

**PERILAKU KARYAWAN MUSLIM PT. PAMOR GANDA
BENGKULU UTARA YANG TERDAMPAK
COVID-19**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

HARRI KURNIAWATI
NIM. 1711130149

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/ 1443 H**


PERSETUJUAN PEMBIMBING

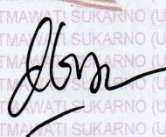
Skripsi yang ditulis oleh Harri Kurniawati, NIM 1711130149 dengan judul "Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Covid-19", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, November 2021 M
Rabiul Akhir 1443 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Eka Sri Wahyuni, MM
NIP. 197705092008012014


Debby Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO (UINFAS) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51171-51172-53879-, Faksimili (0736) 51171-51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Covid-19”**, ditulis oleh **Hari Kurmiawati NIM. 1711130149** Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas

Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno(UINFAS) Bengkulu pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 09 Februari 2022 M / 08 Rajab 1443 H

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 09 Februari 2022M
08 Rajab 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Desi Isnaini, M.A

NIP. 197412022006042001

Penguji I

Dr. Desi Isnaini, M.A

NIP. 197412022006042001

Sekretaris

Debby Arisandi, MBA

NIP. 198609192019032012

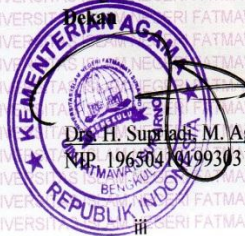
Penguji II

Aan Sjar, M.M.

NIP. 198908062019031008

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Supriadi, M. Ag

NIP. 196504101993031007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO (UINFAS) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT PERNYATAAN

Nama : Harri kurniawati

Nim : 1711130149

Jurusan/ Program Studi : Ekonomi islam/ Ekonomi syariah

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Covid-19”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
 2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
 3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
- Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, November 2021 M
Rabiul Akhir 1443 H
yang menyatakan



Harri Kurniawati
NIM. 1711130149

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۗ
وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْغَبْ ۗ

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Al-Insyirah, 6-8)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum mereka mengubah nasib mereka”

(QS Ae Ra'du: 11)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan ini aku persembahkan Skripsi ini kepada :

- 1. Terkhusus kepada kedua orang tuaku Ibuku tercinta Suhartini dan Ayahku tersayang Achmad Jupri yang telah mencurahkan kasih sayang yang tulus, dukungan, motivasi, serta doa yang mengiringi langkahku.*
- 2. Untuk kakakku tersayang Harri Restanto terimakasih telah mendukung setiap langkah yang ku ambil.*
- 3. Untuk pembimbing I Ibu Eka Sri Wahyuni, MM dan pembimbing II Ibu Debby Arisandi, MBA terimakasih tanpa kalian aku tidak akan pernah bisa menyelesaikan Skripsi ini, terimakasih untuk koreksi dan masukan yang selalu kalian berikan untukku.*
- 4. Grup The Manja Kampus Indry Yani Rahayu, S.E, Tiara Agnesta, S.E, Erma Mega Cahyaningsih, S.E, Rospita Rahayu, S.E yang selalu memberikan semangat.*
- 5. Sahabatku tercinta Erma Mega Cahyaningsih yang selalu memberi semangat dan menemaniku.*
- 6. Sahabatku tersayang Puji Pitriani yang selalu direpotkan dan memberi semangat.*
- 7. Diriku sendiri dengan segala hal berat yang sudah dilalui, dengan kuat dan mampu bertahan sampai saat ini.*

ABSTRAK

**“Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara
Yang Terdampak Pasca Covid-19”**

Oleh Harri Kurniawati, NIM 1711130149

Tujuan Penelitian ini adalah 1). Untuk Dampak negatif apa saja yang terjadi pada karyawan muslim PT. Pamor Ganda yang terdampak Covid-19. 2) Untuk mengetahui Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Pasca Covid-19. Jenis Penelitian Ini Adalah Kualitatif Deskriptif, yaitu penelitian lapangan. Metode Deskriptif Adalah Metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan yaitu: 1) Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda, karyawan PT. Pamor Ganda memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, karyawan masih amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan professional. 2) Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda yang Terdampak Covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan yang dimiliki. Covid ini memang memberikan dampak bagi karyawan, karyawan menampilkan solusi yang belum pernah ditampilkan orang lain dalam mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan.

Kata Kunci: Perilaku Karyawan, pasca covid-19

ABSTRACT

“The Behavior of Muslim Employees of PT. North Bengkulu's Double Prestige Affected Post-Covid-19”

By Harri Kurniawati, NIM 1711130149

The objectives of this research are 1). For any negative impact that happened to Muslim employees of PT. Double prestige stranded by Covid-19. 2) To find out the behavior of Muslim employees of PT. North Bengkulu's Double Prestige Affected Post-Covid-19 This type of research is descriptive qualitative, namely field research. Descriptive method is a method used to describe and interpret objects as they are.

Based on the results of research that has been carried out by researchers, it can be concluded that: 1) The behavior of Muslim employees of PT. Pamor Ganda, an employee of PT. Pamor Ganda has full responsibility for their work for them, it is very important that an employee has a sense of responsibility towards work, employees are still trustworthy, disciplined, think positively, empathize and are professional. 2) Behavior of Muslim employees of PT. The Double Prestige Affected by Covid-19 is innovative, namely creating new ideas for the development of the work they have. This Covid has indeed had an impact on employees, employees displaying solutions that have not been shown by others in overcoming this problem, such as looking for a side job to make ends meet.

Keywords: *Employee Behavior, post covid-19*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT atas segala penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Covid-19”**. Shalawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Ekonomi Syari’ah pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih;

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Yenti Sumarni. M.M Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Herlina Yustati, MA. Ek Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno
Bengkulu.

5. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mensupport serta memberikan do'a, semangat, dan kasih sayang yang luar biasa.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. yang telah memberikan ilmunya.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
8. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, November 2021 M
Rabiul Akhir 1443 H

Penulis

Harri Kurniawati
NIM. 1711130149

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	7
F. Metode Penelitian	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	14
1. Jenis Penelitian	14
2. Pendekatan Penelitian	15
2. Waktu dan Tempat Penelitian	15
1. Waktu Penelitian	15
2. Lokasi Penelitian	16
3. Informan Penelitian	16
4. Teknik Pengambilan Sampel	16
5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	17
1. Sumber Data	17
2. Teknik Pengumpulan Data	18
6. Teknik Analisis Data	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya	22
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani	22
2. Peranan Manajemen Sumber Daya Insani	26
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani	27
4. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam	29
5. Manfaat Sumber daya Insani	34
B. Perilaku Karyawan Muslim	36
1. Penganertian Perilaku	36
2. Pengertian Etika	37
3. Pengaruh Etika Terhadap Perilaku Manusia	41
C. Perekonomian Karyawan	45
1. Pengertian Tenaga Kerja	45
2. Pendapatan Karyawan	47
D. Covid-19.....	50
1. Pengertian Covid-19	50
2. Gejala Umum Covid-19	51
3. Cara Mencegah Covid-19	55
4. Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja	57

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah PT. Pamor Ganda	65
B. Visi dan Misi PT. Pamor Ganda	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	70
1. Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda	70
2. Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda yang Terdampak Covid 19	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel Penelitian Terdahulu
Tabel Perilaku Karyawan Muslim

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.1 Diagram Abling 12.....
- Gambar 4.