari, pengumpulan data yang akan memberikan suatu penjelasan rinci tentang kejadian, situasi, interaksi antara orang dan benda atau fenomena tertentu⁵⁰ secara apa adanya pada saat penelitian dilakukan.⁵¹ Jenis penelitian lapangan (*field research*) digunakan Peneliti untuk melakukan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder.⁵²

2. Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024 di PT. Surya Amanah Cendekia (PT. SAC) Ponorogo dan Universitas Muhammadiyah Ponorogo (UMPO). Pertama, PT. SAC Ponorogo dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu perusahaan di bawah naungan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) dengan budaya kerja RESIK (*Religius, Excellent, Service, Integrity, Komitmen*) yang dalam pelaksanaannya tidak hanya semata-mata berorientasi pada bisnis namun juga dituntut untuk mengedepankan nilai islam.⁵³ PT. SAC Ponorogo sebagai bagian dari AUM dan memiliki budaya kerja RESIK dianggap cocok dijadikan lokasi penelitian yang akan meneliti tentang pembinaan keislaman dan integritas karyawan. Kedua, UMPO dipilih sebagai lokasi penelitian karena UMPO merupakan salah satu mitra yang banyak menggunakan jasa *outsourcing* PT. SAC Ponorogo, yaitu *cleaning service* (CS), resepsionis, satpam dan petugas parkir.

3. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data terkait bentuk atau pola pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo, testimoni atau evaluasi hasil kerja karyawan PT. SAC Ponorogo yang dirasakan oleh pengguna jasa dalam hal ini civitas akademika UMPO, dan data-data

⁵⁰ Ibid, 229.

⁵¹ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* (Jakarta: Referensi (GP Press Group), 2013), 11.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D Title*, 27.

⁵³ Afandi, "Amal Usaha Muhammadiyah bukan Semata-mata Bisnis, tapi Memperjuangkan Nilai Islam."

pelengkap lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Sumber data penelitian adalah sumber-sumber yang dimungkinkan seorang peneliti mendapatkan sejumlah informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian, baik data primer maupun data sekunder.⁵⁴

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data kepada pengumpul data baik melalui objek penelitian, sumber informan, maupun data relevan yang berkaitan dengan obyek penelitian.⁵⁵ Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pimpinan dan karyawan PT. SAC Ponorogo serta data dari civitas akademika UMPO sebagai pengguna jasa.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh Peneliti secara tidak langsung tapi sudah melalui sumber tangan kedua dan selanjutnya. Data sekunder biasanya dikenal sebagai data-data pendukung atau pelengkap dari data utama yang digunakan oleh peneliti.⁵⁶ Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku, jurnal, website maupun dokumen-dokumen penting lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh Peneliti, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik memperoleh informasi secara langsung melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak pertama yang dianggap dapat memberi jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan.⁵⁷ Teknik ini memungkinkan informan lebih leluasa dan terbuka dalam memberikan keterangan atau data serta mengemukakan pendapatnya terhadap permasalahan yang diteliti. Informan yang terlibat dalam penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa kriteria⁵⁸, yaitu:

⁵⁴ Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, 99.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D Title*, 225.

⁵⁶ Ibid, 100.

⁵⁷ Ibid, 101.

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 165.

- 1) Informan yang intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian, biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi di luar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan.
- 2) Informan masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
- 3) Informan mempunyai cukup waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
- 4) Informan yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relatif masih lugu dalam memberikan informasi.

Berdasarkan kriteria di atas informan yang terlibat dalam wawancara ini, yaitu manajemen PT. SAC Ponorogo, *leader* atau koordinator lapangan, karyawan lapangan, dan civitas akademika UMPO selaku pengguna jasa.

b. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian meliputi perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden.⁵⁹

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung kegiatan pembinaan keislaman dan kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo di UMPO.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.⁶⁰ Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profil PT. SAC Ponorogo, gambar atau foto kegiatan pembinaan keislaman dan proses kerja karyawan PT. SAC Ponorogo.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D Title*, 203.

⁶⁰ Ibid, 476.

5. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari empat tahapan, yaitu *organizing*, *editing*, *coding*, dan *analyzing*.⁶¹ *Organizing* adalah suatu proses sistematis dalam pengumpulan, pencatatan, penyajian fakta untuk tujuan penelitian. *Editing* adalah kegiatan pengeditan akan kebenaran dan ketetapan data. *Coding* adalah kegiatan mengklasifikasi dan memeriksa data yang relevan dengan tema penelitian agar lebih fungsional. *Analyzing* adalah dengan memberikan analisis lanjutan terhadap hasil editing dan organizing data yang diperoleh dari sumber-sumber penelitian, dengan menggunakan teori dan dalil-dalil sehingga diperoleh kesimpulan.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah Peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan sumber tambahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁶² Analisis data kualitatif berlangsung melalui tiga aktivitas yang terdiri dari reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*verification*).

Reduksi data merupakan proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan dan mengabstraksi, serta mentransformasikan data mentah yang muncul dalam penulisan catatan lapangan. Oleh karena data yang didapatkan dari lapangan cukup banyak, perlu pencatatan secara teliti dan rinci. Dilakukan pemilahan untuk memperoleh fokus informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian. Data hasil reduksi juga akan memudahkan Peneliti dalam mencari data – data berikutnya.

⁶¹ I Made Pasek Diantha, *Metode Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana- Prenada Media Group, 2016), 200-201.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D Title*.

Penyajian data merupakan proses merangkai informasi yang terorganisasi dalam upaya menggambarkan kesimpulan dan mengambil tindakan. Sajian data disusun berdasarkan pokok-pokok yang terdapat dalam reduksi data dan disajikan dengan menggunakan kalimat dan bahasa Peneliti yang merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami. Penarikan kesimpulan dilakukan jika pengumpulan data dianggap cukup memadai dan dianggap selesai. Jika terjadi kesimpulan yang dianggap kurang memadai, diperlukan aktivitas verifikasi dengan sasaran yang lebih terfokus.

7. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap hal tersebut.⁶³ Triangulasi terdiri dari tiga jenis, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi antar Peneliti. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda.

⁶³ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

Misalnya data yang diperoleh dari hasil observasi kemudian dicek dengan wawancara apakah menunjukkan hasil yang sama atau berbeda. Triangulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun secara sistematis dan penjabaran dapat mudah dipahami dengan baik, maka Peneliti membagi pembahasan menjadi lima bab, yaitu:

1. Bab I merupakan **Pendahuluan** yang menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian terdiri dari pendekatan dan jenis, waktu dan lokasi, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data serta sistematika pembahasan.
2. Bab II merupakan bab teori dengan judul **Teori Pembinaan Keislaman dan Integritas**. Bab ini dibahas tentang pembinaan keislaman dan integritas. Pembinaan keislaman berisi pengertian dan dasar pembinaan keislaman, tujuan dan metode pembinaan keislaman. Integritas berisi pengertian integritas, pilar integritas dan integritas perspektif islam.
3. Bab III berisi tentang **Pelaksanaan Pembinaan Keislaman PT. SAC Ponorogo**. Bab ini profil PT. SAC Ponorogo, struktur organisasi, mitra pengguna PT. SAC Ponorogo, pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo terdiri dari *briefing*, pembinaan dan pembiasaan via SAC Apps (laporan kinerja, alarm shalat, *flyer* doa, dan Al-Qur'an *digital*), evaluasi bagi karyawan yang bermasalah dan yang akan naik jabatan, himbauan Jum'at Mengaji dan shalat berjamaah, pemberian *reward* dan *punishment*, *baitul arqam*, *upgrading* dan pelatihan serta penguatan

keteladanan pemimpin kemudian dilanjutkan dengan analisis pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo.

4. Bab IV merupakan bab yang menjelaskan tentang **Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo**. Bab ini berisi tujuan pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo yang terdiri dari meningkatkan religiusitas karyawan, meningkatkan keilmuan dan keterampilan karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, pembinaan sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan dan ditutup dengan analisis pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo.
5. Bab V merupakan bab yang berisi **Peningkatan Integritas Karyawan melalui Pembinaan Keislaman**. Pada bab ini menjelaskan dampak pelaksanaan pembinaan terhadap integritas karyawan PT. SAC Ponorogo terdiri dari meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan, bekerja sesuai kontrak (pemenuhan karakter menepati janji), meningkatkan karakter jujur dalam bekerja, menjaga kualitas kinerja karena selalu merasa diawasi, konsisten dalam bekerja dan beretika, serta analisis dampak pelaksanaan pembinaan terhadap integritas karyawan PT. SAC Ponorogo.
6. Bab VI **Penutup** berisi **kesimpulan** penelitian yang telah dilakukan dan **saran** yang diberikan kepada PT. SAC Ponorogo serta peneliti selanjutnya.
7. Daftar Pustaka

BAB II

TEORI PEMBINAAN KEISLAMAN DAN INTEGRITAS

A. Pembinaan Keislaman

1. Pengertian dan Dasar Pembinaan Keislaman

Kata pembinaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki akar kata bina, berarti mengusahakan supaya lebih baik, sedangkan kata pembinaan yang memiliki kata depan awalan pe dan akhiran an berarti proses, cara, perbuatan membina.⁶⁸ Pembinaan merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.⁶⁹ Pembinaan dapat juga diartikan sebagai segala *ihthiyar* (usaha-usaha) atau tindakan yang ditujukan guna meningkatkan kualitas beragama baik dalam bidang tauhid, bidang peribadatan, bidang akhlak dan bidang kemasyarakatan.⁷⁰ Dasar pelaksanaan pembinaan dalam Islam sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat At-Taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي
الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya:

Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.⁷¹

⁶⁸ KBBI, "Pembinaan."

⁶⁹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*.

⁷⁰ Helmi, *Peranan Dakwah dalam Pembinaan Umat*, 31.

⁷¹ can

Pembinaan keagamaan atau keislaman merupakan salah satu pembinaan yang masuk dalam bidang pembinaan mental dan spiritual. Pembinaan keagamaan dimaksudkan untuk membangun dalam rangka memperbaiki suatu tatanan kehidupan menuju keadaan yang lebih baik sesuai ajaran agama.⁷² Tujuan pembinaan keislaman adalah memperbaiki dan memperbarui suatu tindakan atau tingkah laku seseorang melalui bimbingan mental atau jiwanya sehingga memiliki kepribadian yang sehat, akhlak yang terpuji dan bertanggung jawab dalam kehidupannya⁷³ sesuai ajaran agama.⁷⁴ Kesempurnaan akhlak menjadi kunci kesuksesan sebuah pembinaan keislaman yang mencakup tiga dimensi, yaitu akhlak manusia dengan Allah, antar manusia, dan manusia dengan seluruh makhluk. Dasar pelaksanaan pembinaan keagamaan islam dalam Al Qur'an, yaitu:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya:

*Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung.*⁷⁵

2. Tujuan Pembinaan Keislaman

Pembinaan agama dimaksudkan untuk membantu seseorang memiliki *religious reference* (sumber pegangan keagamaan), yaitu menjadikan nilai-nilai ajaran agama sebagai pedoman dalam kehidupannya.⁷⁶ Pembinaan keislaman memiliki tujuan yang menitikberatkan pada tiga aspek, yaitu aspek iman, aspek ilmu dan aspek amal. Ketiga aspek pada dasarnya berisi tentang:⁷⁷

⁷² Ibid.: 41.

⁷³ Ridhowati, "Manajemen Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana pada Lembaga Perasyarakatan Way Huwi Kabupaten Lampung Selatan.": 37.

⁷⁴ Ibid.: 41.

⁷⁵ RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

⁷⁶ H.M. Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama*, 29.

⁷⁷ Zakiah D aradjat, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 90.

- a. Menumbuh dan mengembangkan serta membentuk sikap positif dan disiplin serta cinta terhadap agama dalam berbagai kehidupan yang nantinya diharapkan menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT taat kepada perintah Allah SWT dan Rasul-Nya.
- b. Pengembangan pengetahuan agama yang dengan pengetahuan itu dimungkinkan pembentukan pribadi yang berakhlak mulia, yang bertakwa kepada Allah SWT, sesuai dengan ajaran agama Islam dan mempunyai keyakinan yang baik kepada Allah SWT.
- c. Menumbuhkan dan membina keterampilan beragama dalam semua lapangan hidup dan kehidupan serta dapat memahami dan menghayati ajaran agama Islam secara mendalam dan menyeluruh, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman hidup, baik dalam hubungan diriya kepada Allah SWT melalui ibadahnya dan dalam hubungannya dengan sesama manusia yang tercermin pada akhlaknya dan hubungan dirinya dengan alam sekitarnya.

3. Metode Pembinaan Keislaman

Pembinaan keislaman dalam pelaksanaannya memerlukan metode-metode tertentu yang disesuaikan dengan beberapa aspek. Tanpa metode maka sebuah pembinaan keagamaan tidak mungkin dapat berjalan sehingga tujuan dari pembinaan pun tidak akan dapat tercapai.⁷⁸ Metode dipilih dengan mempertimbangkan tujuan dan situasi⁷⁹, peserta (obyek) serta materi atau bahan pembinaan yang akan diajarkan.⁸⁰ Metode yang digunakan dalam pembinaan keislaman, yaitu:

- a. Metode wawancara

Metode wawancara adalah satu cara memperoleh fakta-fakta kejiwaan yang dapat dijadikan bahan pemetaan tentang bagaimana sebenarnya hidup kejiwaan seseorang pada saat tertentu yang memerlukan bantuan. Metode

⁷⁸ Hamruni, "Pembinaan Agama Islam di Pesantren Muntasarul Ulum Man Yogyakarta III (Tinjauan Psikologi Humanistik-Religius).": 96.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Zuhairini, Abdul Ghafir, dan Slamet As. Yusuf, *Methodik Khusus Pendidikan Agama* (Malang: Biro Ilmiah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel, 1983).

wawancara memungkinkan pembimbing dapat mengetahui secara detail informasi penting seperti sejauh mana pemahaman seseorang tentang agama, pengamalan nilai-nilai Islam dalam keseharian, masalah yang dihadapi dan cara mencari solusi.

b. Metode *group guidance* (bimbingan secara kelompok)

Bimbingan kelompok adalah cara pengungkapan jiwa atau batin serta pembinaannya melalui kegiatan kelompok seperti ceramah, diskusi, seminar, simposium, atau dinamika kelompok. Pembimbing dapat mengumpulkan beberapa orang dalam satu waktu kemudian memberikan suatu materi dan diskusikan bersama anggota kelompok. Misalnya seorang koordinator lapangan mengumpulkan anggotanya setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, berdoa bersama, evaluasi pekerjaan yang kemarin dilakukan, memberikan arahan dan masukan agar pekerjaan selanjutnya bisa terlaksana dengan baik.

c. Metode demonstrasi

Metode demonstrasi adalah metode mengajar yang menggunakan peragaan untuk memperjelas suatu pengertian atau untuk memperlihatkan bagaimana melakukan sesuatu kepada orang lain disertai penjelasan secara lisan.⁸¹ Metode demonstrasi berguna untuk menunjukkan keterampilan tertentu, memudahkan penjelasan, menghindari verbalisme (banyak berbicara sesuatu yang tidak perlu) dan melatih keterampilan.⁸² Misalnya bagaimana cara shalat yang sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW dan pelatihan layanan prima dari karyawan ke pelanggan.

d. Metode *non directive* (cara tidak langsung)

Metode *non directive* (cara tidak langsung) bertujuan merangsang proses berfikir peserta pembinaan sehingga lebih aktif menyampaikan perasaan/masalah yang dirasakan dan bukan hanya sebagai pendengar saja.

⁸¹ Tri Mulyati, "Penerapan Metode Demonstrasi Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Ipa Siswa Kelas Iv Sd Negeri 005 Simpang Raya Kecamatan Singingi Hilir Tahun Pelajaran 2018/2019," *ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar* 1, no. 2 (2021): 37.

⁸² Rahmi Dewanti dan A Fajriwati, "Metode Demonstrasi Dalam Peningkatan Pembelajaran Fiqih," *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 11, no. 1 (2020): 91.

Metode ini terbagi menjadi dua macam, yaitu metode *client centered* dan metode *educative*. Metode *client centered* adalah cara pengungkapan tekanan yang dirasakan oleh seseorang sehingga menjadi penghambat pekerjaannya, sistem pengungkapan dilakukan dengan memberi satu atau dua pertanyaan yang terarah selanjutnya informan diberi kesempatan seluas-luasnya untuk menceritakan seluruh tekanan/gangguan yang disadari menjadi hambatan pekerjaannya.

Metode *educative* adalah cara pengungkapan tekanan yang dirasakan oleh seseorang sehingga menjadi penghambat pekerjaannya dengan cara *client centered* yang diperdalam dengan pertanyaan atau pernyataan yang bersifat motivatif (metode motivasi) dan persuasif. Tujuannya untuk mengingat-ingat dan mendorong *client* agar berani mengungkapkan seluruh perasaannya. Pada akhirnya, pembimbing memberikan petunjuk-petunjuk tentang usaha apa sajakah yang baik bagi bawahan dengan cara yang tidak bernada imperatif (wajib) akan tetapi hanya berupa anjuran-anjuran yang tidak mengikat.

Metode motivatif dalam dunia pekerjaan disebut motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau karyawan melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual, dorongan tersebut dapat berasal dari dalam atau luar diri seorang karyawan.⁸³ Motivasi kerja dalam pandangan islam diwujudkan dalam beberapa prinsip yaitu bekerja semata-mata beribadah kepada Allah, ikhlas karena Allah, dan bekerja sebagai wujud mencapai kebaikan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat serta terhindar dari siksaan api neraka.⁸⁴ Pemimpin berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi namun tetap berlandaskan kepada nilai agama.

⁸³ Abdul Khaliq, "Konsep Motivasi dalam Pendidikan Islam," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 3, no. 2 (2013), <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/1861>.

⁸⁴ "Dan diantara mereka ada orang yang berdo'a: Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka" (QS. al-Baqarah: 201). RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

e. Metode *directive* (cara langsung)

Metode *directive* adalah metode yang bersifat pengarahan yang diberikan kepada mereka yang terbimbing dengan memberikan secara langsung jawaban-jawaban terhadap permasalahan yang menjadi sebab kesulitan yang dihadapi atau dialami terbimbing. Metode ini dapat dilakukan dengan memberi instruksi dari pimpinan ke bawahan, pembiasaan, perlakuan konsisten dalam pemberian *reward* dan *punishment*.⁸⁵

f. Metode keteladanan yaitu memberi contoh yang benar dari seorang pemimpin perusahaan kepada seluruh karyawan, keteladanan yang baik akan memunculkan hasrat bagi orang lain untuk meniru atau mengikutinya.⁸⁶ Begitu pula sebaliknya, sikap buruk yang ditunjukkan oleh seseorang bahkan pemimpin maka dapat menjadi teladan yang buruk bagi orang lain.

وَقَالُوا رَبَّنَا إِنَّا أَطَعْنَا سَادَتَنَا وَكُبْرَاءَنَا فَأَضَلُّونَا السَّبِيلَ
رَبَّنَا آتِهِمْ ضِعْفَيْنِ مِنَ الْعَذَابِ وَالْعَنَاهُمْ لَعْنًا كَبِيرًا

Artinya:

Dan mereka berkata, “Ya Tuhan kami, sesungguhnya kami telah menaati para pemimpin dan para pembesar kami, lalu mereka menyesatkan kami dari jalan (yang benar). Ya Tuhan kami, timpakanlah kepada mereka azab dua kali lipat dan laknatlah mereka dengan laknat yang besar.”⁸⁷

B. Integritas

1. Pengertian Integritas

Plato, Aristoteles dan Aquinas menyampaikan integritas berasal dari Bahasa Latin *integrate* yang berarti *as whole and represents completeness* yang menunjukkan keseluruhan dan keutuhan⁸⁸, artinya ada kesatuan dan keselarasan antara perasaan dengan apa yang diyakini sehingga muncul perilaku yang

⁸⁵ Herman, “Pengembangan Model Pembinaan Disiplin yang Efektif terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil,” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 2, no. 2 (2018): 95.

⁸⁶ Ali Mustofa, “Metode Keteladanan Perspektif Pendidikan Islam,” *Cendekia : Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2019).

⁸⁷ Q.S. Al Ahzab:67-68. RI, *Al-Hikmah: Al-Qur’an dan Terjemahannya*.

⁸⁸ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

konsisten⁸⁹ dengan keyakinan dalam setiap situasi⁹⁰. Kata *integrity* menurut Minkes, dkk (1999) memiliki konotasi etis, perilaku etis berkaitan dengan “*ought*” atau “*ought not*”, bukan hanya “*must*” dan “*must not*”.⁹¹ Integritas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.⁹²

Integritas dapat dikatakan sebagai kompas arah perilaku individu sebagai proses untuk membangun kehidupan lebih baik yang dibangun berdasarkan tiga unsur penting.⁹³ Pertama, adanya nilai (*value*) yang diyakini dan dipegang oleh seseorang. Kedua, adanya konsistensi antara apa yang diyakini, diucapkan dan dilakukan. Ketiga, adanya komitmen atau kesanggupan diri untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai kebaikan.

Dalam integritas dikenal dengan istilah *agere contra*, yaitu bertindak tidak hanya untuk kepentingan sendiri namun juga mempertimbangkan nilai moral, baik atau buruk, dan juga melihat kepentingan orang lain.⁹⁴ Integritas diri dapat diartikan sebagai suatu ketahanan diri untuk tidak tergoda terhadap berbagai desakan untuk mengutamakan kepentingan diri sendiri dan mengabaikan kepentingan orang lain serta memiliki rasa tanggungjawab atas apa yang dilakukan. Orang yang memiliki integritas diri tidak pernah lari dari tanggung jawabnya.⁹⁵

Membudayakan integritas diri berkaitan dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji. Orang yang memiliki integritas adalah orang yang hidup sejalan dengan nilai-nilai yang dianutnya, bisa diandalkan, dipercaya, dan diteladani. Integritas dalam dunia kerja lebih dari sekedar kejujuran dan rasa hormat namun lebih

⁸⁹ Konsisten dalam Bahasa Latin *consistentem* yang artinya berdiri diam dan menurut KBBI konsisten adalah tetap, tidak berubah, taat asas atau ajek. Ibid.

⁹⁰ Mahfudzi, “Integritas Intelektual menurut Al-Qur’an.”

⁹¹ Gea, “Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.”

⁹² KBBI, “Integritas.”

⁹³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide* 196.

⁹⁴ Ibid, 102-103.

⁹⁵ Gea, “Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.”

kepada setia orang dalam perusahaan serius memiliki komitmen, bertindak sesuai etika dan moral dan bertanggung jawab atas setiap yang dilakukan.⁹⁶

Integritas menjadi *corporate value* bagi perusahaan karena beberapa alasan. Pertama, integritas adalah salah satu kunci kesuksesan setiap orang karena karyawan yang berintegritas merupakan pribadi yang konsisten. Kedua, karyawan akan bisa menjadi pemimpin karena hanya individu berintegritas yang memiliki kepribadian berkualitas dan mampu belajar dari orang lain. Keempat, integritas karyawan akan menentukan seberapa besar dirinya layak dipercaya oleh orang lain karena tindakannya yang konsisten. Keempat, integritas akan menghasilkan reputasi dan prestasi bagi karyawan karena mereka berpikir, berkata, dan bertindak secara konsisten.⁹⁷

2. Pilar Integritas

Heri Soesanto dalam bukunya *Personal Integrity Development Guide* menyebutkan integritas terdiri dari lima pilar utama, yaitu tanggung jawab, menepati janji, jujur dan rendah hati, merasa diawasi dan konsisten.⁹⁸ Lima pilar integritas tersebut diwujudkan dalam sepuluh karakter, yaitu menyadari bahwa hal-hal kecil itu penting (selalu siap bekerja, tepat waktu, menyelesaikan konflik secara profesional, memberi contoh baik dan menjaga rahasia), menemukan yang benar (saat orang lain hanya melihat warna abu-abu), bertanggung jawab, menciptakan budaya kepercayaan, menepati janji, peduli terhadap kebaikan yang lebih besar, jujur dan rendah hati, bertindak seperti tengah diawasi dan konsisten.⁹⁹ Orang yang memiliki integritas adalah orang yang dianggap baik, panutan, yang dapat dipercaya, orang yang setia, jujur, jauh dari kepalsuan dan kepura-puraan, menjadi teladan dalam banyak hal.¹⁰⁰ Prinsip integritas membawa makna kebajikan, kasih sayang, kepedulian, ketergantungan, kedermawanan, kejujuran, kemanusiaan, kebaikan, antikorupsi, anti

⁹⁶ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

⁹⁷ Ibid, 44.

⁹⁸ Ibid, 137-179.

⁹⁹ Ibid, 241.

¹⁰⁰ Gea, "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.", 951.

manipulasi, anti kolusi, anti nepotisme, anti kekerasan, kesetiaan, kedewasaan, obyektivitas, kepercayaan, kehormatan dan bijaksana.¹⁰¹

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) merupakan gabungan dari kata *response* yang berarti tanggapan, dan *ability* yang berarti kemampuan.¹⁰². Orang yang bertanggung jawab bukan saja ia dapat menjawab, melainkan harus menjawab, dalam arti harus memberi dan tidak dapat mengelak mengenai perbuatannya dan apa yang dilakukannya. Berten (1997) menyebutkan bahwa jawaban itu harus dapat dia berikan kepada pihak yang membutuhkan jawabannya dan itu dapat kepada dirinya sendiri, kepada masyarakat luas, dan bahkan kepada Tuhan, kalau dia orang beragama dan beriman.¹⁰³

Tanggung jawab dalam KBBI diartikan sebagai suatu kondisi dimana setiap individu memiliki kewajiban untuk menanggung segala sesuatunya sendiri.¹⁰⁴ Secara harfiah, tanggung jawab adalah suatu kondisi di mana seseorang harus menanggung sesuatu secara mandiri meskipun dirinya disalahkan sebagai penerima beban yang disalahkan oleh pihak lain.¹⁰⁵ Tanggung jawab memiliki tiga aspek, yaitu kesadaran akan adanya tanggung jawab, kecintaan atau empati kepada orang lain sehingga dalam tindakan/keputusan memiliki pertimbangan yang bisa dipertanggungjawabkan, dan keberanian untuk melihat konsekuensi suatu tindakan atau keputusan.¹⁰⁶

Setiap orang memiliki tanggung jawab atas tindakan, pemikiran, perasaan, dan reaksi atas pilihan-pilihan yang dibuat. Seseorang yang memiliki akuntabilitas akan tetap bertanggung jawab atas pilihan yang dibuat meskipun ternyata pilihan tersebut bukan yang terbaik atau salah. Ia

¹⁰¹ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 193.

¹⁰² Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh."

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ KBBI, "Tanggung Jawab," *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*, diakses Januari 1, 2024, <https://kbbi.web.id/tanggung-jawab>.

¹⁰⁵ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 146.

¹⁰⁶ Ibid, 147-148.

tidak akan mencari-cari alasan dan menyalahkan orang lain atas kesalahan itu. Manusia yang menunjukkan diri sebagai orang yang bertanggung jawab adalah pribadi yang manusiawi, optimis dan dinamis.

Keoptimisan dan kedinamisan bukan terletak pada keberanian untuk bertanggung jawab, melainkan tekad untuk menjadi, berproses, melangkah, menyejarah, dan menjadi sempurna.¹⁰⁷ Tindakan menjawab merupakan tindakan aktif yang mengandaikan ada suatu permintaan dan harapan, sehingga jawaban harus sesuai dengan permintaan dan harapan. Berani bertanggung jawab adalah tindakan berani memenuhi harapan dan permintaan orang lain. Tindakan bertanggung jawab bukan sekadar tindakan menanggung sesuatu atau akibat dari sesuatu, melainkan di dalam sikap tanggung jawab ada unsur pertobatan atau jera untuk tidak mengulangi kesalahan lagi. Dengan demikian, tindakan bertanggung jawab adalah tindakan baik. Jadi, tanggung jawab adalah suatu tindakan menanggung sesuatu demi kebaikan agar kita sebagai manusia tumbuh dan berkembang dalam keutamaan dan kesempurnaan sebagai manusia.

Tanggung jawab tidak hanya dapat dimaknai sebagai selesainya aktivitas yang berada di area kita, pekerjaan yang telah diserahkan kepada orang lain tidak berarti tanggung jawab kita telah selesai. Dalam konteks kebutuhan organisasi atau perusahaan, menindaklanjuti apa yang sudah kita serah terimakan kepada orang lain untuk memastikan bahwa seluruh prosesnya berjalan lancar juga merupakan bentuk sikap tanggung jawab. Seorang karyawan yang ingin mengajukan cuti harus memastikan selama ia cuti seluruh pekerjaan yang ditinggalkan berjalan dengan baik. Meskipun ia telah meminta kolega untuk mengambil alih pekerjaan tersebut namun ia harus mampu menjelaskan proses pengerjaannya karena bagaimanapun juga pekerjaan tersebut menjadi tugasnya yang hasilnya harus dipertanggungjawabkan. Bertanggung jawab berarti memastikan pekerjaan terlaksana dengan baik meskipun berada di tangan orang lain.

¹⁰⁷ Ibid, 145-146.

Kita dapat dianggap juga bertanggung jawab apabila pekerjaan tidak selesai namun kita dapat memberi penjelasan yang masuk akal dan dapat diterima mengapa sebenarnya pekerjaan itu tidak selesai. Salah satu bentuk pertanggungjawaban atas kegagalan memenuhi tanggung jawab misalnya ganti rugi atau mengundurkan diri dari jabatan. Orang yang memiliki integritas diri tidak pernah lari dari tanggung jawabnya.

b. Menepati Janji

Janji adalah kontrak psikologis yang menandakan transaksi antara dua orang atau lebih dalam bentuk lisan atau tulisan. Dalam transaksi itu orang pertama mengatakan pada orang kedua untuk memberikan layanan maupun pemberian yang berharga. Janji juga bisa berupa sumpah atau jaminan, kesanggupan melakukan atau meninggalkan sesuatu dalam usaha untuk mendapat kepercayaan. Melanggar janji tidak hanya dianggap sebagai perbuatan tercela bahkan termasuk perbuatan ilegal jika janji tersebut berupa kontrak yang berbadan hukum.¹⁰⁸

Antonim dari menepati janji adalah ingkar janji, yaitu sengaja tidak memenuhi apa yang sudah disampaikan atau disepakati. Orang akan lebih bisa menerima harapannya tidak bisa dipenuhi ketika mendapatkan penjelasan yang baik dan komprehensif. Ingkar janji akan memiliki kesan negatif apabila salah satu pihak mengingkari janji yang dibuat tanpa penjelasan dan pertanggung jawaban sehingga dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan. Integritas telah diberi macam-macam pengertian dan semuanya saling berkaitan yang intinya menunjuk pada kualitas pribadi seseorang yang membuat orang tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.¹⁰⁹

c. Jujur dan rendah hati

Pembahasan tentang integritas tidak bisa lepas dari istilah kejujuran, integritas mengacu pada moral kejujuran dan *self-unity* dalam hal

¹⁰⁸ Ibid, 163.

¹⁰⁹ Gea, "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.", 950.

karakter moral.¹¹⁰ Jujur diartikan dengan tidak berbohong¹¹¹, mengatakan yang benar dan tidak menyampaikan informasi yang salah yang didorong oleh tujuan buruk.¹¹² Kejujuran akan membuat kita merasa bebas, bebas dalam berelasi, bebas dari rasa khawatir, bebas dalam membuat keputusan, serta berorientasi pada kebenaran dan *for a good life*.¹¹³ Jujur berarti melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran islam.¹¹⁴ Jujur dalam perkataan, perbuatan, atau keadaan batin yang menunjukkan kebenaran, tidak ada yang direkayasa, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berintegritas akan memegang kuat kejujuran sebagai sebuah prinsip kehidupan. Kejujuran akan beriringan dengan kerendahan hati karena rendah hati merupakan senjata ampuh untuk menjauhkan diri dari kebohongan.¹¹⁵ Orang yang rendah hati tidak akan sesumbar, tidak melebih-lebihkan, tidak berusaha mengesankan atau menjatuhkan orang lain.¹¹⁶

d. Merasa diawasi

Jika seseorang sadar bahwa ia sedang diawasi oleh orang lain tentu ia akan lebih hati-hati dalam semua hal yang akan dilakukan. Orang tersebut akan selektif dalam mengeluarkan kata yang akan diucapkan, akan mengontrol setiap gerakan, dan akan berusaha mengendalikan berbagai dorongan dan tindakan yang menurutnya akan dicela bila ia melakukannya. Dia berlaku dan bertindak seakan-akan sedang diawasi bukan saja oleh beberapa pasang mata pimpinan misalnya tetapi juga oleh mata batinnya sendiri dan bahkan mata Tuhan yang merupakan hakim, yang senantiasa

¹¹⁰ Ruzika Hafizha, "Pentingnya Integritas Akademik," *Journal of Education and Counseling (JECO)* 1, no. 2 (2022)., 116.

¹¹¹ KBBI, "Jujur," *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*, diakses Januari 3, 2024, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/jujur>.

¹¹² Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh."

¹¹³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

¹¹⁴ Zaen Musyirifin, "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral," *Al-Irsyad : Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 11, no. 2 (2020): 151–159, <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alirsyad/article/view/2088>.

¹¹⁵ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

¹¹⁶ Ibid.

menjatuhkan penilaian pada dirinya dan pada apa yang dilakukannya.¹¹⁷ Hal ini menjadi juga menjadi bukti bahwa integritas adalah buah dari iman.

e. Konsisten

Keunggulan integritas dapat dimiliki jika seseorang mampu menunjukkan sikap konsisten (terus menerus) yang mencerminkan keutuhan dan keselarasan antara nilai dan tindakan. Konsisten dalam Bahasa Latin *consistentem* artinya berdiri diam¹¹⁸ dan menurut KBBI konsisten adalah tetap, tidak berubah, taat asas atau ajek.¹¹⁹ Perilaku konsisten merupakan indikator kunci bagi mereka yang memiliki integritas, makin tinggi konsisten sikap dan perilaku maka makin tinggi pula integritasnya.¹²⁰ Konsisten dapat dibagi ke dalam empat tipe, yaitu sesuatu yang diungkapkan kepada orang lain mencerminkan apa yang diketahui, perkataan harus sesuai dengan perilaku, perilaku yang konsisten terhadap segala situasi dan perilaku yang konsisten dengan berjalannya waktu.¹²¹ Sikap ketidaksesuaian, ketidak sinkronan, ketidak konsistenan antara hati, lisan, dan tindakan tubuh menghasilkan sifat dan sikap munafik (hipokrit).¹²²

Orang yang memiliki konsisten sebagai dasar integritas dalam dirinya memiliki tiga tanda. Pertama, orang yang berintegritas memperlihatkan konsistensi apa yang ia ucapkan dan apa yang ia lakukan. Kedua, orang yang konsisten biasanya terus terang, mereka percaya diri dalam mengatakan apa yang mereka yakini atau tanpa basa basi. Ketiga, konsisten merupakan tanda seseorang tidak terpengaruh oleh perubahan yang ada di luar dirinya.¹²³ Orang yang tidak konsisten akan kehilangan kepercayaan dari orang lain, sebaliknya orang yang mampu menjaga

¹¹⁷ Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh."

¹¹⁸ Ibid, 139.

¹¹⁹ KBBI, "Konsisten," *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*, diakses Januari 10, 2024, <https://kbbi.web.id/konsisten>.

¹²⁰ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

¹²¹ Ibid, 139.

¹²² Redjeki dan Heridiansyah, "Memahami sebuah Konsep Integritas.", 3.

¹²³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 140-141.

kekonsistenan akan mendapatkan kepercayaan (*trust*) sebagai buah dari integritas.

3. Integritas Perspektif Islam

Integritas adalah produk dari konsistensi iman seorang muslim, dapat dikatakan bahwa integritas adalah buah iman.¹²⁴ Iman adalah membenarkan dalam hati, mengikrarkan dengan lisan, dan mengamalkan dengan perbuatan. Oleh karena itu, orang beriman atau orang bertauhid adalah pribadi yang utuh, selaras, konsisten antara apa yang ada dalam hati bersesuaian dengan yang dikatakannya dan perbuatannya mencerminkan isi hati dan perkataannya. Menjadi manusia berintegritas memiliki makna tauhid dan iman¹²⁵, yaitu meyakini bahwa segala sesuatu yang kita lakukan haruslah berprinsip pada kaidah Islam, merasa selalu diawasi oleh Allah¹²⁶ dan akan dimintai pertanggungjawaban.¹²⁷

- وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعَلْمَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ
 ١٦
 إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّينَ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ - ١٧
 مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ - ١٨

Artinya:

Dan sungguh, Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya. (Ingatlah) ketika dua malaikat mencatat (perbuatannya), yang satu duduk di sebelah kanan dan yang lain di sebelah kiri. Tidak ada suatu kata yang diucapkannya melainkan ada di sisinya malaikat pengawas yang selalu siap (mencatat).¹²⁸

Integritas merupakan salah satu karakter pribadi muslim yang diselaraskan dengan kata *al-sidq*, yaitu keselarasan perilaku, perkataan dan

¹²⁴ Mohammad Subhi dan Dhea Dayuranggi Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam," *Repository Paramadina* (Universitas Paramadina, 2021), <http://repository.paramadina.ac.id/id/eprint/251>, 6.

¹²⁵ Ard, "Mengembangkan Integritas Berbasis Nilai-Nilai Islam," *UAD News*, last modified 2022, <https://news.uad.ac.id/mengembangkan-integritas-berbasis-nilai-nilai-islam/>.

¹²⁶ Q.S. Al Fajr: 14; Ali Imran: 5; Al Hadid:4; Al An'am: 59. RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

¹²⁷ Q.S. Al Isra':36; Wisesa, "Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis."

¹²⁸ Q.S. Qaf: 16-18. RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

amalan lahir dan batin¹²⁹, *al-amin* (dapat dipercaya) dan *istiqamah* (konsisten).¹³⁰ Integritas akan melahirkan kepercayaan (*trust*)¹³¹ yang akan diperoleh oleh seseorang yang mampu memegang kuat keselarasan dalam dirinya. Orang yang dapat dipercaya dalam Islam disebut *amanah*¹³² yang juga menjadi ciri orang yang berintegritas. Sikap ketidak sesuaian, ketidak sinkronan, ketidak konsistenan antara hati, lisan, dan tindakan tubuh menghasilkan sifat dan sikap munafik (hipokrit).¹³³ Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa terdapat hubungan kuat antara Islam dan integritas, yaitu integritas merupakan bagian dari akhlak mulia, budi pekerti yang luhur sebagai wujud implementasi kebenaran iman.

Integritas dalam konteks agama Islam seperti yang dijelaskan di atas merupakan bagian dari akhlak *al karimah*. Menariknya, purwarupa (*prototype*) moralitas islam dimanifestasikan oleh figur historis, yaitu Nabi Muhammad, kepribadian beliau menjadi rujukan dasar karakteristik pribadi muslim yang berintegritas, yaitu *sidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), *fathonah* (cerdas).¹³⁴ Unsur penting dari keempat karakter tersebut, yaitu kesadaran akan adanya Allah, kesadaran bahwa ada Allah yang mengawasinya tanpa jeda. Pada akhirnya orang yang memiliki integritas akan memiliki sikap konsisten (*istiqamah*) dan bertanggung jawab atas berbagai sikap, perkataan, dan tindakan.

Sifat *sidiq* adalah kejujuran dalam perkataan, perbuatan, atau keadaan batin yang menunjukkan kebenaran, tidak ada yang direkayasa, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Artinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَفُؤُوا قَوْلًا سَدِيدًا

¹²⁹ Mahfudzi, "Integritas Intelektual menurut Al-Qur'an."

¹³⁰ Zulkarnain, "Makna Integritas Hakim dalam Perspektif Islam."

¹³¹ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

¹³² Amanah adalah kepercayaan yang harus diemban dalam mewujudkan sesuatu yang dilakukan dengan penuh komitmen, kompeten, kerja keras, dan konsisten. Musyirifin, "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral."

¹³³ Redjeki dan Heridiansyah, "Memahami sebuah Konsep Integritas."

¹³⁴ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam."

*Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar.*¹³⁵

Dari Ibnu Mas'ud ra. ia berkata: *Rasulullah Saw bersabda: "Sesungguhnya jujur itu menuntun kepada kebaikan, dan kebaikan itu menuntun ke surga, dan tak seorang pun yang berlaku jujur kecuali akan tercatat di sisi Allah sebagai orang yang sangat jujur. Dan dusta menuntun kepada keburukan, dan keburukan itu menuntun ke dalam neraka, dan tak seorang pun yang berbuat dusta, melainkan tercatat di sisi Allah sebagai pendusta".*¹³⁶

Amanah adalah kepercayaan yang harus diemban dalam mewujudkan sesuatu yang dilakukan dengan penuh komitmen, kompeten, kerja keras, dan konsisten.¹³⁷ Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sifat amanah mendorong seseorang untuk bertanggung jawab, membangun kekuatan diri dan memperbaiki kualitas hubungan sosial.¹³⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya:

*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.*¹³⁹

Dalam dunia kerja, seseorang yang memiliki karakter amanah akan bekerja secara profesional sesuai dengan bidang maupun tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal. Amanah dapat ditampilkan dalam bentuk keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal

¹³⁵ Q.S. Al Ahzab: 70. RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

¹³⁶ Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *Al-Lu'Lu' Wal Marjan: Shahih Bukhari Muslim* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017).

¹³⁷ Musyirifin, "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral."

¹³⁸ Nur Kholifah, "Sifat-sifat Rasulullah yang Dijadikan Pedoman dalam Berdagang yang Halal," *Jurnal Al-Tsaman* 3, no. 2 (2021).

¹³⁹ Q.S. Al Anfaal: 27. RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

kepada atasan, bawahan dan mitra kerja. Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara amanah yang diberikan kepadanya.

Tabligh secara bahasa dapat diartikan menyampaikan¹⁴⁰, komunikatif¹⁴¹ atau dapat dimaknai dengan mampu berkomunikasi secara efektif, serta argumentatif. Seorang pelaku bisnis syariah harus menjadi seorang komunikator yang baik yang bisa berbicara dengan benar dan *bi al-hikmah* (bijaksana dan tepat sasaran) kepada mitra bisnisnya. Kalimat-kalimat yang keluar dari ucapannya berbobot dan tidak menyinggung. Dalam al-Qur'an disebut dengan istilah *qaulan sadidan* (pembicaraan yang benar dan berbobot). Alangkah mulianya jika dalam mengelola bisnis seorang pemimpin maupun karyawan bisa dipercaya karena kesalehan dan kejujurannya, dicintai karena kepribadian dan kecerdasannya, sehingga bisa menjadi panutan bagi siapa saja yang berinteraksi dengannya. Seorang pebisnis Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, ia juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapa pun yang mendengarkan.

Fathanah memiliki arti cerdas/cerdik dan bijaksana, dalam konsep integritas yang dimaksud cerdas, yaitu bukan sekedar cerdas kognitif intelektual namun lebih pada kecerdasan moral itu sendiri.¹⁴² Kecerdasan yang dimaksudkan di sini adalah ketika mempergunakan akal yang telah diberikan Allah kepada hamba-Nya untuk memikirkan dan mempertimbangkan antara *haq* (kebenaran) dan *kebathilan* (kemungkar), termasuk juga kecerdasan spiritual.

Fathanah (cerdik) dalam dunia bisnis juga berkaitan dengan sikap pemimpin atau karyawan yang memiliki kemampuan melihat sesuatu dari sudut

¹⁴⁰ Muhammad Nasri Dini dan Syamsul Bakri, "Implementasi Sifat Nabi dalam Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah Dasar," *Dwijia Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik* 5, no. 2 (2021).

¹⁴¹ Musyirifin, "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral."

¹⁴² Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam."

pandang berbeda, lalu muncul kreatifitas, ide, dan wawasan.¹⁴³ Pemimpin dan karyawan perusahaan yang *fathanah* artinya mampu memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum sehingga dapat bersaing secara sehat dalam mengembangkan bisnis maupun perusahaannya.

Istiqamah artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Integritas adalah produk dari konsistensi iman seorang muslim, dapat dikatakan bahwa integritas adalah buah iman.¹⁴⁴ Bila seseorang telah mengetahui tentang suatu kebenaran, tahap selanjutnya adalah *istiqamah* pada jalan kebenarannya tersebut. Jika seseorang tahu nilai luhur, akhlak mulia, budi pekerti yang baik, maka tinggal selangkah lagi menjadi berintegritas, yaitu dengan bersikap konsisten, *istiqamah* atas apa yang diketahuinya tersebut.¹⁴⁵

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٦﴾

Artinya:

*Maka tetaplah (di jalan yang benar), sebagaimana engkau (Nabi Muhammad) telah diperintahkan. Begitu pula orang yang bertobat bersamamu. Janganlah kamu melampaui batas! Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*¹⁴⁶

Muslim yang berintegritas sadar sepenuhnya bahwa setiap perbuatan yang dilalukan akan dijalankan dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga diri dari perbuatan yang tidak diridhai oleh Allah SWT. Segala bentuk sikap, perkataan, dan tindakan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah.

¹⁴³ Kholifah, "Sifat-sifat Rasulullah yang Dijadikan Pedoman dalam Berdagang yang Halal."

¹⁴⁴ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam."

¹⁴⁵ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam."

¹⁴⁶ Q.S. Hud: 112. RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا (٣٦)

Artinya:

Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.¹⁴⁷



¹⁴⁷ Q.S. Al-Isra': 36. Ibid.

BAB III

PELAKSANAAN PEMBINAAN KEISLAMAN KARYAWAN

PT. SAC PONOROGO

A. Profil PT. SAC Ponorogo

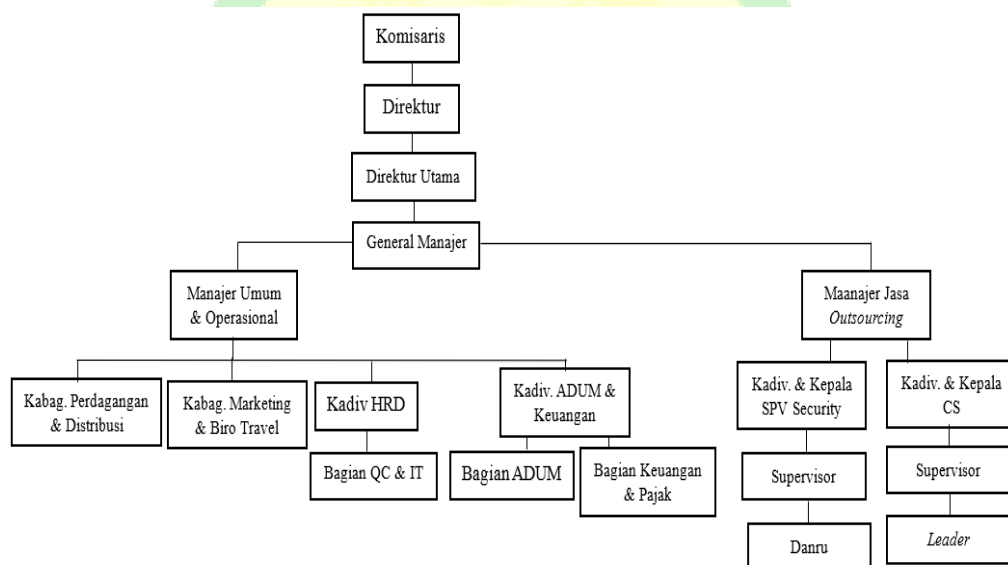
PT. Surya Amanah Cendekia (SAC) merupakan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak pada bidang *outsourcing*, yaitu pendelegasian dari satu atau beberapa proses bisnis kepada pihak luar, dimana pihak tersebut akan melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi dan ukuran kinerja tertentu, yang telah disepakati bersama dalam satu kontrak kerja antara pemberi kerja dan penyedia jasa. PT. SAC memiliki kantor pusat di Jalan Budi Utomo No. 10 Ponorogo. Perusahaan ini didirikan dan dicatat di depan Notaris Sutomo S.H No. 10 Tanggal 7 Mei 2014 dan disahkan oleh Kemenkumham sesuai SK. No. AHU-08278.40.10.2014 dan mendapatkan SK KEMENKUMHAM No AHU-0077560.AH.01.02. tahun 2020.

PT. SAC menyediakan memiliki usaha dibebberapa bidang, diantaranya layanan adminstrasi kantor, *security*, pengelolaan parkir, *cleaning services*, tenaga resepsionis, pelayanan haji dan umroh, percetakan dan penyediaan ATK. Sampai tahun 2024 PT. SAC telah memiliki 17 *user* atau pengguna dengan jumlah total karyawan sebanyak 263 orang.

PT. SAC Ponorogo sebagai perusahaan yang memiliki banyak mitra/pengguna menjunjung tinggi budaya kerja unggul, yaitu SIGAP (*Safety*, Inisiatif, Gesit, Amanah, Peduli) dan RESIK (*Religious*, *Excellent*, *Service*, *Integrity*, Komitmen). Sebagai penyedia layanan jasa berbasis aktivitas SDM dengan motto “Melayani dengan Lebih Baik”, PT SAC Ponorogo berkomitmen tinggi menyediakan layanan prima kepada mitra melalui penyediaan tenaga kerja yang kompeten dan professional.

B. Struktur Organisasi PT. SAC Ponorogo

PT. SAC Ponorogo berdiri sejak tahun 2014 namun baru mendapatkan SK KEMENKUMHAM pada tahun 2020. Berdasarkan SK tersebut, kepengurusan PT. SAC Ponorogo sampai saat ini masih dalam proses penyusunan. Ketersediaan SDM masih terbatas sehingga ada kemungkinan untuk rangkap jabatan dalam struktur organisasinya. Hal ini disampaikan oleh AA yang menjabat sebagai Kabag Operasional dan Personalia sekaligus tim *marketing*.¹⁴⁸ Berikut struktur organisasi PT. SAC Ponorogo tahun 2024:



Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. SAC Ponorogo Tahun 2024
Sumber: Dokumentasi PT. SAC Ponorogo, 2024

C. Mitra Pengguna (User) PT. SAC Ponorogo

PT. SAC Ponorogo sebagai penyedia jasa layanan *outsourcing* sampai tahun 2024 telah bekerjasama dengan 17 pengguna (*user*) dengan jumlah karyawan sebanyak 263 orang. Berikut data mitra pengguna karyawan PT. SAC Ponorogo beserta jumlah karyawan dimasing-masing lokasi penempatan:

¹⁴⁸ AY, wawancara 15 Maret 2024

Tabel 3.1 Data Mitra Pengguna (*User*) dan Jumlah Karyawan
PT. SAC Ponorogo di Lokasi Penempatan

No	Pengguna	Posisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Universitas Muhammadiyah Ponorogo	CS	32
		Satpam	16
		Petugas parkir	3
		Resepsionis	1
2	MTsN Jetis	CS	3
3	Bank BPRS MMS	CS	2
		Satpam	1
4	RSU Muhammadiyah Ponorogo	CS	21
5	PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo	CS	4
		Satpam	3
6	RS Paru Manguharjo Madiun	CS	15
		Satpam	4
7	RSI Siti Aisyah Madiun	CS	40
		Satpam	10
8	IAIRM Walisongo	CS	3
9	Bila Bakery	CS	1
10	RSU Aisyiyah Ponorogo	CS	17
		Satpam	15
11	PPM Walisongo	CS	1
12	RSUD Kilisuci Kediri	CS	12
13	RSM Lamongan	CS	15
		Satpam	7
		Tranporter	1
14	RSM Babat Lamongan	CS	13
15	SMA Muhammadiyah 2 Surabaya	CS	11
16	SD Muhammadiyah 4 Surabaya	CS	1
		Satpam	3
17	Manajer Kantor	Manajer CS	1
		Supervisor CS	1
		Kabag	
		Keuangan dan ADUM	1
		Kabag Operasional dan Personalia	1
		Kabag Marketing dan QC	1
		Staff IT	3
Jumlah			263

Sumber: Dokumentasi PT. SAC Ponorogo, 2024

D. Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo

PT. SAC Ponorogo sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa *outsourcing* mengedepankan kualitas pelayanan karyawannya. Informan yang terlibat dalam pengambilan data pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Informan Pelaksanaan Pembinaan Keislaman PT. SAC Ponorogo

No	Nama Inisial	Jabatan
1	SA	Direktur
2	AY	Kabag Operasional dan Personalia
3	SH	Leader CS
4	BS	Leader CS
5	WD	CS
6	YN	Leader Satpam
7	AG	Resepsionis
8	ML	Satpam

Sumber: Peneliti, 2024

Pembinaan keislaman karyawan di PT. SAC Ponorogo terbagi dalam beberapa kegiatan, sebagai berikut:

1. *Briefing*

Briefing sebelum dan sesudah bekerja merupakan pembinaan keislaman harian karyawan PT. SAC Ponorogo. SH, BS, dan YN sebagai *leader* bertugas memimpin *briefing* seluruh karyawan lapangan per *shift* sesuai dengan divisinya. WD sebagai CS bersama seluruh tim divisi CS jika masuk *shift* pagi mengikuti *briefing* bersama SH, dan jika masuk *shift* siang mengikuti *briefing* bersama BS. Sedangkan ML sebagai satpam bersama seluruh tim divisi satpam mengikuti *briefing* yang dipimpin oleh YN. Informan AG tidak termasuk peserta *briefing* karena di UMPO jumlah resepsionis hanya satu, tidak memiliki *leader*, dan bukan termasuk pekerjaan yang membutuhkan arahan teknis khusus setiap harinya. Personalia merupakan atasan langsung AG yang bertugas memberikan evaluasi mingguan dan arahan serta memberikan informasi dan bantuan tertentu ketika ada masalah atau kendala di lapangan. Hal ini sebagaimana informasi SA dan AY:

“*Briefing* wajib bagi CS, satpam dan petugas parkir dipimpin oleh masing-masing *leader*. Dilakukan ketika sebelum memulai pekerjaan dan sebelum pulang per *shift*.”¹⁴⁹

“Khusus resepsionis langsung di bawah personalia karena di UMPO jumlahnya hanya satu, selain itu jam kerjanya dimulai lebih siang sehingga tidak bisa diikuti *briefing* bersama divisi CS atau satpam.”¹⁵⁰

“Saya tidak ada kegiatan *briefing*, segala sesuatu menginduk ke personalia.”¹⁵¹

Leader selain sebagai pemimpin *briefing* juga menerima pembinaan dan pengarahan secara individu dari SA atau AY secara langsung maupun *online*. *Briefing leader* dilakukan setiap hari namun waktunya lebih fleksibel karena SH, BS, dan YN berasal dari *shift* dan divisi yang berbeda sehingga memiliki waktu sibuk dan luang yang tidak sama. Hal ini sebagaimana informasi SH dan AY:

“Pengarahan dari direksi atau personalia bagi *leader* dilakukan setiap hari namun tidak tentu jamnya, kami diminta menghadap ke kantor, atau kunjungan ke lapangan maupun melalui pesan WA.”¹⁵²

“...kondisional saja mengikuti waktu longgarnya *leader*.”¹⁵³

SH, BS, dan YN sebagai pemimpin *briefing* memberikan arahan bagi bawahannya berkaitan dengan tugas yang akan dilakukan pada hari itu, evaluasi pekerjaan hari sebelumnya, menyampaikan arahan khusus jika ada tugas tambahan, pembagian area kerja, ajakan doa bersama sebelum dan sesudah bekerja, motivasi dan yel-yel untuk penyemangat.¹⁵⁴ Sedangkan *briefing* yang diberikan oleh SA dan AY kepada *leader* bertujuan arahan terkait tugas tertentu, memantau dan mengevaluasi pekerjaan, dan motivasi.

¹⁴⁹ SA, wawancara, 5 Februari 2024

¹⁵⁰ AY, wawancara 5 Maret 2024

¹⁵¹ AG, wawancara 27 Februari 2024

¹⁵² SH, wawancara 7 Maret 2024

¹⁵³ AY, wawancara 5 Maret 2024

¹⁵⁴ WD, wawancara 16 Februari 2024 dan ML, wawancara 26 Februari 2024

2. Pembinaan dan Pembiasaan via SAC Apps

Dalam rangka membangun dan meningkatkan kebiasaan bekerja yang disiplin dan profesional tanpa meninggalkan ibadah berdasarkan budaya dan nilai-nilai perusahaan, PT. SAC Ponorogo mengembangkan SAC Apps.¹⁵⁵ SAC Apps merupakan sistem kendali karyawan sejak kedatangan sampai kepulangan melalui mekanisme absen berbasis GPS, laporan sebelum dan setelah penyelesaian karyawan, serta pengawasan jarak jauh berbasis *online*.¹⁵⁶ Seluruh informan *leader* dan karyawan lapangan wajib absen ketika datang dan sebelum pulang sesuai dengan pembagian *shift*, serta meng-*upload* foto ketika bekerja sebagai bagian dari laporan harian. ML, WD, dan AG sebagai karyawan lapangan melalui SAC Apps hanya memiliki akses untuk absen dan mengirim laporan kerja berupa foto. Sedangkan SH, BS dan YN sebagai *leader* melalui SAC Apps memiliki akses untuk dapat melihat timnya apakah ada yang terlambat atau tidak, apakah ada yang tidak hadir, bagaimana timnya menyelesaikan pekerjaan, memberikan *rating* atau penilaian per orang dalam timnya, catatan laporan harian dan membuat pengaduan jika ada kendala atau masalah dalam pekerjaannya maupun yang dihadapi oleh tim kepada personalia dan direksi.

SA dan AY dapat melihat dan mengontrol secara langsung seluruh pekerjaan dan kedisiplinan *leader* maupun karyawan lapangan melalui SAC Apps. Mereka juga mengatakan bahwa sistem ini juga dikembangkan agar dapat dimanfaatkan pengguna (mitra) jasa PT. SAC Ponorogo untuk memberikan penilaian langsung atas hasil pekerjaan *leader* serta karyawan lapangan sebagai bahan evaluasi.

SAC Apps juga memiliki fitur alarm waktu shalat, Al-Qur'an *digital*, *flyer* doa sebelum dan setelah bekerja.¹⁵⁷ Tujuannya adalah sebagai pengingat dan ajakan untuk shalat berjamaah di tempat kerja, membaca doa

¹⁵⁵ SA, wawancara 5 Februari 2024.

¹⁵⁶ SAC Apps

¹⁵⁷ SAC Apps

sebelum dan setelah bekerja serta menyempatkan membaca Al-Qur'an ketika ada waktu luang di tempat kerja.¹⁵⁸ AG dan ML mengatakan sering membaca Al-Qur'an *digital* yang ada di SAC Apps ketika ada waktu luang dalam bekerja, fiturnya mudah digunakan dan tidak perlu mengunduh dari *Play Store*. Seluruh informan mengatakan bahwa *flyer* doa sebelum dan sesudah bekerja sangat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi mereka yang sebelumnya memang tidak tau sama sekali bagaimana *lafadz* dan arti doa sebelum dan sesudah bekerja. SH dan YN mengatakan bahwa CS, satpam dan resepsionis terlihat banyak mengikuti shalat berjamaah ketika di tempat kerja.

“Melalui aplikasi ini saya bisa absen, mengirim foto pekerjaan, kemudian diberikan penilaian (*rating*) oleh *leader*. Absennya berbasis GPS jadi harus lebih disiplin karena jika datang terlambat atau pulang cepat akan bisa terdeteksi. Awalnya berat namun karena sudah terbiasa jadi mudah.”¹⁵⁹

“Saya sebelumnya tidak tau bagaimana doa sebelum dan setelah bekerja, baru tau ketika menggunakan aplikasi ini muncul ketika sebelum absen datang dan setelah absen pulang. Sering saya sempatkan untuk membaca.”¹⁶⁰

3. Evaluasi Kinerja bagi Karyawan yang Bermasalah atau akan Naik Jabatan

SA selaku direktur dan AY sebagai Kabag Personalia mengatakan pembinaan keislaman merupakan bagian dari evaluasi karyawan yang bermasalah dan karyawan yang akan naik jabatan. Evaluasi dapat dilakukan *leader*, personalia, dan direksi. Karyawan yang melanggar aturan seperti sering datang terlambat akan ditegur langsung oleh *leader* sesuai divisinya dan jika tidak ada perubahan maka akan dipanggil menghadap AY dan SA. SH, BS dan YN setiap harinya bertugas mengawasi kinerja lapangan baik secara langsung maupun lewat aplikasi SAC Apps kemudian mengingatkan apabila ada kekurangan atau kesalahan. Jika karyawan lapangan ada yang bermasalah kemudian diingatkan oleh *leader* dan tidak ada perubahan maka

¹⁵⁸ SA, wawancara 5 Februari 2024

¹⁵⁹ AG, wawancara 27 Februari 2024

¹⁶⁰ WD, wawancara 16 Februari 2024

leader akan melaporkan kepada personalia. Sebagaimana informasi dari WD dan AG:

“...yang mengingatkan *leader* dulu baru ke personalia.”¹⁶¹

“Jika kesalahannya masih ringan akan diingatkan oleh *leader* namun jika berulang atau fatal akan dipanggil oleh personalia.”¹⁶²

WD pada bulan Januari 2024 sering terlambat datang dan beberapa kali tidak masuk kerja sehingga ditegur oleh SH namun tetap tidak ada perubahan sehingga SH melaporkan ke bagian personalia. WD pada minggu pertama bulan Februari 2024 dipanggil menghadap AY karena pada bulan Januari 2024 tercatat 5 kali tidak masuk kerja¹⁶³ dan adanya laporan dari SH bahwa kinerja WD menurun. YN sebagai *leader* juga pernah dimintai keterangan dan evaluasi oleh SA karena beberapa karyawan bawahannya dilaporkan kurang disiplin dan kurang ramah kepada mitra pengguna.

Evaluasi ini bertujuan mengetahui masalah atau kendala yang dihadapi karyawan, memberikan masukan atau solusi serta membangkitkan kembali motivasi kerja karyawan agar sesuai dengan budaya kerja perusahaan dan nilai ibadah.¹⁶⁴ Hal ini sejalan dengan informasi AY dan SH:

“Pertama klarifikasi dulu ke yang bersangkutan terkait ada laporan seperti ini apakah benar, mengapa terjadi hal demikian, apakah ada masalah atau kesulitan, lalu kemudian kita beri masukan dan arahan.”¹⁶⁵

“...secara personal saya ingatkan tidak di depan karyawan yang lain namun jika tidak ada perubahan akan saya laporkan ke personalia. Nanti personalia dan direksi yang akan mengambil alih.”¹⁶⁶

SH, BS, dan YN sebelum naik jabatan dari karyawan lapangan menjadi *leader* dipanggil untuk mengikuti wawancara bersama AY dan SA. AY dan SA memberikan gambaran pekerjaan diposisi yang ditawarkan kepada calon *leader*, kewajiban dan konsekuensi yang ada, serta

¹⁶¹ WD, wawancara 16 Februari 2024

¹⁶² AG, wawancara 27 Januari 2024

¹⁶³ Laporan rekapitulasi absen karyawan di SAC Apps

¹⁶⁴ SA, wawancara 5 Februari 2024

¹⁶⁵ AG, wawancara 27 Januari 2024

¹⁶⁶ SH, wawancara 7 Maret 2024

menekankan pada pemahaman karyawan berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang semakin berat.¹⁶⁷ Pimpinan dan personalia PT. SAC dibeberepa kesempatan melihat secara langsung kerja karyawan yang ada di lapangan untuk memastikan kinerja karyawan berjalan baik, mengetahui kendala yang mungkin muncul, memberikan masukan dan motivasi. Kendala dalam evaluasi kinerja disampaikan oleh informan SA adalah PT. SAC Ponorogo belum memiliki tenaga ahli psikologi untuk membantu menilai karakter calon karyawan maupun memberikan pembinaan bagi karyawan bermasalah yang membutuhkan bantuan psikolog.¹⁶⁸

4. Himbauan Jum'at Mengaji dan Shalat Berjamaah di Tempat Kerja

Seluruh informan menyampaikan bahwa ada kegiatan Jum'at mengaji bagi karyawan lapangan dan *leader* di tempat kerja masing-masing, serta direksi dan manajemen di kantor PT. SAC Ponorogo. Jum'at mengaji diikuti oleh *leader* dan karyawan lapangan yang memiliki waktu luang setelah shalat Jumat atau shalat dzuhur disela jam kerja sekitar 15-25 menit. Informan WD, AG, dan ML awalnya merasa berat mengikuti Jum'at mengaji dan shalat berjamaah di tempat kerja karena dapat mengganggu jam istirahat. Saat ini mereka merasa lebih ringan mengikuti himbauan tersebut karena sudah bisa mengatur waktu kerja dan istirahat dengan baik.

Satpam dan petugas parkir menurut YN jarang mengikuti Jum'at mengaji karena berbenturan dengan jam kerja yang padat ketika siang hari. ML dari bulan Januari-Maret 2024 baru tiga kali mengikuti Jum'at mengaji sedangkan YN sebanyak 5 kali karena setelah shalat Jum'at arus keluar masuk kampus oleh civitas akademika cukup tinggi sehingga satpam dan petugas parkir harus siaga. Berbeda dengan AG, SH, dan BS yang selalu mengikuti Jum'at mengaji karena diwaktu tersebut lebih longgar apalagi menjelang pergantian *shift*. Selain karena pekerjaan yang padat, beberapa

¹⁶⁷ SH, wawancara 7 Maret 2024

¹⁶⁸ BS, wawancara 7 Maret 2024

karyawan enggan mengikuti Jum'at Mengaji dan shalat berjamaah dengan alasan lelah sebagaimana informasi yang disampaikan oleh SH dan AG.

“Ada yang tidak shalat berjamaah, biasanya mereka rebahan di ruangan kosong, bermain HP dan ngobrol dengan rekan yang lain. Jika ditanya alasannya lelah.”¹⁶⁹

“Lelah setelah bekerja jadi malas untuk shalat di masjid atau ikut mengaji bersama.”¹⁷⁰

5. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Seluruh informan menyampaikan bahwa PT. SAC Ponorogo belum memiliki ketentuan tertulis terkait dengan pemberian *reward* tambahan selain gaji pokok. *Reward* tambahan yang dimaksud misalnya pemberian gaji tambahan (bonus) atau penghargaan lain bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. ML pernah menerima *reward* berupa sepatu baru atas kinerjanya di RSUA yang mendapatkan penilaian baik dari mitra namun hal ini atas inisiasi SH selaku *leadernya* untuk memintakan *reward* ke perusahaan. BS dan YN menyampaikan bahwa di UMPO belum pernah ada pemberian *reward*. SA dan AY menyampaikan bahwa sebagai perusahaan baru, PT. SAC Ponorogo masih memiliki keterbatasan dana sehingga pemberian *reward* belum diterapkan secara maksimal dan merata disemua lokasi penempatan kerja.

Terkait dengan *punishment* seluruh informan menyampaikan bahwa kedisiplinan menjadi hal yang paling banyak menjadi sebab seorang karyawan mendapatkan hukuman dari peringatan lisan dan hukuman ringan, membuat surat pernyataan sampai pemecatan. Bulan Februari 2024 menurut AY dan SH, PT. SAC Ponorogo telah memecat 2 CS yang ada di UMPO karena sering terlambat dan banyak tidak masuk kerja. Yang bersangkutan telah diberi peringatan sebanyak lima kali namun tidak ada perubahan sehingga SA memutuskan untuk melakukan pemecatan.

¹⁶⁹ SH, wawancara 7 Maret 2024

¹⁷⁰ AG, wawancara 20 Februari 2024

“Beberapa kali diberi peringatan tidak ada perubahan, kemudian membuat surat pernyataan. Jika kesalahan tersebut diulangi lagi maka jalan terakhir adalah dipecat.”¹⁷¹

Informan SH, BS, dan YN dalam menegakkan kedisiplinan terkendala belum adanya ketentuan tertulis sehingga tidak berani terlalu keras dalam memberikan *punishment*. SA dan AY juga tidak mudah memutuskan untuk memecat karyawan meskipun sudah berkali-kali melakukan pelanggaran dan mendapatkan peringatan oleh *leader* maupun personalia dengan alasan keterbatasan karyawan. Pemecatan menyebabkan perusahaan harus melakukan *recruitment* karyawan baru yang pasti membutuhkan anggaran dan waktu yang tidak pasti sedikit. Jadwal kerja yang padat menyebabkan PT. SAC Ponorogo kesulitan jika ada kekurangan karyawan.

“Tidak mudah mendapatkan karyawan baru meskipun kami sudah sering melakukan *recruitment*. Jika ada karyawan yang keluar akan sulit mengatur jadwal karyawan yang ada sesuai kebutuhan mitra. Selain itu anggaran untuk mencari dan melatih karyawan baru masih terbatas sehingga sulit bagi kami untuk memutus kerja karyawan yang sebenarnya kinerjanya bagus namun kedisiplinannya buruk.”¹⁷²

“Dalam satu bulan membuka lowongan kerja belum tentu bisa mendapatkan satu karyawan baru sehingga kami memang sangat berat melakukan pemecatan karyawan.”¹⁷³

6. *Baitul Arqom*

Baitul arqom dilaksanakan satu tahun sekali wajib diikuti oleh *leader* dan karyawan lapangan.¹⁷⁴ *Baitul arqom* dilakukan selama dua hari satu malam dengan kegiatan berupa penyampaian materi ideologis, bersama membaca *al matsurat* pagi dan petang, praktik ibadah sesuai *tarjih*, pedoman hidup Muhammadiyah, materi kepemimpinan dan organisasi, serta *outbond*. Pemateri dari internal perusahaan maupun dari eksternal seperti dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PDM).¹⁷⁵ SH, BS, YN dan AY

¹⁷¹ SA, wawancara 2 Februari 2024

¹⁷² SA, wawancara 2 Februari 2024

¹⁷³ AY, wawancara 5 Maret 2024

¹⁷⁴ AY, wawancara 15 Maret 2024

¹⁷⁵ Ibid.

mengikuti *baitul arqom* sesuai jadwal kegiatan yang ditetapkan oleh perusahaan. WD, AG dan ML sebagai karyawan lapangan belum pernah mengikuti *baitul arqom*.

Informan SA menyampaikan *baitul arqom* belum ditujukan bagi karyawan lapangan karena keterbatasan anggaran dan tidak mungkin mengadakan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan dalam satu waktu.

“Sementara ini masih *leader* dan karyawan kantor karena dananya belum ada apalagi kegiatan ini materinya padat sehingga perlu waktu dua hari satu malam. Selain itu pekerjaan kami ini terikat oleh kerjasama dengan mitra, sangat tidak mungkin kami mengosongkan satu atau dua hari jadwal kerja bagi seluruh karyawan untuk mengikuti *baitul arqom*.”¹⁷⁶

7. *Upgrading* dan Pelatihan

Upgrading dan pelatihan diikuti oleh *leader* dan karyawan lapangan. *Upgrading* dan pelatihan yang dimaksud berkaitan dengan keahlian teknis tertentu misalnya BS, SH, dan WD pernah mengikuti pelatihan pengelolaan limbah medis. YN dan ML pernah mengikuti pelatihan mengatur lalu lintas dan kedisiplinan. Semua informan *leader* dan beberapa perwakilan lapangan pernah mendapatkan pelatihan dan simulasi penanganan kebakaran dan K3. *Upgrading* dan pelatihan ini tidak memiliki jadwal khusus karena keterbatasan anggaran perusahaan.

“Idealnya dilakukan enam bulan sekali namun satu tahun ini belum ada lagi pelatihan karena kita sedang fokus di perluasan mitra dan penataan kantor.”¹⁷⁷

8. Penguatan Keteladanan Pemimpin

Pimpinan PT. SAC Ponorogo dalam hal ini informan SA dan AY, maupun SA, BS, dan YN sebagai *leader* dibekali materi kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola pekerjaannya sendiri maupun pekerjaan bawahannya. Pimpinan sebagai teladan karyawan PT. SAC Ponorogo diwujudkan dengan keaktifan SA, AY, SH, BS, dan YN

¹⁷⁶ SA, wawancara 5 Februari 2024

¹⁷⁷ SA, wawancara 15 Maret 2024

mengikuti berbagai kegiatan harian, mingguan, semesteran maupun tahunan yang juga diikuti oleh WD, ML, dan AG.

SH, BS, dan YN menunjukkan sikap disiplin kerja dan tanggung jawab, selalu mendampingi dan mengontrol langsung pekerjaan karyawan lapangan, membantu memberikan solusi ketika ada kendala pekerjaan, mengikuti dan mengajak shalat berjamaah serta Jum'at mengaji. *Leader* ingin memastikan bahwa karyawan tidak merasa bekerja sendiri namun juga didampingi oleh pimpinan. AG dan ML PT. SAC Ponorogo termotivasi untuk mengikuti bagaimana pimpinan mereka selama di tempat kerja dimulai dari rasa sungkan ketika tidak mengikuti sampai karyawan memiliki kesadaran sepenuhnya tentang apa yang harus dan baik untuk dilakukan.

“Untuk kegiatan harian pasti saya kontrol, saya keliling melihat kinerja teman-teman. Kalau untuk kegiatan misal persiapan acara, pasti saya tunggu agar sesuai dengan keinginan panitia. Saya ikut membantu membersihkan, menata, berkoordinasi dengan bagian sarpras.”¹⁷⁸

“Ketika waktu shalat saya usahakan jamaah karena kalau ketemu pimpinan atau *leader* dan ketahuan tidak jamaah itu rasanya sungkan.”¹⁷⁹

“Saya selalu berusaha shalat subuh itu jamaah disini (Masjid Al Manar UMPO) agar bisa datang lebih dulu dari anak buah, saya keliling area kampus untuk cek lokasi, kemudian *briefing*. Dalam bekerja pun saya contohkan, saya arahkan, sesama satpam saling bekerjasama. Termasuk misalnya ada satpam baru, biar sesama teman juga saling memberi ilmu. Jadi kita berikan contoh sikap dan kerja secara langsung kepada bawahan sekaligus antar bawahan juga bisa saling belajar.”¹⁸⁰

E. Analisis Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo

Pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo terbagi ke dalam beberapa kegiatan, yaitu *briefing*, pembinaan dan pembiasaan

¹⁷⁸ SH, wawancara 7 Maret 2024

¹⁷⁹ ML, wawancara 26 Februari 2024

¹⁸⁰ YN, wawancara 2 Februari 2024

via SAC Apps (laporan kinerja, alarm shalat, *flyer* doa, dan Al-Qur'an *digital*), evaluasi bagi karyawan yang bermasalah dan yang akan naik jabatan, himbauan Jum'at Mengaji dan shalat berjamaah, pemberian *reward* dan *punishment*, *baitul arqam*, *upgrading* dan pelatihan serta penguatan keteladanan pemimpin. Kegiatan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo diberikan berdasarkan jabatan dan divisi tertentu, artinya tidak semua karyawan mendapatkan pembinaan yang sama. Berdasarkan pemaparan data di atas, pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo dapat dianalisis sebagai berikut:

Pertama, *briefing* merupakan pembinaan keislaman harian yang diikuti oleh seluruh karyawan lapangan PT. SAC Ponorogo. *Leader* bertugas menjadi pemimpin *briefing* sebelum dan setelah kerja per *shift* sesuai dengan divisinya. Divisi satpam dan petugas parkir akan *briefing* dipimpin *leader* satpam sedangkan divisi CS akan *briefing* dipimpin *leader* CS. Menurut Liong *briefing* adalah suatu pengarahan yang harus diberikan setiap saat kepada para karyawan atau bawahan untuk mensosialisasikan sesuatu yang belum terjadi atau aturan-aturan yang telah di buat.¹⁸¹

Briefing yang dilakukan oleh karyawan PT. SAC Ponorogo berisi kegiatan doa bersama, pengarahan pekerjaan yang akan dilakukan, evaluasi, dan pemberian motivasi kerja. Dalam *briefing* memberikan penjelasan-penjelasan secara singkat atau pertemuan untuk memberikan pengarahan secara ringkas.¹⁸² Bimbingan dan arahan langsung yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena tidak semua karyawan langsung mengerti dengan tugas dan tanggung jawab mereka, oleh karena itu mereka sangat membutuhkan bimbingan

¹⁸¹ Dadang Dadang dan Feri Heriyanto, "Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.GMF AEROASIA Tbk.," *Dynamic Management Journal* 4, no. 1 (2020): 55.

¹⁸² Chaerunnisa Rumianti dan Syahdila Madani, "Briefing Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan,": 59.

langsung dari pimpinan terutama ketika muncul masalah atau kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.¹⁸³

Briefing tidak diberikan kepada resepsionis karena karyawan resepsionis PT. SAC Ponorogo yang berada di UMPO karena jumlah hanya satu, tidak memiliki *leader*, tidak ada pergantian *shift* (jam kerja pukul 06.30-16.00 WIB) dan pekerjaannya tidak memerlukan bimbingan teknis khusus setiap harinya. Personalia merupakan atasan langsung dari resepsionis yang bertugas mengevaluasi kinerja resepsionis per minggu dan memberikan arahan.

Doa bersama sebelum dan sesudah bekerja merupakan salah satu akhlak pribadi seorang muslim. Hal ini sesuai dengan Firma Allah Surat Al Anbiya' ayat 9: "Sesungguhnya mereka itu adalah orang-orang yang selalu bersegera dalam (mengerjakan) perbuatan-perbuatan yang baik, serta mereka berdoa kepada Kami dengan harap dan cemas. Mereka adalah orang-orang yang khusyu' kepada Kami".¹⁸⁴ Sedangkan pemberian motivasi ketika *briefing* dapat menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.¹⁸⁵

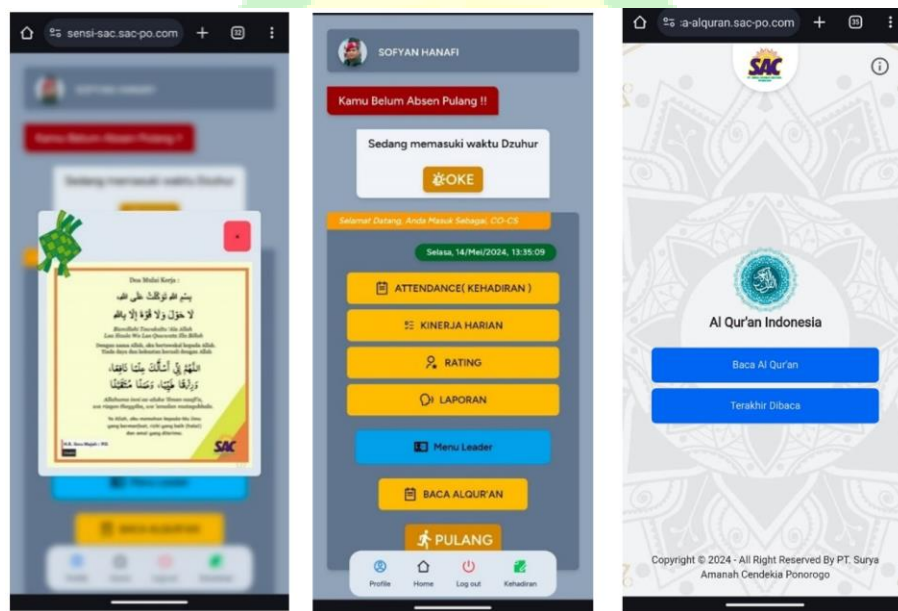
Kedua, PT. SAC Ponorogo mengembangkan SAC Apps untuk mengontrol kedisiplinan dan kinerja karyawan di lapangan yang dilakukan oleh perusahaan maupun pengguna jasa PT. SAC Ponorogo. SAC Apps merupakan sistem kendali karyawan sejak kedatangan sampai kepulangan melalui mekanisme absen berbasis GPS, laporan sebelum dan setelah penyelesaian karyawan sekaligus pengawasan pelaksanaan pekerjaan berbasis aplikasi. Absen dan laporan berbasis sistem yang mengutamakan kejujuran ini merupakan bentuk pembinaan karakter religius. Adanya fitur alarm shalat, Al-Qur'an *digital*, dan *flyer* doa sebelum dan setelah bekerja di SAC Apps juga merupakan bentuk pembinaan keislaman.

¹⁸³ Putri Wulandari, "Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. White and Blue di Pekanbaru," *Jom FISIP* 2, no. 1 (2015): 12.

¹⁸⁴ RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

¹⁸⁵ Chaerunnisa Rumianti dan Syahdila Madani, "Briefing Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB) Juni* 7, no. 1 (2023): 59.

Perusahaan melalui aplikasi tersebut memberikan pembinaan agar shalat tepat waktu, membaca doa sebelum dan sesudah bekerja, dan membaca Al-Qur'an ketika ada waktu luang di tempat kerja. Pembiasaan shalat tepat waktu akan melatih karyawan memiliki disiplin dalam hal waktu dan tanggung jawab pekerjaan.¹⁸⁶



Gambar 3.2. Flyer doa, alarm shalat, dan Al-Qur'an digital di SAC Apps
Sumber: SAC Apps, 2024

Ketiga, bagi karyawan yang bermasalah, PT. SAC Ponorogo menggunakan metode wawancara sebagai langkah awal untuk mengevaluasi dan melakukan pembinaan secara personal. Metode pembinaan ini dilakukan oleh *leader* kepada karyawan lapangan, personalia kepada *leader*, direksi kepada personalia, maupun dari pimpinan tinggi kepada karyawan bawah seperti direksi mengevaluasi langsung karyawan lapangan. Pembinaan dilakukan oleh atasan langsung dengan memanggil karyawan yang bersangkutan tanpa melibatkan karyawan lain yang tidak berkepentingan, apabila kesalahan dari karyawan sudah fatal barulah direksi menegur langsung karyawan yang bermasalah tersebut.

¹⁸⁶ Asry, "Pembinaan Keagamaan Lanjut Usia di PSTW Bhakti Yuswa, Lampung: Partisipasi dan Koordinasi.": 51

Evaluasi karyawan dengan metode wawancara dapat menjaga nama baik karyawan karena proses pembinaan dilakukan secara *face to face*, tidak dihadapan karyawan lain, dan bertujuan memperbaiki kinerja bukan menjatuhkan harga diri. Pemanggilan karyawan bermasalah tidak hanya bertujuan mengevaluasi kinerja namun juga memberikan solusi dan nasihat agar kinerja kembali lebih baik. Pola pembinaan dengan gaya komunikasi kepemimpinan seperti ini mampu meningkatkan kinerja karyawan.¹⁸⁷ Pembinaan keislaman dengan metode wawancara jika dilihat dari pendekatan psikologi dakwah termasuk dalam konseling langsung dalam rangka pembinaan jiwa yang dapat bagi karyawan yang memiliki masalah dalam sebuah perusahaan.¹⁸⁸

Imam Asy Syafi'i rahimahullah berkata: "Berilah nasihat kepadaku ketika aku sendiri. Jauhilah memberikan nasihat di tengah-tengah keramaian. Sesungguhnya nasihat di tengah-tengah manusia itu termasuk sesuatu pelecehan yang aku tidak suka mendengarkannya".¹⁸⁹ Sayyid Abdullah bin Alawi al-Haddad dalam kitab beliau yang berjudul *Risâlatul Mu'âwanah wal Mudhâharah wal Muwâzarah* (Dar Al-Hawi, 1994, hal. 146) mengatakan:

“Apabila menasihati orang lain mengenai sesuatu (yang kurang baik) yang sampai beritanya kepada anda, hendaknya anda melakukannya di tempat yang tidak ada orang lain bersamanya dan dengan kata-kata yang lembut. Sebaiknya jangan membicarakannya secara terus terang bila cukup dimengerti dengan cara tidak langsung (dengan ucapan samar-samar). Sekiranya ia bertanya siapa yang menyampaikan berita itu pada anda, jangan memberitahukannya agar tidak menimbulkan permusuhan antara keduanya. Kemudian, jika ia dapat menerima nasihat anda itu, ucapkan puji syukur kepada Allah; tetapi jika ia tidak menerimanya dengan baik, tunjukkanlah kecaman anda kepada diri anda sendiri. Katakan pada diri sendiri, “Wahai nafsu yang membisikkan kejahatan, patutlah engkau menerima balasanmu sebab engkau tidak

¹⁸⁷ Putri Wulandari, “Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. White and Blue di Pekanbaru,” *Jom FISIP* 2, no. 1 (2015), 13.

¹⁸⁸ Fariza MD. Sham dan Azyyati Mohd Nazim, “Pendekatan Psikologi Dakwah Dalam Menangani Remaja Berisiko: Fokus Pendekatan Bimbingan Jiwa,” *Hadhari* 7, no. 2 (2015): 63–73.

¹⁸⁹ Diwan Asy Syafi 'I halaman 56 dalam <https://muslim.or.id/52031-adab-adab-dalam-memberikan-nasehat.html>

melaksanakan persyaratan-persyaratan serta adab-adab memberi nasihat.”¹⁹⁰

Karyawan PT. SAC Ponorogo dengan hasil evaluasi kinerja yang bagus dapat direkomendasikan untuk naik jabatan. Karyawan tersebut akan dipanggil secara langsung menghadap personalia atau direksi untuk melakukan sesi wawancara. Promosi jabatan berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan di PT. SAC Ponorogo dapat memberikan semangat dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu cara mendapatkan SDM yang berkualitas berdasarkan hasil evaluasi kerja karyawan karena promosi jabatan merupakan rangsangan atau dorongan bagi karyawan untuk berlomba dalam memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya.¹⁹¹

Wawancara merupakan bagian dari *assessment* karyawan sebagai dasar dilakukannya promosi jabatan.¹⁹² Tujuan wawancara promosi jabatan yaitu menawarkan posisi baru bagi karyawan tersebut, memberikan gambaran pekerjaan di posisi yang ditawarkan, gambaran kewajiban dan konsekuensi yang ada, serta menekankan pada pemahaman karyawan berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang semakin berat. Seorang pemimpin harus bertanggungjawab atas kinerjanya sendiri dan kinerja bawahannya, baik tanggung jawab terhadap perusahaan maupun kepada Allah. Hal ini sesuai dengan tujuan adanya pembinaan keislaman yaitu membantu pemahaman diri seorang individu sesuai dengan kecakapan, minat, peluang, hambatan dan resiko dari setiap keputusan yang diambil.¹⁹³

¹⁹⁰ Muhammad Ishom, “Lima Cara Bijak Memberi Nasihat kepada Orang Lain,” *NU Online*, last modified 2020, <https://nu.or.id/tasawuf-akhlak/lima-cara-bijak-memberi-nasihat-kepada-orang-lain-KFnkV>.

¹⁹¹ Abdi Setiawan, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,” *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik* 8, no. 2 (2018): 191–203, <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>

¹⁹² Muhammad Eko Atmojo, “Analisis Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Studi Kasus: Proses Promosi Jabatan Struktural Eselon II di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014,” *ARISTO* 4, no. 2 (Juli 1, 2016): 120, <http://journal.umpo.ac.id/index.php/aristo/article/view/425>, 122.

¹⁹³ Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta: VII Press, 2001), 54.

Kendala dalam pemberian pembinaan keislaman bagi karyawan yang bermasalah dan yang akan naik jabatan adalah PT. SAC Ponorogo belum memiliki tenaga ahli psikologi untuk membantu menilai karakter calon karyawan maupun memberikan pembinaan bagi karyawan bermasalah yang membutuhkan bantuan psikolog. Hal ini menjadi penting karena dalam metode wawancara seorang pewawancara harus memiliki ilmu dan keterampilan khusus dalam mendengarkan, berkomunikasi dan memiliki kecedasan sosial (kesadaran sosial, keterampilan negosiasi, dan menghindari menyakiti hati orang lain).¹⁹⁴

Keempat, semua karyawan PT. SAC Ponorogo dihimbau untuk mengikuti Jum'at mengaji dan shalat berjamaah di masjid. Himbaun ini masih berupa himbauan lisan saja bukan merupakan peraturan yang tertulis. Ketiadaan himbauan ini karena tidak semua karyawan lapangan PT. SAC Ponorogo memiliki waktu luang setelah untuk mengikuti kegiatan Jum'at mengaji atau shalat berjamaah. Misalnya waktu dzuhur banyak mahasiswa yang keluar masuk area kampus sehingga satpam dan petugas parkir harus bertugas memeriksa kendaraan yang keluar masuk area parkir dan menjaga ketertiban.



Gambar 3.3. Jum'at Mengaji
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024

¹⁹⁴ Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 203.

Ketiadaan ketentuan tertulis dapat menjadi celah bagi karyawan yang sebenarnya memiliki waktu luang namun enggan mengikuti Jum'at Mengaji dan shalat berjamaah selain karena faktor kesadaran diri yang lemah dalam hal ibadah. Sesuai yang disampaikan oleh *leader* CS bahwa sering ditemukan karyawan yang bermain HP dan tiduran di ruangan kosong ketika datang waktu shalat atau Jum'at mengaji. Namun hal ini juga tidak dapat disalahkan begitu saja karena Jum'at mengaji dilaksanakan ketika jam istirahat sehingga sudah menjadi hak karyawan memanfaatkan waktu tersebut misalnya untuk rebahan melepas penat, makan, atau yang lainnya.

Kelima, *reward* dan *punishment* menjadi salah satu sarana PT. SAC Ponorogo untuk membina karyawannya. *Reward* (hadiah) merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk pembinaan.¹⁹⁵ Adanya *reward* dan *punishment* dapat menjadi motivasi karyawan untuk meningkatkan profesionalisme kerja¹⁹⁶ dan lebih berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan dirinya, orang lain maupun perusahaan.¹⁹⁷



Gambar 3.4. Pemberian *Reward* Karyawan di Acara Milad PT. SAC Ponorogo
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024

¹⁹⁵ Herman, "Pengembangan Model Pembinaan Disiplin yang Efektif terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil," : 85.

¹⁹⁶ Asry, "Pembinaan Keagamaan Lanjut Usia di PSTW Bhakti Yuswa, Lampung: Partisipasi dan Koordinasi.": 191.

¹⁹⁷ Zaen Musyirifin, "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral," : 157.

Pemberian *reward* merupakan bentuk penguatan positif dimana karyawan dapat merasa senang karena pekerjaannya mendapat penghargaan sehingga membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras untuk bekerja atau berbuat lebih baik lagi. Penghargaan dan ucapan yang tulus dari seorang pemimpin menghargai prestasi karyawan bawahannya benar-benar dapat memotivasi karyawan tersebut untuk terus meningkatkan prestasi.¹⁹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dari motivasi ekstrinsik, dalam arti karyawan melakukan suatu perbuatan atas dasar kesadarannya sendiri.¹⁹⁹ *Reward* dapat berbentuk materi maupun non materi seperti pujian, penghormatan dan tanda penghargaan.²⁰⁰

Punishment (hukuman) merupakan bentuk usaha untuk mengembalikan karyawan kearah yang baik dan memotivasinya menjadi pribadi yang imajinatif, kreatif, dan produktif. Tujuan jangka pendek dari *punishment* adalah untuk menghentikan tingkah laku yang salah, sedangkan tujuan jangka panjang ialah untuk mengajar dan mendorong seseorang agar mampu menghentikan dan mengarahkan dirinya sendiri ke arah yang benar.²⁰¹

Islam telah menunjukkan batasan dan pengertian yang jelas dan umum antara hadiah dan hukuman tersebut melalui berbagai dalil dan bukti. Hukuman pada dasarnya merupakan akibat dari suatu perbuatan manusia sendiri, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat At Taubah ayat 74:

وَأِنْ يَتَوَلَّوْا يُعَذِّبْهُمُ اللَّهُ عَذَابًا أَلِيمًا فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَا لَهُمْ فِي الْأَرْضِ مِنْ
وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ

Artinya:

“Dan jika mereka berpaling, niscaya Allah akan mengadzab mereka, dengan adzab yang pedih di dunia dan di akhirat dan

¹⁹⁸ Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 84.

¹⁹⁹ Zulfah, “Metode Reward dan Punishment dalam Perspektif Islam,” *Iqra: Jurnal Magister Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2021): 70.

²⁰⁰ Ibid, 70-71.

²⁰¹ Junaidi, “Konsep Reward and Punishment (Kajian dari sisi Penerapan Pendidikan Moral),” *At-Tarbawi* 6 (2019): 243.

mereka sekali-kali tidak mempunyai pelindung dan tidak (pula) penolong di muka bumi."²⁰²

Dalam beberapa haditsnya Rasulullah menjelaskan sekaligus memberikan suri teladan bagaimana menerapkan hukuman, di antaranya yaitu hadits yang diriwayatkan oleh ulama terkenal yaitu Imam Abu Daud ra., sebagai berikut:

Artinya: "*Dari Amr bin Syu'aib dari ayahnya, dari kakeknya bahwa Rasulullah Saw. bersabda: "suruhlah anak-anak kalian mengerjakan shalat sejak mereka berusia tujuh tahun. Pukullah mereka jika melalaikannya ketika mereka berusia sepuluh tahun, dan pisahkan tempat tidur mereka."* (HR. Abu Daud) (Muhammad Muhyidin Abdul Hamid, 1993).²⁰³

Sayangnya PT. SAC Ponorogo belum memiliki ketentuan tertulis terkait *reward* dan *punishment* bagi karyawannya. Sistem *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus sejauh ini hanya diberikan bagi karyawan yang berada di RSUD Ponorogo dan belum berlaku di lokasi penempatan yang lain termasuk di UMPO dengan alasan keterbatasan anggaran dan *jobdesk* di RSUD lebih banyak dibanding lokasi yang lain. Sedangkan pemberian *punishment* terutama bagi karyawan indisipliner tidak banyak diterapkan bagi karyawan PT. SAC Ponorogo yang berada di UMPO. Kebutuhan karyawan yang penempatan di UMPO cukup banyak sehingga jika ada pemecatan maka diperlukan waktu dan biaya besar untuk *recruitment* karyawan sedangkan PT. SAC Ponorogo kesulitan mendapatkan karyawan baru dalam waktu singkat.

Berdasarkan fakta ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan PT. SAC Ponorogo sebagai bagian dari pembinaan keislaman masih perlu ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan karena *reward* dan *punishment* merupakan sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.²⁰⁴ Ketiadaan peraturan yang tertulis dan

²⁰² c

²⁰³ Junaidi, "Konsep Reward and Punishment (Kajian dari sisi Penerapan Pendidikan Moral)," : 248.

²⁰⁴ Abdul Khaliq, "Konsep Motivasi dalam Pendidikan Islam," : 9.

mengikat menjadikan karyawan kurang disiplin dan merasa diperlakukan berbeda atau tidak adil dibanding karyawan lain.²⁰⁵

Keenam, *baitul arqam* wajib diikuti *leader* dan karyawan kantor karena mereka memegang peranan penting dalam mengembangkan dan menjaga ritme kerja bawahannya sesuai dengan nilai Islam. *Baitul arqam* hadir sebagai sistem pengkaderan yang dilaksanakan untuk melakukan pembinaan ideologi dan kepemimpinan di persyarikatan Muhammadiyah.²⁰⁶ Transformasi nilai-nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah pada SDM dapat menjadi fondasi karakter Islam yang memiliki dampak harmonis dan membawa pengaruh baik bagi sebuah perusahaan.²⁰⁷ Materi yang disampaikan dalam kegiatan *baitul arqam* yaitu berkaitan dengan aqidah, akhlaq, ibadah dan muamalah.²⁰⁸ Kegiatan yang dilakukan selama *baitul arqam* berupa penyampaian materi nilai ideologis, bersama membaca *al matsurat* pagi dan petang, praktik ibadah sesuai *tarjih*, pedoman hidup Muhammadiyah, materi kepemimpinan dan organisasi, dan *outbond*.



Gambar 3.5. *Baitul Arqam* Karyawan PT. SAC Ponorogo Tahun 2022 dan 2023

Sumber: Laporan *Baitul Arqam* PT. SAC Ponorogo tahun 2022 dan 2023

²⁰⁵ Mahrus As'ad, "Islam dan Moral Bangsa," *Nizham* 4, no. 1 (2014): 15

²⁰⁶ Syahrir L. et al., "Penerapan Baitul Arqam Sebagai Bentuk Penanaman Nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah," *MALLOMO: Journal of Community Service* 2, no. 2 (2022): 132.

²⁰⁷ Istiqlal Yul Fanani, "Implementasi Baitul Arqam terhadap Penguatan Nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah bagi Sumber Daya Manusia Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga," *Perwira Journal of Community Development* 2, no. 1 (Januari 23, 2022): 34, <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjcd/article/view/89>.

²⁰⁸ Syahrir L. et al., "Penerapan Baitul Arqam Sebagai Bentuk Penanaman Nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah,": 97.

Baitul arqom tidak diikuti oleh karyawan lapangan PT. SAC Ponorogo karena keterbatasan anggaran. Selain itu, tidak mungkin perusahaan mengadakan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan dalam satu waktu karena akan mengganggu pelaksanaan kinerja di lokasi mitra. PT. SAC Ponorogo perlu membuat skema kegiatan pembinaan serupa yang dapat diikuti oleh seluruh karyawan lapangan dengan tetap memperhatikan jadwal pelaksanaan agar tidak mengganggu kerjasama dengan mitra pengguna.

Ketujuh, *upgrading* dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pembinaan keislaman karyawan. *Upgrading* merupakan salah satu kegiatan pembinaan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM sebuah perusahaan.²⁰⁹ Materi yang disampaikan misalnya terkait layanan prima, peningkatan etos kerja islami, dan keahlian teknis tertentu. Etos kerja islami dapat dirumuskan sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain.²¹⁰

Pelatihan kerja termasuk dalam kegiatan pembinaan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.²¹¹ Pelatihan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.²¹² Dasar hukum pelatihan dalam Islam terdapat dalam Surat Al Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَدْرِكُ
إِلَّا أُولَ الْأَنْبَابِ ﴿٣٦٩﴾

²⁰⁹ Farid Septian, "Pelaksanaan Deradikalisasi Narapidana Terorisme Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang," *Jurnal Kriminologi Indonesia* 7, no. 1 (2011): 130.

²¹⁰ Didi Sunardi, "Etos Kerja Islami," *JISI UMJ: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1, no. 1 (2014): 82–94, <https://www.industri.ums.ac.id/>: 84.

²¹¹ *Ibid.*, 201.

²¹² Chaerunnisa Rumianti dan Syahdila Madani, "Briefing Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan," 59.

Artinya:

“Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendakinya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.²¹³



Gambar 3.6. Pelatihan Penanganan Kebakaran
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2023

Pelaksanaan *upgrading* dan pelatihan di PT. SAC Ponorogo belum berjalan secara rutin dengan alasan keterbatasan anggaran. Hal ini menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana pendapat Quraish Shihab dalam bukunya yang berjudul “Membumikan Al-Qur’an”, bahwa pembinaan akan berdampak pada akal nya yang menghasilkan keterampilan dan berdampak pula pada jiwanya yang menghasilkan kesucian dan akhlak yang baik.²¹⁴

²¹³ RI, *Al-Hikmah: Al-Qur’an dan Terjemahannya*.

²¹⁴ Cahyaningrum dan Supandi, “Bimbingan Mental melalui Teknik Reframing pada Narapidana Menjelang Masa Bebas Tahanan.”

BAB IV

TUJUAN PELAKSANAAN PEMBINAAN KEISLAMAN KARYAWAN PT. SAC PONOROGO

A. Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo

Kegiatan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo diberikan berdasarkan jabatan dan divisi tertentu, artinya tidak semua karyawan mendapatkan pembinaan yang sama. *Briefing* wajib diikuti oleh seluruh CS, satpam dan petugas parkir setiap sebelum dan setelah bekerja yang dipimpin oleh masing-masing *leader* divisi per *shift*. CS, satpam dan petugas parkir merupakan divisi pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, melibatkan banyak karyawan dalam satu tim, berhadapan langsung dengan banyak orang, dan memiliki ruang kerja yang luas. Hal ini menjadi alasan *briefing* diberikan setiap hari bagi kedua divisi ini. Resepsionis tidak mendapatkan *briefing* setiap hari karena karena di UMPO jumlah resepsionis hanya satu, tidak memiliki *leader*, dan bukan termasuk pekerjaan yang membutuhkan arahan teknis khusus setiap harinya.

Pembinaan dan pembiasaan via SAC Apps, himbuan Jum'at mengaji dan shalat berjamaah, pemberian *reward* dan *punishment*, *upgrading* dan pelatihan merupakan pembinaan yang melibatkan seluruh karyawan PT. SAC Ponorogo. Pembinaan juga diberikan kepada karyawan yang bermasalah dalam kinerjanya dan kepada karyawan yang akan direkomendasikan untuk naik jabatan. Sedangkan *baitul arqom* hanya diikuti oleh *leader* dan karyawan kantor satu kali dalam kurun waktu satu tahun. Tujuan dilaksanakannya pembinaan keislaman karyawan di PT. SAC Ponorogo ini sebagai berikut:

1. Meningkatkan Religiusitas Karyawan

SH, BS, dan YN bersedia ditunjuk sebagai *leader* salah satunya karena merasa pekerjaan ini adalah bagian dari ibadah, tidak merasa terbebani dan ikhlas dengan tanggung jawab yang lebih besar. AG selalu mengikuti Jum'at mengaji dan berupaya untuk selalu shalat berjamaah karena merasa adanya himbuan dan teladan dari pimpinan menjadikan dirinya termotivasi dan terbiasa mengikuti kegiatan tersebut. WD dan ML awalnya sulit

mengikuti budaya kerja yang ada di PT. SAC Ponorogo, beberapa kali melanggar aturan dan manipulasi laporan. Setelah mendapatkan evaluasi dari personalia dan mengikuti berbagai pembinaan terutama *briefing* dan *upgrading*, kedua informan memiliki kesadaran untuk lebih bertanggungjawab dalam bekerja. SH dan YN mengatakan bahwa CS, satpam dan resepsionis terlihat banyak mengikuti shalat berjamaah ketika di tempat kerja. Peningkatan iman menjadi kunci dalam pembinaan keislaman seperti yang disampaikan oleh SA.

“Dalam berbagai kesempatan nilai-nilai kerja islami dan motivasi kami sampaikan agar kita semua yang terlibat diperusahaan ini memiliki prinsip yang sama yaitu bekerja adalah ibadah. Jika sudah ada keyakinan tersebut maka dampaknya terhadap akhlak dan kualitas kerja pasti akan meningkat.”²¹⁵

2. Meningkatkan Keilmuan dan Keterampilan Karyawan

AG dan ML mengatakan sering membaca Al-Qur'an *digital* yang ada di SAC Apps ketika ada waktu luang dalam bekerja, fiturnya mudah digunakan dan tidak perlu mengunduh dari *Play Store*. Seluruh informan mengatakan bahwa *flyer* doa sebelum dan sesudah bekerja sangat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi mereka yang sebelumnya memang tidak tau sama sekali bagaimana *lafadz* dan arti doa sebelum dan sesudah bekerja.

“Saya sebelumnya tidak tau bagaimana doa sebelum dan setelah bekerja, baru tau ketika menggunakan aplikasi ini muncul ketika sebelum absen datang dan setelah absen pulang. Sering saya sempatkan untuk membaca.”²¹⁶

Pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo dalam kegiatan pelatihan dan *baitul arqam* merupakan pembinaan dengan metode demonstrasi. Pada kegiatan pelatihan pemateri memberikan contoh atau peraga misalnya berkaitan dengan cara membersihkan ruangan sesuai prosedur, penataan ruang, membersihkan area kerja yang terkena cairan berbahan kimia, cara mengatur lalu lintas dan menjaga ketertiban, dan sebagainya.²¹⁷ Seluruh

²¹⁵ SA, wawancara 15 Maret 2024

²¹⁶ WD, wawancara 16 Februari 2024

²¹⁷ AY, wawancara 6 Maret 2024

informan pernah mengikuti pelatihan pemadaman kebakaran dan K3 sehingga mereka telah terampil menggunakan peralatan pemadam darurat.

Pada kegiatan *baitul arqom* pemateri menjelaskan dan memberi contoh pelaksanaan ibadah praktis kemudian peserta melakukan praktik. SA mengatakan tujuan diadakannya kegiatan *baitul arqom* bagi karyawan PT. SAC Ponorogo adalah membekali dan memperkuat pengetahuan dan pengamalan praktik ibadah sesuai *tarjih* Muhammadiyah. Praktik dilakukan SH, BS dan YN kegiatan *baitul arqom* diantaranya praktik mengaji, gerakan dan bacaan shalat wajib dan sunah, azan dan iqomah, praktik berkomunikasi dan bersosialisasi dengan orang lain sesuai dengan pedoman hidup warga Muhammadiyah dan sebagainya. Tujuan yang diharapkan dari seluruh kegiatan pembinaan keislaman karyawan seperti yang disampaikan SA dan BS adalah peningkatan keilmuan dan keterampilan karyawan baik dalam hal kualitas pekerjaan maupun ibadah.

“Karena prinsip kami bekerja adalah ibadah maka kami harus memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik, akhlak yang baik, dan ada peningkatan yang terus menerus tanpa mengesampingkan ibadah wajib yang lain. Untuk itu perihal shalat berjamaah dan mengaji juga kami tekankan.”²¹⁸

“Pasti berbeda antara karyawan lama dan karyawan baru baik dari sisi kualitas pekerjaan dan perilaku sehari-hari. Untuk karyawan yang sudah lama dan mendapat banyak pembinaan tentu lebih terampil dan terbiasa dengan kegiatan-kegiatan serta budaya kerja yang ada.”²¹⁹

3. Meningkatkan Kualitas Kerja dan Akhlak Karyawan

CS dan satpam merupakan pekerjaan teknis yang memerlukan keahlian khusus di beberapa kegiatannya. Informan BS dan YN menyampaikan karyawan yang telah lama bekerja dan mendapatkan pembinaan akan lebih terampil dalam bekerja. WD pernah mengikuti pelatihan pembersihan limbah B3 yang diadakan oleh PT. SAC Ponorogo, setelah mengikuti kegiatan tersebut WD berupaya menganalisis terlebih

²¹⁸ SA, wawancara 15 Maret 2024

²¹⁹ BS, wawancara 7 Maret 2024

dahulu dan membersihkan limbah sesuai dengan jenisnya. SH, BS, dan YN setelah menjadi *leader* merasa lebih rajin dalam ibadah, lebih bisa menjaga sikap, mengelola tim dan meningkatkan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketiga informan tersebut merasa bahwa setelah menjadi *leader* segala sesuatu yang dikatakan atau dilakukan akan menjadi contoh bagi bawahannya.

SA selama 10 tahun di PT. SAC Ponorogo mengamati bahwa kualitas kinerja karyawannya mengalami peningkatan setelah mendapatkan banyak pembinaan. Peningkatan kualitas kinerja salah satunya dibuktikan SA dan AY dengan mitra pengguna yang jumlahnya semakin bertambah dari berbagai daerah dan memberikan *feedback* positif. Hal serupa juga disampaikan oleh AG dan BS:

“Jujur dulu saya kira kerja resepsionis gampang ternyata banyak hal yang perlu saya pelajari seperti bagaimana cara berkomunikasi yang baik, cara menerima tamu, cara menyalakan, mengatur dan mematikan mesin absen, mengatur waktu agar tetap bisa shalat dhuha dan shalat berjamaah, dan sebagainya”²²⁰

“Saya ikut *baitul arqom* sudah tiga kali dengan materi yang hampir sama namun saya rasa kualitas ibadah saya belum sempurna meskipun pasti ada peningkatan. Pengaruhnya besar ke hati lebih tenang, bekerja lebih tenang dan semangat, lebih bisa mengelola emosi dan pikiran apalagi menghadapi banyak anggota tim dengan situasi yang berbeda-beda.”²²¹

4. Pembinaan sebagai Bagian dari Tanggung Jawab Perusahaan

Pembinaan keislaman yang diberikan PT. SAC Ponorogo kepada karyawannya merupakan salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan untuk mengelola sumber daya yang ada. SH, BS dan YN sebelum ditunjuk menjadi *leader* wajib mengikuti wawancara (*assessment*) dan serangkaian tes lain serta mengikuti pelatihan kepemimpinan. SA dan AY ingin memastikan bahwa ketiga informan memahami dan mampu menjalankan

²²⁰ AG, wawancara 20 Februari 2024

²²¹ BS, wawancara 7 Maret 2024

kewajiban barunya sebagai pemimpin dalam sebuah tim. Absen dan laporan harian via SAC Apps merupakan upaya perusahaan menjaga kedisiplinan karyawan. Peningkatan keilmuan, keterampilan dan kualitas kinerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan yang diupayakan dengan berbagai bentuk kegiatan, himbauan dan aturan tertentu.

“...memang menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mengelola seluruh SDM yang ada, bagaimana agar ada perbaikan dan peningkatan untuk lebih profesional. Dampak akan kembali kepada keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan jangka panjangnya.”²²²

B. Analisis Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Keislaman Karyawan PT. SAC Ponorogo

Pembinaan keislaman merupakan salah satu pembinaan spiritual yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang mendapatkan pembinaan keislaman diharapkan memiliki karakter spiritualitas yang baik pula, sehingga dalam berkegiatan atau bekerja akan merasa selalu diawasi oleh Allah SWT sebagai wujud implementasi iman²²³. Pembinaan agama dimaksudkan untuk membantu seseorang memiliki *religious reference* (sumber pegangan keagamaan), yaitu menjadikan nilai-nilai ajaran agama sebagai pedoman dalam kehidupannya.²²⁴ Pembinaan keislaman menjadikan karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.²²⁵ Tujuan pembinaan keislaman menurut Zakiah Daradjat menitikberatkan pada tiga aspek, yaitu aspek iman, aspek ilmu dan aspek amal.²²⁶

Pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo dilakukan melalui kegiatan *briefing*, pembinaan dan pembiasaan via SAC Apps (laporan kinerja, alarm shalat, *flyer* doa, dan Al-Qur'an *digital*), evaluasi bagi karyawan yang bermasalah dan yang akan naik jabatan, himbauan Jum'at Mengaji dan shalat berjamaah, pemberian *reward* dan *punishment*, *baitul arqam*, *upgrading* dan

²²² SA, wawancara

²²³ Khairul Khalqi, “Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,”: 162.

²²⁴ H.M. Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama*, 29.

²²⁵ *Ibid.*, 1.

²²⁶ Zakiah Daradjat, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, 90.

pelatihan serta penguatan keteladanan pemimpin. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.²²⁷

Pertama, tujuan dari pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo ini adalah penguatan iman yang diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan kerja, kualitas akhlak dan ibadah yang baik, memiliki kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari iman, bertanggungjawab dan siap menerima konsekuensi atas apa yang dikerjakan. Aris Nurohman menyampaikan bahwa bekerja berarti beramal baik fisik maupun non fisik, keimanan dan ketakwaan di tempat kerja, kemuliaan akhlak ketika bekerja, dan berupaya menunjukkan kepada Allah bukan kepada manusia bahwa ia bekerja semata untuk mencari ridha-Nya.²²⁸ Beberapa karyawan PT. SAC Ponorogo menyampaikan bahwa mereka saat ini merasa lebih ringan dalam bekerja, tidak tertekan atau terpaksa dengan aturan-aturan yang ada, lebih bertanggungjawab dan sadar bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah yang selalu diawasi oleh Allah.

SAC system Apps ketika dibuka pertama kali akan muncul *flyer* doa sebelum memulai pekerjaan sebagai bagian dari pembinaan keagamaan. Aplikasi ini juga memiliki fitur alarm shalat dan Al-Qur'an *digital* yang dibuat dengan tujuan mengingatkan dan mengajak karyawan untuk shalat tepat waktu dan menyempatkan membaca Al-Qur'an di tempat kerja. Pembiasaan shalat tepat waktu akan melatih karyawan memiliki disiplin dalam hal waktu dan tanggung jawab pekerjaan.²²⁹ Firman Allah dalam Surat An Nisa ayat 103:

إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا

Artinya:

“Sesungguhnya sholat bagi orang-orang mukmin itu merupakan ketetapan yang sudah ditentukan waktunya bagi mereka.”²³⁰

²²⁷ Abdullah, “Disiplin Kerja dalam Islam,”: 166.

²²⁸ Aris Nurohman, “Beretika Kerja Islami: Ibadah dan Dakwah di Tempat Kerja,” *Komunik* 5, no. 1 (2011), 31.

²²⁹ Asry, “Pembinaan Keagamaan Lanjut Usia di PSTW Bhakti Yuswa, Lampung: Partisipasi dan Koordinasi.”: 51

²³⁰ RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

Kegiatan *baitul arqam* di PT. SAC Ponorogo yang hanya diikuti oleh *leader* dan karyawan kantor menjadi hal yang perlu dipertimbangkan lagi oleh perusahaan. *Baitul arqam* sebagai kegiatan pembinaan keislaman utama seharusnya dapat diikuti oleh seluruh karyawan termasuk karyawan lapangan. Peningkatan keimanan karyawan akan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.²³¹ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan beberapa karyawan yang masih enggan shalat berjamaah di tempat kerja, indisipliner, tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, manipulasi absen dan laporan. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian aspek iman dari pembinaan keislaman yang diberikan oleh PT. SAC Ponorogo masih belum sepenuhnya tercapai.

Kedua, pembinaan keislaman memiliki tujuan aspek ilmu, yaitu menumbuhkan dan membina keterampilan beragama serta dapat memahami dan menghayati ajaran agama Islam secara mendalam dan menyeluruh.²³² Aspek ilmu juga berarti merangsang karyawan agar terpacu untuk belajar sesuai dengan pola pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh di perusahaan, sehingga kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) sama-sama mendapat manfaat dari hasil belajar karyawan tersebut.²³³ Sebagaimana pendapat Quraish Shihab dalam bukunya yang berjudul “Membumikan Al-Qur’an”, bahwa pembinaan akan berdampak pada akalunya yang menghasilkan keterampilan dan berdampak pula pada jiwanya yang menghasilkan kesucian dan akhlak yang baik.²³⁴

Kegiatan-kegiatan pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo telah meningkatkan pemahaman dan pengamalan baik dari sisi agama maupun keilmuan yang menyangkut keterampilan kerja. Sebagai bahan evaluasi adalah pelatihan dan *baitul arqam* sebagai salah satu kegiatan peningkatan ilmu dan keterampilan. Sayangnya kegiatan ini hanya dilakukan minimal enam bulan sekali bahkan satu tahun sekali. Kegiatan ini juga tidak diikuti oleh seluruh

²³¹ Ibid., 1.

²³² Zakiah Daradjat, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, 90.

²³³ Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 87.

²³⁴ Cahyaningrum dan Supandi, “Bimbingan Mental melalui Teknik Reframing pada Narapidana Menjelang Masa Bebas Tahanan.”

karyawan misalnya *baitul arqam* hanya diikuti oleh *leader* dan karyawan kantor. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada karyawan PT. SAC Ponorogo yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dan kurang memiliki kesadaran akan pentingnya ibadah dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan keislaman karyawan di PT. SAC Ponorogo perlu ditingkatkan untuk mencapai pemahaman ilmu agama maupun ilmu terkait pekerjaan bagi karyawannya.

Ketiga, pembinaan keislaman selain memiliki tujuan keimanan (religiusitas) dan ilmu (pengetahuan) juga menekankan pada aspek amal (perbuatan). Asry menyampaikan bahwa dampak dari pembinaan agama dapat dilihat dari pengetahuan yang mampu dicerna dan pengamalan yang ditunjukkan oleh seseorang yang mendapatkan pembinaan.²³⁵ Karyawan PT. SAC Ponorogo telah menunjukkan pengalaman agama dengan baik dalam hal ibadah maupun pekerjaan. Karyawan memiliki kesadaran dengan sukarela mengikuti shalat berjamaah, *ngaji* bersama, memiliki akhlak yang baik, bekerja sesuai dengan tupoksi, dan melaksanakan tugas tambahan dengan ikhlas dan bertanggungjawab. Masih ditemui karyawan yang teledor dalam bekerja sehingga menimbulkan kerugian baik untuk diri sendiri, perusahaan maupun mitra menunjukkan pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo dalam mencapai aspek amal perlu ditingkatkan.

Kemajemukan latar belakang karyawan menjadi salah satu kendala sekaligus tantangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan pembinaan keislaman.²³⁶ Perbedaan pemahaman agama, karakter, budaya yang diikuti, pendidikan dapat menjadi sebab perbedaan respon masing-masing karyawan menerima pembinaan keislaman yang diberikan oleh perusahaan. Pembinaan intensif dan penekanan literasi keagamaan adalah instrumen penting untuk memperkuat kognisi, afeksi, dan keterampilan dalam memperoleh informasi keagamaan serta memanfaatkannya dalam kehidupan termasuk dalam dunia

²³⁵ Asry, "Pembinaan Keagamaan Lanjut Usia di PSTW Bhakti Yuswa, Lampung: Partisipasi dan Koordinasi.": 51.

²³⁶ Hamruni, "Pembinaan Agama Islam di Pesantren Muntasirul Ulum Man Yogyakarta III (Tinjauan Psikologi Humanistik-Religius).": 98.

kerja.²³⁷ Dengan demikian diharapkan karyawan mendapatkan pengalaman dan keterampilan yang nyata dan dapat merubah kognisi, afeksi, dan perilaku untuk lebih mencintai agamanya yang tercermin dalam berbagai kegiatan termasuk dalam pekerjaan yang merupakan bagian dari ibadah.

Tujuan pembinaan keislaman pada penelitian ini selain ditinjau berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Zakiah Daradjat juga ditelaah menggunakan teori fenomenologi. Teori fenomenologi Alfred Schutz memusatkan pendapat bahwa kebenaran sesuatu dapat diperoleh dengan cara melihat fenomena atau gejala, yang kemudian memberikan pengaruh terhadap manusia dalam situasi tertentu dengan melibatkan konsep motif sebab (*because motives*) dan motif tujuan (*in order to motives*).²³⁸ Pengaruh ini dapat berupa respon atau pemikiran atas keberadaan fenomena yang ada dan perspektif masyarakat yang sudah mengalami fenomena tersebut. Teori fenomenologi membentuk tindakan sosial motif merujuk pada alasan seseorang melakukan sesuatu.²³⁹

Because motive menjadi dasar pertimbangan individu untuk melakukan suatu perubahan dalam dirinya sedangkan *in order to motive* adalah sasaran individu ketika melakukan suatu tindakan tersebut.²⁴⁰ Sasaran digambarkan sebagai maksud, rencana, harapan, minat dan sebagainya yang berorientasi pada masa depan.²⁴¹ Pembinaan keislaman karyawan yang dilakukan oleh PT. SAC Ponorogo dilakukan karena (*because motive*) merupakan kewajiban perusahaan untuk mengubah perilaku, kemampuan dan keterampilan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian

²³⁷ Hadi Pajarianto et al., "Peningkatan Literasi Keagamaan Melalui Baitul Arqam pada Mahasiswa Muslim di Universitas Muhammadiyah Palopo Sulawesi Selatan," 486.

²³⁸ Haryanto Sindung, *Spektrum Teori Sosial dari Klasik Hingga Postmodern* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 149.

²³⁹ Sindy Amalia, Mayasari Mayasari, dan Made Panji Teguh Santoso, "Fenomena Sosial Kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka Pada Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 16438, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8976>.

²⁴⁰ Ade Silviana Rohmatul Wahidah, "Makna Hidup Karyawan Perempuan yang Merokok," *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7 (2021): 66.

²⁴¹ Anggrainy Juldhistira Usman, Lukas L Daga, dan Veki E Tuhana, "Pengalaman Human Relations Petugas LPKA Kupang dalam Membina Anak Binaan," *Jurnal Digital Media dan Relationship* 5, no. 1 (2023): 35.

Juldistira di LPKA Kupang yang menyatakan bahwa pembinaan dilakukan karena sudah menjadi tugas dan kewajiban petugas untuk mengubah perilaku, moral, akhlak, serta kepribadian anak binaan menjadi lebih baik.²⁴² As'ad menyatakan bahwa pembinaan moral seseorang salah satunya menjadi tanggung jawab institusi dimana orang tersebut terikat di dalamnya.²⁴³ Robi'ah dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa disiplin kerja dapat menekan indiscipliner karena adanya pembinaan dari pimpinan yayasan atau perusahaan.²⁴⁴

Sasaran (*in order to motive*) pembinaan keislaman karyawan yang dilakukan PT. SAC Ponorogo adalah peningkatan integritas dan kinerja karyawan. Pembinaan menurut Soesanto sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi pembentukan karakter integritas.²⁴⁵ Pembinaan keislaman menurut Khalqi menjadi kegiatan yang penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan karakter spiritualitas karyawan sehingga dalam berkegiatan atau bekerja akan merasa selalu diawasi oleh Allah SWT sebagai wujud implementasi iman²⁴⁶ Rahmatillah dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa keyakinan yang kuat terhadap agama akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan yang nantinya akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan.²⁴⁷ Nilai spiritual keagamaan (ketauhidan) menjadi pedoman hidup seseorang sehingga terbentuk pribadi yang berintegritas.

Seorang karyawan yang memiliki pemahaman agama yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula karena dalam kesehariannya tidak hanya menganggap bekerja sebagai usaha mengejar materi namun juga bagian dari manifestasi amal shalih yang bernilai ibadah.²⁴⁸ Pembinaan melalui keteladanan pimpinan menurut Kauzes dan Posner, dilakukan demi meningkatkan kinerja

²⁴² Ibid, 36.

²⁴³ Mahrus As'ad, "Islam dan Moral Bangsa," *Nizham* 4, no. 1 (2014): 1–26.: 23.

²⁴⁴ Robi'ah Robi'ah dan Iwan Agus Supriono, "Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis," *ADDABANA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2019): 71–84.: 71-72.

²⁴⁵ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

²⁴⁶ Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,": 162.

²⁴⁷ Ibid., 1.

²⁴⁸ Rofik, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja,": 185-187.

tim.²⁴⁹ Pembinaan melalui pemberian *reward* dan *punishment* menurut Khaliq menjadi sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.²⁵⁰



²⁴⁹ Tanjung et al., *Integritas Pemimpin terhadap Korupsi*, 16.

²⁵⁰ Abdul Khaliq, "Konsep Motivasi dalam Pendidikan Islam," 9.

BAB V

PENINGKATAN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI PEMBINAAN KEISLAMAN

A. Dampak Pelaksanaan Pembinaan Keislaman terhadap Integritas Karyawan PT. SAC Ponorogo

Pembahasan pada bab IV menerangkan bahwa pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo bertujuan meningkatkan religiusitas, keilmuan, keterampilan, dan kualitas kerja karyawan. Pembinaan keislaman yang dilakukan juga merupakan wujud tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya untuk menciptakan SDM yang berintegritas. Data yang digunakan untuk mengetahui dampak pelaksanaan pembinaan keislaman terhadap integritas karyawan diperoleh dari seluruh informan yang telah disebutkan dalam bab III serta data dari civitas akademika UMPO sebagai mitra pengguna jasa.

Tabel 5.1. Daftar Informan dari Civitas UMPO

No	Nama Inisial	Jabatan
1	SM	Kepala BSP UMPO
2	AL	Tendik Laboran UMPO
3	EI	Tendik Administrasi UMPO
4	CH	Mahasiswa UMPO
5	IK	Mahasiswa UMPO

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan informasi dari SM kerjasama antara UMPO dan PT. SAC Ponorogo telah berjalan hampir 10 tahun, mulai dari jasa CS dan satpam, kemudian bertambah petugas parkir, resepsionis, dan pemenuhan ATK. Selama kerjasama tersebut berlangsung, SM mengakui kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo semakin berkembang dan profesional.

“...sudah 10 tahun. Awalnya CS dan satpam saja kemudian terus berkembang dan bertambah jumlahnya.”²⁵¹

²⁵¹ SM, wawancara 26 Februari 2024

Laporan pelaksanaan kerja disusun oleh SA dan AY berdasarkan rekapan laporan harian, mingguan dan bulanan SH, BS dan YN menunjukkan kerjasama dengan UMPO telah berjalan sesuai dengan kesepakatan. SM menerima laporan tersebut kemudian memberikan laporan evaluasi tahunan berdasarkan rekapan evaluasi bulanan dan fakta di lapangan. Dokumen laporan pelaksanaan kerja dan laporan evaluasi menjadi rujukan untuk menentukan apakah kerjasama antara PT. SAC Ponorogo dan UMPO dilanjutkan atau berhenti.

SA berharap pembinaan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keilmuan, keterampilan, dan akhlak yang baik sehingga kepuasan mitra pengguna juga meningkat. Dampak pembinaan keislaman yang diberikan oleh PT. SAC Ponorogo terhadap karyawannya, yaitu:

1. Meningkatkan Kesadaran akan Tanggung Jawab Pekerjaan

Setelah mendapatkan pembinaan, SH, BS, YN, WD, AG dan ML merasa lebih menyadari dan ringan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, tidak merasa terbebani dengan kontrak kerja dan tidak hanya berorientasi pada gaji namun fokus pada kualitas kerja yang baik akan mendatangkan hasil yang baik. SH, BS dan YN dari karyawan lapangan kemudian naik jabatan menjadi *leader* merasa pembinaan yang di dapat meningkatkan pemahaman dan keikhlasan untuk melaksanakan tanggung jawab yang semakin besar.

“Saya merasakan sendiri bagaimana perubahan rasa bekerja saya dulu hingga saat ini. Kalau dulu bekerja hanya sebatas pekerjaan dikerjakan, mendapatkan gaji, tidak ada teguran ya sudah, lurus-lurus saja. Sekarang seperti ada dorongan untuk lebih baik lagi, banyak belajar hal baru.”²⁵²

“...tanggung jawab sebagai *leader* tentu lebih banyak dan berat namun ini adalah bagian dari resiko dan tantangan pekerjaan saya.”²⁵³

“...kinerja seluruh karyawan yang menjadi tim saya saat ini juga menjadi tanggung jawab saya. Jika saya tidak mengikuti pelatihan-

²⁵² WD, wawancara 2 Februari 2024

²⁵³ SH, wawancara 7 Maret 2024

pelatihan dan pembinaan dari perusahaan, rasanya tidak mungkin saya bisa bekerja sejauh ini.”²⁵⁴

SH, BS dan YN memastikan bawahannya berlaku disiplin, tupoksi terlaksana dengan baik sesuai dengan kontrak kerjasama, segera menindaklanjuti jika ada keluhan dan kendala, melakukan evaluasi harian dan kontrol secara berkala sehingga meningkatkan kepuasan mitra. Seluruh *leader* dan karyawan lapangan PT. SAC Ponorogo bersedia melaksanakan tugas tambahan di luar tugas pokok, misalnya membantu memindahkan barang berat dari suatu tempat ke tempat lain dan membantu mempersiapkan sarana prasara kebutuhan suatu kegiatan.²⁵⁵ AG semakin memahami bahwa tanggung jawab pekerjaannya bukan hanya apa yang ada di kontrak namun juga bisa bertambah dan berkembang sesuai dengan kondisi di lapangan.

“...misalnya menyalakan, mengatur dan mematikan mesin absen ini bukan tugas saya namun setiap hari saya lakukan karena posisi mesinnya ada di meja resepsionis. Saya belajar bagaimana mengoperasikan alat tersebut, termasuk menjaga ketertiban dan kebersihan lobi.”²⁵⁶

SH, BS dan YN setiap dua minggu sekali akan mendapatkan rotasi penempatan selain di UMPO serta memberikan laporan harian, mingguan, dan bulanan. *Leader* berkoordinasi dengan beberapa pihak terkait termasuk BS dan AY jika muncul masalah agar bisa segera diselesaikan kemudian melakukan perbaikan kinerja karyawan lapangan agar masalah serupa tidak muncul kembali. Seluruh informan karyawan PT. SAC Ponorogo tetap bekerja dengan baik dan maksimal ketika mendapatkan tugas tambahan di luar tugas pokok. *Leader* dan karyawan lapangan memiliki kesadaran bahwa dalam pekerjaan akan selalu ada pertanggungjawaban baik kepada atasan langsung, kantor, mitra pengguna, maupun kepada Allah.

²⁵⁴ YN, wawancara 2 Februari 2024

²⁵⁵ SH, wawancara 7 Maret 2024

²⁵⁶ AG, wawancara 20 Februari 2024

SM, AL dan EI mengungkapkan secara keseluruhan kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo bagus, karyawan memiliki sopan santun, pekerjaan di luar tupoksi dapat dilaksanakan dengan baik dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi. AL menambahkan beberapa CS dan AG responsif ketika sewaktu-waktu dimintai tolong dan menunjukkan etika yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan Peneliti, terdapat karyawan PT. SAC Ponorogo yang kurang bertanggung jawab. Ditemukan beberapa oknum CS ada yang ceroboh dalam bekerja sehingga beberapa sarana prasana menjadi rusak dan hilang. Kerusakan ini tentu menyebabkan kerugian bagi mitra, hal ini sejalan dengan laporan SM. Informan AL dan SM menyampaikan bahwa pelayanan satpam kurang baik, hal ini terlihat ketika pagi hari sering kali satpam tidak ada di depan gerbang untuk membantu pengguna jalan yang akan menyeberang ke area kampus. Menurut CH dan IK petugas parkir kurang ramah, tidak menata motor dengan baik dan terkadang tidak ada inisiatif membantu ketika ada mahasiswa yang kesulitan mengambil kendaraannya. Sedangkan bagi EI terkadang ada CS yang tidak membersihkan area kerjanya ketika tidak ada pengawasan dari *leader*.

“Misalnya ketika membersihkan jendela harusnya tirai itu ditarik dulu, dilipat, tapi nyatanya tidak hanya disibak begitu saja akhirnya banyak tirai yang putus. Beberapa sarana juga ada yang rusak karena perawatannya kurang tepat.”²⁵⁷

“Kalau pagi saya datang ruangan masih kotor, sampai siang tidak dibersihkan. Misal saya tanya ke koordinatonya seperti itu katanya tadi pagi sudah ada CS yang ditugaskan. Mungkin memang tidak dibersihkan.”²⁵⁸

Tanggung jawab beberapa karyawan PT. SAC Ponorogo yang masih kurang menyebabkan SH, BS, dan YN menerima keluhan dari SM dan civitas lain. SH dan BS mengakui jika karyawan lapangan terkadang bekerja tidak sesuai dengan SOP, mereka juga melaporkan pekerjaan telah selesai namun

²⁵⁷ SM, wawancara 15 Maret 2024

²⁵⁸ EI, wawancara 10 Maret 2024

ketika dicek ternyata belum dikerjakan, dan sebagainya. Beberapa SH menegur CS yang membersihkan ruangan sambil bermain HP, CS duduk-duduk mengobrol bahkan rebahan di ruangan yang kosong ketika jam bekerja. AY mendapat laporan dan menegur AG setelah mendapat laporan resepsionis kurang ramah dan responsif kepada tamu atau karyawan mitra pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo tidak sepenuhnya berdampak pada seluruh karyawan terkait peningkatan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaannya.

“Satpam dan petugas parkir di UMPO beberapa waktu lalu teledor dengan tidak teliti melakukan pengecekan identitas kendaraan bermotor yang keluar masuk area parkir kampus menyebabkan hilangnya sebuah sepeda motor milik mahasiswa. Karyawan yang teledor ketika bekerja dapat menyebabkan kerugian baik untuk dirinya sendiri, orang lain, perusahaan maupun mitra pengguna. Tindakan *leader* adalah segera memanggil satpam dan petugas parkir yang bertugas untuk menggali informasi, berkoordinasi dengan korban, UMPO, dan PT. SAC Ponorogo untuk menyusun langkah penyelesaian.”²⁵⁹

“...setelah dipanggil personalia dan Pak SA rasanya saya malu apalagi dengan *leader* yang sudah berkali-kali memberi peringatan. Sekarang saya perbaiki, tanggung jawab saya selesaikan dan tetap bisa kerja disini sudah 4 tahun.”²⁶⁰

2. Bekerja sesuai dengan Kontrak Kerja (Pemenuhan Karakter Menepati Janji)

Pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo meningkatkan kesadaran seluruh informan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak dan budaya kerja yang disepakati. Kontrak dan budaya kerja yang dimaksud SA, SM dan AY adalah kontrak dan budaya yang disepakati antara karyawan dengan PT. SAC Ponorogo maupun yang ada di UMPO sebagai lokasi penempatan. SH, BS, dan YN memastikan bahwa dirinya dan seluruh anggota timnya bekerja sesuai dengan kontrak.

Seluruh *leader* dan karyawan lapangan lebih disiplin mengikuti aturan-aturan kerja yang ada dan pekerjaannya pun semakin baik sesuai standar yang diharapkan perusahaan. Hal ini berdasarkan hasil rekapitulasi absen dan

²⁵⁹ YN, wawancara 2 Februari 2024

²⁶⁰ ML, wawancara 26 Februari 2024

laporan harian di SAC Apps serta laporan SH, BS, dan YN sebagai *leader*. Pembinaan keislaman meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya bekerja sesuai dengan kontrak dan aturan yang ada, hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh informan:

“Saya merasa memiliki dorongan dan kesadaran untuk mengikuti aturan kerja yang ada di PT. SAC maupun yang ada di UMPO sebagai lokasi penempatan. Jika tidak sesuai saya khawatir mendapat teguran apalagi sampai dipecat. Mematuhi aturan yang ada menjadi konsekuensi pekerjaan yang harus saya taati.”²⁶¹

“Awal saya kerja seperti keharusan saja bahkan ada rasa sedikit terpaksa mengikuti aturan yang ada misalnya harus berangkat pukul 07.00 pulang pukul 16.00. Semakin kesini jadi terbiasa dan ringan, tidak merasa terpaksa dan semoga lelah saya menjadi berkah.”²⁶²

Informan SM, AL dan EI menyampaikan karyawan PT. SAC Ponorogo sesuai dengan kontrak kerjasama namun perlu adanya peningkatan. Peningkatan yang dimaksud terkait dengan informasi dari SM, AL, EI yang telah dibenarkan oleh SH, BS dan YN, bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai SOP, berbohong, indisipliner, manipulasi laporan harian sehingga dianggap bekerja tidak sesuai kontrak dan budaya. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo tidak sepenuhnya berdampak pada seluruh karyawan untuk memiliki kesadaran bekerja sesuai dengan kontrak sebagai wujud karakter jujur.

3. Meningkatkan Karakter Jujur dalam Bekerja

SAC Apps merupakan salah satu bentuk pembinaan yang menekankan kejujuran yaitu ketika absen dan laporan kerja harian. SH, BS dan YN memiliki kesadaran dan mengupayakan untuk absen tepat waktu dan melaporkan kinerjanya sesuai dengan apa yang dilakukan pada hari itu. Hal sama juga disampaikan AG, ML, dan WD yang pernah memanipulasi laporan namun saat ini tidak lagi karena rasa takut jika ketahuan berbohong dan personalia yang

²⁶¹ ML, wawanacara 26 Februari 2024

²⁶² AG, wawancara 20 Februari 2024

semakin ketat. Sikap kejujuran karyawan menurut SA dan AY dapat dilihat dari tidak adanya laporan dari SM maupun pihak lain terkait barang hilang yang mungkin diambil oleh karyawan lapangan PT. SAC Ponorogo yang berada di UMPO. Tersedianya pos satpam yang dikelola YN, ML dan seluruh anggota divisi satpam di UMPO sebagai pusat laporan dan pengambilan barang tertinggal atau hilang memudahkan civitas untuk menemukan barangnya dan sebagai wujud usaha PT. SAC Ponorogo menjaga kejujuran karyawan dan meningkatkan kepercayaan mitra.

“Sejauh ini belum pernah terjadi masalah dan keluhan dari mitra atau *leader* berkaitan dengan kemungkinan tindakan mencuri atau tindakan penipuan lain. Yang mungkin adalah terkadang karyawan lapangan berkata sudah membersihkan ruang A sementara ketika dicek ternyata belum.”²⁶³

“...pernah tertinggal dompet dan kunci, ditemukan CS lalu ditaruh pos satpam.”²⁶⁴

Berdasarkan pemantauan dari SH, BS, YN, dan AY pasti ada oknum karyawan lapangan yang masih memanipulasi absen harian. Dilihat dari rekapitulasi SAC Apps, oknum karyawan meng-*upload* foto pekerjaan yang sama di hari yang berbeda. SM, AL dan EI beberapa kali melaporkan kepada SH dan BS bahwa CS tidak membersihkan ruangan tertentu. SH dan BS kemudian menindaklanjuti kepada CS yang bertugas, mereka mengatakan bahwa ruangan sudah dibersihkan. SH dan BS kemudian melihat langsung ke ruangan yang dimaksud dan menemukan bahwa benar ruangan masih kotor, artinya CS tersebut telah berbohong dan membuat laporan palsu. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo tidak sepenuhnya berdampak pada seluruh karyawan untuk memiliki kesadaran jujur dalam bekerja.

“Ketika datang terlambat kemudian beralasan bahwa sebenarnya yang bersangkutan tidak terlambat namun ketika akan absen sistemnya eror, kemudian ditulis datang tidak terlambat. Ada juga yang laporan harian

²⁶³ AY, wawancara 15 Maret 2024

²⁶⁴ CH, wawancara 1 Maret 2024

hari ini diisi dengan foto lama, atau hanya foto saja untuk laporan kerja padahal tidak dikerjakan.”²⁶⁵

4. Menjaga Kualitas Kinerja karena Selalu Merasa Diawasi

Pembinaan keislaman karyawan di PT. SAC Ponorogo meningkatkan kesadaran WD, ML dan AG bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak hanya diawasi oleh *leader* maupun manajemen namun juga oleh Allah. SH, BS dan YN bekerja dengan sungguh-sungguh menjalankan tugas dan tim yang menjadi tanggungjawabnya serta melaporkan pekerjaan sesuai dengan keadaan yang ada. Berdasarkan laporan tahunan yang dibuat oleh mitra, AY dan SA menyimpulkan karyawan lapangan dan *leader* PT. SAC Ponorogo bekerja sesuai dengan tupoksi dan kontrak, melaksanakan tugas tambahan dengan baik, berusaha untuk shalat tepat waktu, berjamaah dan menyempatkan membaca Al-Qur'an atau shalat dhuha ketika ada waktu luang di tempat kerja.

“Saya kira gampang bekerja di luar kantor pusat, ternyata banyak yang mengawasi selain *leader*, personalia dan ada pengawasan dari UMPO. Setelah beberapa kali pengarahan dari Pak SA, saya semakin hati-hati dalam bekerja karena beliau sering menyampaikan bahwa pengawas utama dalam bekerja adalah malaikat dan Allah. Kita bisa alasan macam-macam ke *leader* namun tidak bisa ke Allah. Saya merasa apa yang disampaikan ketika ada pembinaan seperti itu mengena di hati.”²⁶⁶

Sikap negatif yang ditunjukkan oleh oknum karyawan PT. SAC Ponorogo seperti yang telah di uraikan pada tiga poin di atas menunjukkan pelaksanaan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo tidak sepenuhnya berdampak pada seluruh karyawan untuk senantiasa menjaga kualitas kinerjanya. Kualitas kinerja dapat berubah tergantung ada tidaknya *leader* yang mengawasi.

5. Konsisten dalam Bekerja dan Beretika

SH, BS dan YN berdasarkan hasil evaluasi dari SA dan YA menunjukkan karakter konsisten dalam bekerja sehingga ketiganya ditunjuk sebagai *leader*. SH, BS dan YN bekerja sesuai dengan ketentuan dimana pun

²⁶⁵ SH, wawancara 7 Maret 2024

²⁶⁶ WD, wawancara 16 Februari 2024

mereka ditempatkan, di lokasi mitra yang berbeda dan dengan kelompok kerja yang berbeda. AG mendapatkan *reward* karena konsisten mengikuti Jum'at Mengaji dan teladan dalam hal kedisiplinan absen. Beberapa karyawan yang lain berdasarkan pengamatan Peneliti dan informasi dari informan *leader* belum menunjukkan adanya konsistensi dibuktikan dengan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan, kinerja yang berubah-ubah, kesadaran ibadah yang kurang, indisipliner, manipulatif dan adanya keluhan SM berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo.

“Terkadang kalau badan lelah seperti malas bekerja. Ada beberapa ruangan yang saya lihat tidak terlalu kotor akhirnya tidak saya bersihkan atau terkadang saya langsung pel saja. Untuk shalat berjamaah dan kajian biasanya saya ikut kalau ada Pak SA karena saya sungkan, misal tidak ada biasanya saya shalat sendiri karena ingin istirahat dulu.”²⁶⁷

SA dan AY mengatakan pemberian *reward* dan *punishment* belum konsisten dilakukan karena belum ada ketentuan tertulis yang mengatur hal tersebut. Keterbatasan anggaran menjaga alasan SA belum mampu memberikan *reward* tambahan bagi karyawan berprestasi. *Punishment* seperti pemecatan belum tegas diterapkan SA dan AY karena PT. SAC Ponorogo mengalami kesulitan dalam rekrutmen karyawan pengganti. Hal ini menjadikan WD, ML dan AG merasa diperlakukan berbeda dari karyawan lapangan yang berada di RSUA. Salah satu anggota tim SH yang ada di RSUA mendapatkan *reward* atas penilaian kerjanya yang baik. SH, BS dan YN dalam memberikan arahan dan teguran kepada karyawan lapangan terkadang kurang mendapatkan respon baik karena tidak ada dasar tertulis dari perusahaan.

“Pasti ada kebingungan bagi kita yang ada di lapangan dalam memberikan motivasi atau peringatan bagi yang melanggar aturan karena tidak ada dasarnya. Pasti ada perasaan untuk diperlakukan tidak sama.”²⁶⁸

²⁶⁷ WD, wawancara 16 Februari 2024

²⁶⁸ SH, wawancara 7 Maret 2024

B. Analisis Dampak Pelaksanaan Pembinaan Keislaman terhadap Integritas Karyawan PT. SAC Ponorogo

Dalam integritas dikenal dengan istilah *agere contra*, yaitu bertindak tidak hanya untuk kepentingan sendiri namun juga mempertimbangkan nilai moral, baik atau buruk, dan juga melihat kepentingan orang lain.²⁶⁹ Hal ini menunjukkan bahwa nilai spiritual keagamaan (ketauhidan) menjadi pedoman hidup seseorang sehingga terbentuk pribadi yang berintegritas. Integritas adalah produk dari konsistensi iman seorang muslim, dapat dikatakan bahwa integritas adalah buah iman.²⁷⁰ Menjadi manusia berintegritas memiliki makna tauhid dan iman²⁷¹, yaitu meyakini bahwa segala sesuatu yang kita lakukan haruslah berprinsip pada kaidah Islam, merasa selalu diawasi oleh Allah²⁷² dan akan dimintai pertanggungjawaban.²⁷³

Heri Soesanto dalam bukunya *Personal Integrity Development Guide* menyebutkan integritas terdiri dari lima pilar utama, yaitu tanggung jawab, menepati janji, jujur dan rendah hati, merasa diawasi dan konsisten.²⁷⁴ Integritas dalam konteks agama Islam seperti yang dijelaskan di atas merupakan bagian dari akhlak *al karimah*. Menariknya, purwarupa (*prototype*) moralitas islam dimanifestasikan oleh figur historis, yaitu Nabi Muhammad, kepribadian beliau menjadi rujukan dasar karakteristik pribadi muslim yang berintegritas, yaitu *sidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), *fathonah* (cerdas).²⁷⁵

Pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo merupakan salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan integritas karyawan. Berbagai kegiatan pembinaan keislaman yang ada tidak hanya bertujuan mencapai keuntungan

²⁶⁹ Ibid, 102-103.

²⁷⁰ Mohammad Subhi dan Dhea Dayuranggi Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam," *Repository Paramadina* (Universitas Paramadina, 2021), <http://repository.paramadina.ac.id/id/eprint/251>, 6.

²⁷¹ Ard, "Mengembangkan Integritas Berbasis Nilai-Nilai Islam."

²⁷² Q.S. Al Fajr: 14; Ali Imran: 5; Al Hadid:4; Al An'am: 59.RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

²⁷³ Q.S. Al Isra':36; Wisesa, "Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis."

²⁷⁴ Ibid, 137-179.

²⁷⁵ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam."

materil. PT. SAC Ponorogo sebagai salah satu AUM memiliki tujuan jangka panjang, yaitu menciptakan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Dampak pembinaan keislaman terhadap integritas karyawan PT. SAC Ponorogo adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Nilai moral keagamaan yang dapat ditanamkan dan ditekankan dalam sebuah pembinaan salah satunya adalah nilai tanggung jawab. Tanggung jawab memiliki tiga aspek, yaitu kesadaran akan adanya tanggung jawab, kecintaan atau empati kepada orang lain sehingga dalam tindakan/keputusan memiliki pertimbangan yang bisa dipertanggungjawabkan, dan keberanian untuk melihat konsekuensi suatu tindakan atau keputusan.²⁷⁶ Setiap orang memiliki tanggung jawab atas tindakan, pemikiran, perasaan, dan reaksi atau resiko atas pilihan-pilihan yang dibuat. Seseorang yang memiliki akuntabilitas akan tetap bertanggung jawab atas pilihan yang dibuat meskipun ternyata pilihan tersebut bukan yang terbaik atau salah. Ia tidak akan mencari-cari alasan dan menyalahkan orang lain atas kesalahan itu. Orang yang memiliki integritas diri tidak pernah lari dari tanggung jawabnya.²⁷⁷

PT. SAC Ponorogo melalui berbagai pembinaan keislaman berupaya meningkatkan rasa tanggung jawab seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Tanggung jawab karyawan ini ditunjukkan dengan terlaksananya pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja dan SOP, disiplin mengikuti budaya dan aturan kerja secara sukarela, bertanggungjawab atas pekerjaan bawahan, siap menerima *reward* dan *punishment*, dan bagi *leader* siap bekerja di lokasi dan tim yang berbeda secara berkala. Astuti menyebutkan ciri-ciri orang yang bertanggungjawab antara lain menyadari tugas dan tanggung jawab secara rutin tanpa diberi tahu, mampu bekerja sendiri maupun secara tim dengan senang hati, menghormati dan mengikuti aturan yang berlaku dimana pun, dan berani mengakui kesalahan.²⁷⁸

²⁷⁶ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 147-148.

²⁷⁷ Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.": 21.

²⁷⁸ Ibid, 148-149.

Adanya rotasi lokasi dan tim yang berbeda bagi *leader* secara berkala di PT. SAC Ponorogo mampu meningkatkan kompetensi *collaborativeness* karyawan, yaitu kompetensi (kemampuan) seorang pemimpin unit kerja untuk bekerja dan bertanggungjawab secara kooperatif dalam kelompok yang sifatnya multi disiplin dan rekan kerja yang berbeda dari biasanya.²⁷⁹ Kompetensi dapat menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melakukan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.²⁸⁰

Karyawan PT. SAC Ponorogo memiliki pemahaman bahwa dalam bekerja akan selalu dimintai pertanggungjawaban baik kepada atasan langsung, perusahaan, mitra dan kepada Allah. *Leader* ikut terlibat langsung dalam pekerjaan bawahannya untuk memastikan pekerjaan selesai dengan baik, jika ada kendala dapat segera teratasi, dan bertanggungjawab atas kerugian atau kerusakan yang timbul dari pekerjaan yang tidak terlaksana dengan baik. Seseorang dapat dianggap juga bertanggungjawab apabila pekerjaan tidak selesai namun kita dapat memberi penjelasan yang masuk akal dan dapat diterima mengapa sebenarnya pekerjaan itu tidak selesai.²⁸¹

Karyawan lapangan memiliki kesadaran untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan aturan yang ada di PT. SAC Ponorogo dan aturan yang ada di lokasi mitra. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab yang harus diemban oleh karyawan bahwa dalam pekerjaannya seseorang memiliki tanggung jawab pribadi, tanggung jawab moral kepada sesama dan sekitar, tanggung jawab hukum, dan tanggung jawab komunitas.²⁸² Kesadaran yang dimiliki oleh karyawan PT. SAC Ponorogo merupakan sebuah proses dimana awalnya merasa terpaksa melaksanakan tanggung jawab dan aturan yang ada. Kemudian setelah menjalani pekerjaan dan mendapatkan pembinaan-pembinaan karyawan merasa bahwa apa yang dilakukan memang sebuah

²⁷⁹ Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 57.

²⁸⁰ Rani, Lambey, dan Pinatik, "Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado.": 43.

²⁸¹ Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.": 21.

²⁸² Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 150-152.

keharusan dan tanggung jawab sebagai bagian dari konsekuensi pekerjaan dan bagian dari ibadah.

Wujud tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan PT. SAC Ponorogo memenuhi kriteria tanggung jawab yang terdiri dari aspek kesadaran, kecintaan atau kebaikan, dan aspek keberanian.²⁸³ Kesadaran yang dimaksud yaitu kesadaran etika dan mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga tidak gagal melaksanakan berbagai tanggung jawab dan hidup lebih produktif. Karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang muncul dari setiap perjanjian kerja, aturan, dan tindakan yang dilakukan. Sedangkan aspek kecintaan berarti memiliki rasa tanggung jawab dalam membangun relasi antar karyawan sebagai bentuk mengekspresikan kebaikan kepada orang lain. Sehingga dalam pekerjaannya selalu siap dalam berbagai kondisi dan kelompok tim yang berbeda. Aspek keberanian yang ditunjukkan dengan mengikuti aturan kerja yang ada, menerima konsekuensi baik yang memiliki *reward* dan *punishment* secara langsung maupun tidak langsung, serta berani bertindak benar dan mengingatkan orang lain untuk bertindak benar dalam bekerja. Kesadaran itu semakin menemukan bobot moralnya ketika dihayati bukan sebagai paksaan (karena perasaan adanya hakim atau pemimpin yang sedang menilai) melainkan sebagai keutamaan, sebagai ungkapan tentang diri sendiri yang memang adalah baik.²⁸⁴

Karyawan PT. SAC Ponorogo juga menunjukkan adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan tambahan di luar tugas pokok, seperti membantu civitas UMPO mengangkat barang, mempersiapkan sarana kegiatan, dan membantu mencari barang yang tertinggal atau hilang. Perilaku inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan suatu *reward* akan tetapi dapat membantu meningkatkan efektifitas bagi perusahaan disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).²⁸⁵ Keyakinan

²⁸³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 148.

²⁸⁴ Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.": 23.

²⁸⁵ Rahmatillah, Abidin, dan Komalasari, "Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin.", 3.

yang kuat terhadap agama (religiusitas) menjadi faktor utama yang mempengaruhi munculnya sikap OCB karyawan.²⁸⁶ Dalam Islam OCB serupa dengan perilaku ikhlas, dimana karyawan akan melakukan tugasnya tanpa meminta atau menginginkan imbalan dari atasan, tetapi hanya sekedar kesadaran dalam hati yang mengutarakan kecintaannya pada hal tolong-menolong sesama karyawan.

Pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo yang telah menunjukkan dampak baik terhadap peningkatan karakter tanggung jawab karyawan tidak lantas menjadikan pembinaan berhenti. Masih ditemukannya karyawan PT. SAC Ponorogo yang indisipliner, teledor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kerusakan, bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja, dan berbagai bentuk kurangnya tanggung jawab dalam bekerja menjadi bukti pembinaan keislaman harus terus dilakukan. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pembinaan keislaman diimplementasikan untuk memperbaiki dan memperbarui suatu tindakan atau tingkah laku seseorang melalui bimbingan mental atau jiwanya, sehingga memiliki kepribadian yang sehat, akhlak yang terpuji dan bertanggung jawab dalam kehidupannya sesuai dengan ajaran agama.²⁸⁷

2. Menepati Janji

Integritas telah diberi macam-macam pengertian dan semuanya saling berkaitan yang intinya menunjuk pada kualitas pribadi seseorang yang membuat orang tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.²⁸⁸ Melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin merupakan bentuk konsekuensi tanggung jawab untuk menepati janji atas sebuah amanah. Amanah yang dimaksud bukan sebatas amanah berarti kekuasaan yang dimiliki pemimpin namun amanah dari sebuah pekerjaan yang telah disepakati antara karyawan dan

²⁸⁶ Ibid, 4-5.

²⁸⁷ Ridhowati, "Manajemen Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana pada Lembaga Perumahan Way Huwi Kabupaten Lampung Selatan": 37.

²⁸⁸ Gea, "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.", 950.

perusahaan.²⁸⁹ Amanah adalah kepercayaan yang harus diemban dalam mewujudkan sesuatu yang dilakukan dengan penuh komitmen, kompeten, kerja keras, dan konsisten.²⁹⁰ Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sifat amanah mendorong seseorang untuk bertanggung jawab, membangun kekuatan diri dan memperbaiki kualitas hubungan sosial.²⁹¹

Berbagai pembinaan keislaman yang diberikan oleh PT. SAC Ponorogo dalam berbagai kegiatan dan penekanan budaya kerja islami mampu meningkatkan kesadaran karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak dan budaya kerja yang disepakati. Kontrak dan budaya kerja yang dimaksud adalah kontrak dan budaya yang disepakati antara karyawan dengan PT. SAC Ponorogo maupun yang ada di UMPO sebagai lokasi penempatan.

Karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan kontrak dan budaya organisasi berarti memiliki integritas diri yang ditunjukkan dengan sikap mengedepankan tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap janji.²⁹² Budaya kerja SIGAP (*Safety, Inisiatif, Gesit, Amanah, Peduli*) dan RESIK (*Religius, Excellent, Service, Integrity, Komitmen*) memang tidak tertulis dalam kontrak kerja namun telah menjadi nilai-nilai yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Norma dalam sebuah perusahaan baik yang tertulis dan bermaterai maupun yang terungkap secara lisan menjadi tanggung jawab moral yang harus ditepati.²⁹³ Ungkapan “janji harus ditepati” memang merupakan suatu sikap moral karena janji merupakan sebuah kewajiban moral yang mengikat batin setiap orang yang mengucapkannya. Janji menuntut pemenuhan, entah

²⁸⁹ Khairullah, “Peran dan Tanggung Jawab Manusia dalam Al-Qur’an,” *Al-Fath* 05, no. 01 (2011): 81.

²⁹⁰ Musyirifin, “Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral.”

²⁹¹ Kholifah, “Sifat-sifat Rasulullah yang Dijadikan Pedoman dalam Berdagang yang Halal.”

²⁹² Gea, “Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.,” 953.

²⁹³ Gea, “Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.,” 22.

kepada siapa pun janji itu diberikan. Orang berintegritas tinggi akan setia memenuhi janjinya, entah apa pun resiko yang harus dipikulnya.²⁹⁴

Sikap tidak menepati janji kontrak dan budaya kerja oleh karyawan PT. SAC Ponorogo masih ditemukan di beberapa karyawan, yaitu terdapat sebagian kecil karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP, indisipliner, tidak responsif, dan manipulasi laporan harian. Hal ini menunjukkan pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo kurang memberi dampak pada peningkatan karakter amanah seluruh karyawan. Sikap melanggar sumpah dan tidak menepati janji merupakan salah satu sikap seseorang yang tidak berintegritas.²⁹⁵ Pembinaan keislaman diperlukan untuk meningkatkan nilai spiritualitas karyawan sehingga mampu menjalankan konsekuensi dari amanah pekerjaan dengan baik dan melekat dalam dirinya sebagai sebuah karakter, dalam arti ada ataupun tidak ada orang yang melihatnya jika ditiptikan sesuatu maka dia selalu amanah.²⁹⁶

3. Jujur dan Rendah Hati

Djamarah menyatakan bahwa melalui pembinaan dapat menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan dengan sesama, sikap jujur, disiplin dan toleransi serta diharapkan mampu mengubah seseorang ke arah yang lebih baik lagi.²⁹⁷ Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja, yaitu menurut AlKhayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang

²⁹⁴ Ibid.

²⁹⁵ Djouhari Kansil dan Piet Hein Pusung, "Pola Pembinaan Integritas Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Sitaro Sulawesi Utara," *Jurnal Syntax Transformation* 2, no. 12 (Desember 24, 2021): 1740.

²⁹⁶ Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,": 170

²⁹⁷ Nasution, Wijaya, dan Syarqawi, "Efforts of Counseling Guidance Teachers in Increasing the Religiosity of Students.": 2.

jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.²⁹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo ada yang memberi dampak pada peningkatan karakter jujur dan rendah hati namun ada yang tidak berdampak. Karyawan PT. SAC Ponorogo melalui SAC Apps dibina untuk berlaku disiplin dan jujur melalui absensi berbasis GPS dan penyampaian laporan harian berupa uraian dan foto. Absen dan laporan berbasis sistem yang mengutamakan kejujuran ini merupakan bentuk pembinaan karakter religius. Karakter yang telah dijelaskan di atas bahwasanya sifat jujur (*shidiq*) memiliki penjelasan yang mengarah pada kejujuran dalam perkataan, perbuatan, atau keadaan batin, yang mana dalam perilaku tersebut tidak ada yang dibuat-buat atau biasa disebut bohong, jadi perilaku yang benar-benar jujur dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.²⁹⁹ Nilai spiritualitas yang kuat dari proses pembinaan dapat meningkatkan kejujuran seseorang dalam mengemban amanat, mampu membawa kebahagiaan bagi orang lain dan juga mendapat ridha dari Allah SWT.³⁰⁰

Kurangnya dampak pembinaan keislaman terhadap karakter jujur dan rendah hati dibuktikan dengan temuan *leader* dan keluhan dari pengguna PT. SAC Ponorogo terkait kualitas kinerja karyawannya seperti CS yang tidak membersihkan area kerja padahal mereka melaporkan telah menyelesaikan tugasnya, manipulasi absen dan laporan harian. Tujuannya adalah karyawan ingin mendapatkan penilaian bagus dan tidak mendapatkan teguran meskipun tidak melaksanakan tugas dengan baik. Kebijakan *reward* dan *punishment* yang tidak tertulis dan penerapannya tidak konsisten serta sistem kontrol kinerja baik secara langsung maupun via SAC Apps yang masih terbatas memungkinkan karyawan memiliki kecenderungan untuk melanggar aturan

²⁹⁸ Robi'ah Robi'ah dan Iwan Agus Supriono, "Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis," *ADDABANA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2019): 76.

²⁹⁹ Musyirifin, "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral.": 155.

³⁰⁰ Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,": 170.

yang ada. Perilaku tersebut merupakan bentuk ketidakjujuran atau berbohong, yaitu suatu tindakan sengaja dengan tujuan buruk menyampaikan informasi yang salah kepada pihak lain.³⁰¹

4. Merasa Diawasi

Aspek keimanan merupakan salah satu tujuan dari kegiatan pembinaan keislaman. Orang beriman akan selalu menjaga diri, orang tersebut akan selektif dalam mengeluarkan kata yang akan diucapkan, akan mengontrol setiap gerakan, dan akan berusaha mengendalikan berbagai dorongan dan tindakan yang menurutnya akan dicela bila ia melakukannya. Dia berlaku dan bertindak seakan-akan sedang diawasi bukan saja oleh beberapa pasang mata pimpinan misalnya tetapi juga oleh mata batinnya sendiri dan bahkan mata Tuhan yang merupakan hakim, yang senantiasa menjatuhkan penilaian pada dirinya dan pada apa yang dilakukannya.³⁰² Dengan rasa takut kepada Allah dan selalu merasa dalam pengawasan Allah akan membuat manusia terhindar dari perbuatan keji.³⁰³

Pembinaan keislaman karyawan di PT. SAC Ponorogo meningkatkan kesadaran beberapa karyawannya bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak hanya diawasi oleh *leader* maupun manajemen namun juga oleh Allah. Hal ini ditunjukkan dengan kesadaran untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab dimana pun lokasi penempatannya, jujur melaporkan pekerjaan sesuai dengan keadaan yang ada (tidak manipulatif), mengajak orang lain untuk beribadah seperti mengaji dan shalat dhuha di tempat kerja ketika ada waktu luang, dan menjalin kerjasama tim dengan baik. Kesadaran akan adanya Allah yang mengawasinya tanpa jeda merupakan pilar terpenting dari keempat pilar integritas yang lain.³⁰⁴ Kesadaran ini tidak hanya sebagai alat kontrol atau pengekan untuk tidak melakukan hal yang buruk,

³⁰¹ Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.": 23.

³⁰² Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh."

³⁰³ Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,": 173.

³⁰⁴ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam.": 9.

melainkan juga sebagai pendorong untuk selalu berusaha melakukan hal yang baik dan benar.³⁰⁵

Masih ditemukannya karyawan yang manipulatif dan indiscipliner menunjukkan kurangnya dampak pembinaan keislaman terhadap integritas beberapa karyawan. Mereka merasa hanya perlu melaporkan pekerjaan berjalan dengan baik meskipun faktanya pekerjaan tersebut tidak dikerjakan seluruhnya bahkan ditinggalkan. Sikap ketidak sesuaian, ketidak sinkronan, ketidak konsistenan antara hati, lisan, dan tindakan tubuh menghasilkan sifat dan sikap munafik (hipokrit).³⁰⁶

Pembinaan keislaman perlu ditingkatkan bagi seluruh karyawan PT. SAC Ponorogo karena seseorang dengan pemahaman keagamaan yang baik akan senantiasa menjaga setiap pekerjaan yang dilakukan diniatkan sebagai ibadah dan selalu merasa diawasi oleh Allah.³⁰⁷ Seseorang dengan nilai spiritual yang baik dalam berbuat kebaikan bukan karena ada orang lain yang melihatnya ataupun hanya karena undang-undang yang mengikatnya, melainkan berbuat karena Allah, begitu pula dengan meninggalkan perbuatan yang dilarang oleh Allah bukan karena kurangnya godaan terhadapnya melainkan meninggalkan karena takut dan patuh kepada Allah SWT.³⁰⁸

5. Konsisten

Perilaku konsisten merupakan indikator kunci bagi mereka yang memiliki integritas, makin tinggi konsisten sikap dan perilaku maka makin tinggi pula integritasnya.³⁰⁹ Dalam terminologi akhlak, sikap konsisten itu disebut *istiqomah* yang digunakan sebagai prasyarat integritas.³¹⁰ Seorang pemimpin selalu menjadi pusat perhatian, pedoman, dan acuan bagi semua

³⁰⁵ Gea, "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh.": 23-24.

³⁰⁶ Redjeki dan Heridiansyah, "Memahami sebuah Konsep Integritas.", 3.

³⁰⁷ Layaman dan Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.": 79.

³⁰⁸ Khalqi, "Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur'an,": 174.

³⁰⁹ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*.

³¹⁰ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam.": 20.

anggota dalam organisasi sehingga pemimpin dituntut untuk selalu konsisten dalam tindakannya.³¹¹ Hal-hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin menyangkut konsistensi antara perkataan dan tindakan, cara dia menangani masalah, menghadapi keluhan karyawan dan pelanggan, dan pertimbangan-pertimbangan yang digunakannya ketika hendak memutuskan sesuatu.³¹²

Pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo ada yang berdampak pada karakter konsisten karyawan namun ada juga yang tidak. Dampak pembinaan keislaman ditunjukkan dengan peningkatan konsistensi karyawannya dalam bekerja meskipun berada di lokasi penempatan yang berbeda, dengan tim yang berbeda, dengan atau tanpa pengawasan tetap bekerja dengan baik, beribadah dan bersikap sesuai dengan karakter integritas. Orang yang memiliki konsisten sebagai dasar integritas dalam dirinya memiliki tiga tanda. Pertama, orang yang berintegritas memperlihatkan konsistensi apa yang ia ucapkan dan apa yang ia lakukan. Kedua, orang yang konsisten biasanya terus terang, mereka percaya diri dalam mengatakan apa yang mereka yakini atau tanpa basa basi. Ketiga, konsisten merupakan tanda seseorang tidak terpengaruh oleh perubahan yang ada di luar dirinya.³¹³ Integritas adalah konsistensi iman seorang muslim.³¹⁴ Orang yang beriman atau orang bertauhid, yaitu seseorang dengan pribadi yang utuh, selaras, konsisten antara apa yang ada dalam hati bersesuaian dengan yang dikatakannya dan perbuatannya mencerminkan isi hati dan perkataannya.³¹⁵

Pembinaan keislaman yang tidak berdampak pada karakter konsisten karyawan dibuktikan dengan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan, kinerja yang berubah-ubah, kesadaran ibadah yang kurang, indisipliner, manipulatif dan banyaknya keluhan dari mitra berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo. Beberapa kebijakan seperti

³¹¹ Charis et al., "Kategori Kepemimpinan dalam Islam.": 180.

³¹² Gea, "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis.": 951.

³¹³ Soesanto, *Personal Integrity Development Guide*, 140-141.

³¹⁴ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam.": 6.

³¹⁵ Subhi dan Meghatruh, "Integritas Perspektif Islam.": 6.

pemberian *reward*, *punishment*, serta himbauan mengikuti shalat berjamaah sebagai salah satu bentuk pembinaan keislaman di PT. SAC Ponorogo yang belum memiliki ketentuan tertulis menjadikan pembinaan tersebut berjalan secara tidak konsisten. Sistem *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus sejauh ini hanya diberikan bagi karyawan yang berada di RSUD Ponorogo dan belum berlaku di lokasi penempatan yang lain termasuk di UMPO. Namun pemberian *punishment* terutama bagi karyawan indisipliner tidak banyak diterapkan bagi karyawan PT. SAC Ponorogo yang berada di UMPO.

Adanya kebijakan yang tidak tertulis dan penegakan aturan yang tidak konsisten menjadi alasan karyawan mengabaikan konsistensi kualitas kinerjanya. Penegakan peraturan kerja yang seharusnya dilakukan secara konsisten tanpa diskriminasi diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.³¹⁶ Beberapa karyawan lapangan PT. SAC Ponorogo kurang disiplin dan merasa diperlakukan berbeda dibanding karyawan yang berada di lokasi penempatan kerja lain.³¹⁷ Selain itu, pemimpin yang tidak tegas atau tidak konsisten dalam penegakan norma hukum menyebabkan berkurangnya atau hilangnya kewibawaan yang berakibat pada rusaknya disiplin bawahan terhadap aturan dan norma-norma yang seharusnya ditegakkan.³¹⁸

Pembinaan keislaman PT. SAC Ponorogo yang kurang berdampak pada peningkatan karakter konsisten sebagai bagian dari integritas menunjukkan masih diperlukannya evaluasi dan perbaikan proses pembinaan. Hal ini menjadi dasar pembinan keislaman perlu terus dilakukan oleh PT. SAC Ponorogo terhadap karyawannya karena sikap konsisten (*istiqomah*) seseorang merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus – menerus.³¹⁹

³¹⁶ Abdullah, “Disiplin Kerja dalam Islam.”: 160.

³¹⁷ AY, wawancara 15 Maret 2024

³¹⁸ As’ad, “Islam dan Moral Bangsa.”: 16.

³¹⁹ Inayah, “‘PASTI OKE’ Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi).”: 274.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

PT. SAC Ponorogo merupakan salah satu Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak dibidang *outsourcing* dimana dalam pelaksanaan hariannya tidak semata-mata berorientasi pada bisnis namun juga dituntut untuk mengedepankan nilai Islam. Nilai spiritual keagamaan (ketauhidan) menjadi pedoman hidup seseorang sehingga terbentuk pribadi yang berintegritas. Hasil penelitian dapat disimpulkan berdasarkan tiga bagian yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kegiatan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorogo diberikan berdasarkan jabatan dan divisi tertentu, artinya tidak semua karyawan mendapatkan pembinaan yang sama. *Briefing* wajib diikuti oleh seluruh CS, satpam dan petugas parkir setiap sebelum dan setelah bekerja yang dipimpin oleh masing-masing *leader* divisi per *shift*. CS, satpam dan petugas parkir merupakan divisi pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, melibatkan banyak karyawan dalam satu tim, berhadapan langsung dengan banyak orang, dan memiliki ruang kerja yang luas. Hal ini menjadi alasan *briefing* diberikan setiap hari bagi kedua divisi ini. Resepsionis tidak mendapatkan *briefing* setiap hari karena karena di UMPO jumlah resepsionis hanya satu, tidak memiliki *leader*, dan bukan termasuk pekerjaan yang membutuhkan arahan teknis khusus setiap harinya. Pembinaan dan pembiasaan via SAC Apps, himbuan Jum'at mengaji dan shalat berjamaah, pemberian *reward* dan *punishment*, *upgrading* dan pelatihan serta penguatan keteladanan pemimpin merupakan pembinaan yang melibatkan seluruh karyawan PT. SAC Ponorogo. Pembinaan juga diberikan kepada karyawan yang bermasalah dalam kinerjanya dan kepada karyawan yang akan direkomendasikan untuk naik jabatan. Sedangkan *baitul arqom* hanya

diikuti oleh *leader* dan karyawan kantor satu kali dalam kurun waktu satu tahun.

2. Tujuan pembinaan keislaman karyawan PT. SAC Ponorgo, yaitu meningkatkan religiusitas, keilmuan, keterampilan, dan kualitas kerja karyawan. Tujuan pembinaan keislaman juga ditinjau menggunakan teori fenomenologi Alfred terdiri dari *because motive* dan *in order to motive*. Pembinaan keislaman karyawan yang dilakukan oleh PT. SAC Ponorogo dilakukan karena (*because motive*) merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan atau pimpinan untuk mengubah perilaku, kemampuan dan keterampilan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang menjadi lebih baik. Sasaran (*in order to motive*) pembinaan keislaman karyawan yang dilakukan PT. SAC Ponorogo adalah peningkatan integritas dan kinerja karyawan.
3. Pembinaan keislaman karyawan dapat meningkatkan nilai spiritualitas karyawan sebagai pedoman menjadi pribadi berintegritas. Karyawan PT. SAC Ponorogo setelah mendapatkan pembinaan keislaman mampu menjalankan tanggung jawab dari amanah pekerjaan, menepati kontrak dan budaya kerja yang telah disepakati bersama, jujur, menjaga setiap pekerjaan yang dilakukan diniatkan sebagai ibadah dan selalu merasa diawasi oleh Allah, serta konsisten (*istiqomah*) atas setiap perbuatannya. Beberapa karyawan PT. SAC Ponorogo memiliki sikap indisipliner, manipulatif, tidak bekerja sesuai dengan SOP, bermalas-malasan ketika tidak ada *leader* yang mengawasi secara langsung, kurangnya kesadaran untuk mengikuti himbauan shalat berjamaah dan membaca Al-Qur'an di tempat kerja ketika ada waktu luang. Hal ini menunjukkan pembinaan keislaman yang diberikan PT. SAC Ponorogo belum sepenuhnya berdampak pada seluruh karyawan. Kemajemukan latar belakang pemahaman agama, karakter, pendidikan, budaya yang diikuti, dapat menjadi sebab perbedaan respon masing-masing karyawan menerima pembinaan keislaman yang diberikan oleh perusahaan. Kebijakan *reward* dan *punishment* yang tidak tertulis dan

penerapannya tidak konsisten menjadikan karyawan merasa diperlakukan berbeda dan ada kecenderungan untuk melanggar aturan yang ada.

A. Saran

Berdasarkan uraian secara keseluruhan dalam tesis ini Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. SAC Ponorogo perlu melakukan evaluasi terkait bentuk-bentuk pembinaan keislaman karyawannya sehingga mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Diperlukan pembinaan keislaman yang terus menerus, ketentuan yang tertulis dan mengikat seluruh karyawan. Tercapainya tujuan pembinaan keislaman akan memberikan dampak yang positif bukan hanya bagi karyawan itu sendiri namun juga berdampak besar bagi perusahaan.
2. Tesis ini masih memiliki keterbatasan dalam mengulas pembinaan keislaman yang berdampak pada integritas karyawan. Peneliti selanjutnya dapat lebih dalam lagi menggali teori, data dan sumber. Teori yang dapat digunakan misalnya menggunakan teori Saydam yang menyebutkan ada tujuh jenis pembinaan yang harus dilakukan terhadap karyawan, yaitu (1) pembinaan mental dan spiritual; (2) pembinaan loyalitas; (3) pembinaan hubungan kerja; (4) pembinaan moril dan semangat kerja; (5) pembinaan disiplin kerja; (6) pembinaan kesejahteraan; dan (7) pembinaan karir untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.³²⁰

³²⁰ Herman, "Pengembangan Model Pembinaan Disiplin yang Efektif terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil,": 81-99.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Abdullah, Wahidah. "Disiplin Kerja dalam Islam." *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi* 2, no. 1 (2015).
- Afandi. "Amal Usaha Muhammadiyah bukan Semata-mata Bisnis, tapi Memperjuangkan Nilai Islam." *Pimpinan Pusat Muhammadiyah*. Last modified 2022. Diakses Februari 15, 2024. <https://muhammadiyah.or.id/2022/04/amal-usaha-muhammadiyah-bukan-semata-mata-bisnis-tapi-memperjuangkan-nilai-islam/>.
- Al-Manaf, Yunan. "Pembinaan Keislaman Pendidik dan Tenaga Kependidikan Persfektif Ahmad Hatta, Abas Mansur Tamam, Ahmad Syahrul Alim." *Rayah Al-Islam* 5, no. 02 (2021): 760–778.
- Almasri, M. Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam." *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19, no. 2 (2016).
- Amalia, Sindy, Mayasari Mayasari, dan Made Panji Teguh Santoso. "Fenomena Sosial Kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka Pada Mahasiswa." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 16435–16440. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8976>.
- Ard. "Mengembangkan Integritas Berbasis Nilai-Nilai Islam." *UAD News*. Last modified 2022. <https://news.uad.ac.id/mengembangkan-integritas-berbasis-nilai-nilai-islam/>.
- Ardiana, Titin Eka, La Ode Sugianto, dan Diana Pramudya Wardhani. "Komitmen afektif dan motivasi intrinsik: meningkatkan kinerja karyawan PT. SAC Ponorogo." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 7, no. 2 (2023). <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/10268>.
- As'ad, Mahrus. "Islam dan Moral Bangsa." *Nizham* 4, no. 1 (2014): 1–26.
- Asry, M. Yusuf. "Pembinaan Keagamaan Lanjut Usia di PSTW Bhakti Yuswa, Lampung: Partisipasi dan Koordinasi." *Jurnal Multikultural & Multireligius* VIII, no. 29 (2009).
- Atmojo, Muhammad Eko. "Analisis Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Studi Kasus: Proses Promosi Jabatan Stuktural Eselon II di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014." *ARISTO* 4, no. 2 (Juli 1, 2016): 120. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/aristo/article/view/425>.
- Baqi, Muhammad Fu'ad Abdul. *Al-Lu'Lu'Wal Marjan: Shahih Bukhari Muslim*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017.
- Budihardjo, M. *Panduan praktis penilaian kinerja karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016.

- Cahyaningrum, Dwi, dan Supandi Supandi. "Bimbingan Mental melalui Teknik Reframing pada Narapidana Menjelang Masa Bebas Tahanan." *Academic Journal of Psychology and Counseling* 1, no. 1 (April 30, 2020): 27–34. <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/ajpc/article/view/2408>.
- Charis, Muhammad, Muhammad Ammar A, Danar Wijongko, dan Muhammad Faza Al-Hafizd. "Kategori Kepemimpinan dalam Islam." *Edukasi Nonformal* 1, no. 2 (2010): 171–189.
- Cooper, Donald R., dan Pamela S. Schindler. *Metode Riset Bisnis Volume 1*. Jakarta: PT Media Global Edukasi, 2006.
- Cristiyan, Zein. "Pengaruh memiliki rasa (sense of belonging), kinerja karyawan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Universitas Muhammadiyah Ponorogo menggunakan jasa cleaning service PT. Surya Amanah Cendikia Ponorogo." Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2022. <http://eprints.umpo.ac.id/8891/>.
- Dadang, Dadang, dan Feri Heriyanto. "Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.GMF AEROASIA Tbk." *Dynamic Management Journal* 4, no. 1 (2020): 53–60.
- Damanhuri, T. Lembong Misbah, Syarifuddin Hasyim, dan Wolly Mistiar. "Korelasi Integritas Akhlak Pelaku Ekonomi dengan Kesuksesan Bisnis." *Journal of Law and Economics* 2, no. 2 (2023): 97–102.
- Danisa, Dinar, dan Nurul Komari. "MBIC: Management Business Innovation Conference 2023." Vol. 6, 2023. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/67740>.
- Daradjat, Zakiah. *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Dewanti, Rahmi, dan A Fajriwati. "Metode Demonstrasi Dalam Peningkatan Pembelajaran Fiqih." *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 11, no. 1 (2020): 88–98.
- Diantha, I Made Pasek. *Metode Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana- Prenada Media Group, 2016.
- Gea, Antonius Atosökhi. "Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh." *Character Building Journal* 3, no. 1 (2006). <https://core.ac.uk>.
- . "Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis." *Humaniora* 5, no. 2 (2014): 950–959.
- Graham, John R., Jillian A. Grennan, Campbell R. Harvey, dan Shivaram Rajgopal. "Corporate culture: The interview evidence." *Journal of Applied Corporate Finance* 34, no. 4 (September 23, 2022): 22–41. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jacf.12528>.
- Hafizha, Ruzika. "Pentingnya Integritas Akademik." *Journal of Education and Counseling (JECO)* 1, no. 2 (2022).

- Hamruni. “Pembinaan Agama Islam di Pesantren Muntasirul Ulum Man Yogyakarta III (Tinjauan Psikologi Humanistik-Religius).” *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)* 7, no. 2 (2017): 89.
- Helmi, Masdar. *Peranan Dakwah dalam Pembinaan Umat*. Semarang: Dies Natalies, IAIN Walisongo Semarang, 2016.
- Idris, Muhammad. “Pembinaan Rohani Islam dalam Meningkatkan Kualitas Perilaku Beragama terhadap Pegawai PT.Bank ‘X’ Region Ix Kalimantan Banjarmasin.” Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2019.
- Ilham, Palahuddin, Rudi Arrahman, dan Mardiyah Hayati. “Penerapan Baitul Arqam Untuk Penguatan Nilai Bagi Dosen Universitas Muhammadiyah Mataram.” *Journal of Character Education Society* 3, no. 1 (2020): 1–7.
- Inayah, Nurul. “‘PASTI OKE’ Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRISyariah Kantor Cabang Banyuwangi).” *Malia: Jurnal Ekonomi Islam* 10, no. 2 (2019): 269–286.
- Ishom, Muhammad. “Lima Cara Bijak Memberi Nasihat kepada Orang Lain.” *NU Online*. Last modified 2020. <https://nu.or.id/tasawuf-akhlak/lima-cara-bijak-memberi-nasihat-kepada-orang-lain-KFnkV>.
- Kansil, Djouhari, dan Piet Hein Pusung. “Pola Pembinaan Integritas Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Sitaro Sulawesi Utara.” *Jurnal Syntax Transformation* 2, no. 12 (Desember 24, 2021): 1739–1753.
- KBBI. “Integritas.” *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Diakses Januari 2, 2024. <https://kbbi.web.id/integritas>.
- . “Jujur.” *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Diakses Januari 3, 2024. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/jujur>.
- . “Konsisten.” *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Diakses Januari 10, 2024. <https://kbbi.web.id/konsisten>.
- . “Pembinaan.” *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Diakses Februari 8, 2024. <https://www.kbbi.web.id/pembinaan>.
- . “Tanggung Jawab.” *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Diakses Januari 1, 2024. https://kbbi.web.id/tanggung_jawab.
- Khairullah. “Peran dan Tanggung Jawab Manusia dalam Al-Qur’an.” *Al-Fath* 05, no. 01 (2011): 79–96.
- Khaliq, Abdul. “Konsep Motivasi dalam Pendidikan Islam.” *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 3, no. 2 (2013). <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/1861>.
- Khalqi, Khairul. “Nilai-Nilai Utama Karakter Spiritual Keagamaan dan Integritas dalam Kisah Al-Qur’an.” *Falasifa : Jurnal Studi Keislaman* 10, no. 2 (2019): 160–177.
- Kholifah, Nur. “Sifat-sifat Rasulullah yang Dijadikan Pedoman dalam Berdagang yang Halal.” *Jurnal Al-Tsaman* 3, no. 2 (2021).

- Layaman, dan Maya Jumalia. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon." *Indonesian Journal of Strategic Management* 1, no. 1 (2018).
- Lutfiyah, Mar'atul. "Penerapan Model Pembelajaran Non-Directive pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas X Smk Islam Pemasang." *STAINU Purworejo: Jurnal Al Ghazali* 2, no. 2 (2019): 85–102.
- Mahfudzi. "Integritas Intelektual menurut Al-Qur'an." *Jurnal Al-Fanar* 2, no. 1 (2019): 15–28.
- Markus, Sudibyo. *Masyarakat Islam yang sebenar-benarnya: sumbangan pemikiran*. Jakarta: UHAMKA Press, 2010.
- Misnani, Nancy Indryastuty. "Pengaruh religiusitas, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo." Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020. Indryastuty Misnani, Nancy.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi (GP Press Group), 2013.
- Mustofa, Ali. "Metode Keteladanan Perspektif Pendidikan Islam." *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2019).
- Mustolih, Iryawan Sigit Nur. "Metode Pembinaan Karakter Islam Pegawai di Ma'had Pendidikan Islam dan Pelatihan Da'I Fastabiqul Khoirot Banyumas Jawa Tengah." Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2020.
- Musyirifin, Zaen. "Implementasi Sifat-Sifat Rasulullah dalam Konseling Behavioral." *Al - Irsyad : Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 11, no. 2 (2020): 151–159.
<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alirsyad/article/view/2088>.
- Nasri Dini, Muhammad, dan Syamsul Bakri. "Implementasi Sifat Nabi dalam Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah Dasar." *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik* 5, no. 2 (2021).
- Nasution, Rahmad Fauzi, Candra Wijaya, dan Ahmad Syarqawi. "Efforts of Counseling Guidance Teachers in Increasing the Religiosity of Students." *Mahir : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran* 2, no. 1 (2023): 1–8.
- Nurohman, Aris. "Beretika Kerja Islami: Ibadah dan Dakwah di Tempat Kerja." *Komunik* 5, no. 1 (2011).
- Poerwadarminta, W. J. S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2015.
- Rahmatillah, Vellynda Aisyah, Zainal Abidin, dan Syanty Komalasari. "Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin." *Jurnal Al-*

Husna 3, no. 1 (2022).

- Rani, Falentina K.G, Linda Lambey, dan Sherly Pinatik. “Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado.” *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 13, no. 3 (2018): 41–51. Diakses Januari 18, 2024. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>.
- Redjeki, Dwi Prawani Sri, dan Jefri Heridiansyah. “Memahami sebuah Konsep Integritas.” *Jurnal STIE Semarang* 5, no. 3 (2013).
- RI, Departemen Agama. *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011.
- Ridhowati, Fltria. “Manajemen Pembinaan Mental Spiritual Terhadap Narapidana pada Lembaga Perumahan Way Huwi Kabupaten Lampung Selatan.” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Riyanto. “Peranan Pembinaan Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Menanamkan Nilai-Nilai Keberagamaan Bagi Pegawai Universitas Muhammadiyah Ponorogo.” Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2016. <http://eprints.umpo.ac.id/1898/>.
- Robi'ah, Robi'ah, dan Iwan Agus Supriono. “Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis.” *ADDABANA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2019): 71–84.
- Rofik, Mochamad. “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1, no. 1 (2022).
- RSIM. “Tingkatkan Loyalitas, AUMKes PDM Kota Malang Adakan Baitul Arqam.” *RS Islam Aisyiyah Malang*. Last modified 2024. <https://rsiaisyiyah-malang.or.id/tingkatkan-loyalitas-aumkes-pdm-kota-malang-adakan-baitul-arqam/>.
- Rumianti, Chaerunnisa, dan Syahdila Madani. “Briefing Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)* Juni 7, no. 1 (2023): 58–64.
- SAC, PT. “PT. Surya Amanah Cendekia Ponorogo.” *PT. SAC*. Last modified 2023. <https://sac-po.com/>.
- Septian, Farid. “Pelaksanaan Deradikalisasi Narapidana Terorisme Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Cipinang.” *Jurnal Kriminologi Indonesia* 7, no. 1 (2011): 108–133.
- Sham, Fariza MD., dan Azyyati Mohd Nazim. “Pendekatan Psikologi Dakwah Dalam Menangani Remaja Berisiko: Fokus Pendekatan Bimbingan Jiwa.” *Hadhari* 7, no. 2 (2015): 63–73.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN,

2006.

- Sindung, Haryanto. *Spektrum Teori Sosial dari Klasik Hingga Postmodern*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Soesanto, Heri. *Personal Integrity Development Guide*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2022.
- Subekti, W T. “Peran pembinaan rohani Islam untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama Islam pegawai (studi analisis syi’ar, dakwah dan marketing ‘Syidamar’ RS. Islam” Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016.
- Subhi, Mohammad, dan Dhea Dayuranggi Meghatruh. “Integritas Perspektif Islam.” *Repository Paramadina*. Universitas Paramadina, 2021. <http://repository.paramadina.ac.id/id/eprint/251>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D Title*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Sunardi, Didi. “Etos Kerja Islami.” *JISI UMJ: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1, no. 1 (2014): 82–94. <https://www.industri.ums.ac.id/>.
- Tanjung, Abdi, Toharuddin Harahap, Mara Judan Rambey, Erwin Siregar, dan Hanifah Nur Nasution. *Integritas Pemimpin terhadap Korupsi*. Pekalongan: NEM, 2021.
- Tersiana, Andra. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up, 2018.
- Usman, Anggrainy Juldhistira, Lukas L Daga, dan Veki E Tuhana. “Pengalaman Human Relations Petugas LPKA Kupang dalam Membina Anak Binaan.” *Jurnal Digital Media dan Relationship* 5, no. 1 (2023): 30–36.
- Wahidah, Ade Silviana Rohmatul. “Makna Hidup Karyawan Perempuan yang Merokok.” *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7 (2021): 60–69.
- Wisesa, Anggara. “Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis.” *Jurnal Manajemen Teknologi* 10, no. 1 (2011).
- Wulandari, Putri. “Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. White and Blue di Pekanbaru.” *Jom FISIP* 2, no. 1 (2015).
- Yul Fanani, Istiqlal. “Implementasi Baitul Arqam terhadap Penguatan Nilai Al Islam dan Kemuhammadiyah bagi Sumber Daya Manusia Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga.” *Perwira Journal of Community Development* 2, no. 1 (Januari 23, 2022): 33–39. <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjcd/article/view/89>.
- Yusuf, Firgiawan Reza. “Pengaruh motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Cleaning Service PT. Surya Amanah Cendekia Universitas Muhammadiyah Ponorogo).” Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2017.
- Zuhairini, Abdul Ghafir, dan Slamet As. Yusuf. *Methodik Khusus Pendidikan Agama*. Malang: Biro Ilmiah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel, 1983.

Zulkarnain, Lubis. "Makna Integritas Hakim dalam Perspektif Islam." *Mahkamah Syar'iyah Aceh*. <https://ms-aceh.go.id/berita-artikel-galeri/artikel/2335-drs-zulkarnain-lubis-m-h-makna-integritas-hakim-dalam-perspektif-islam.html>.

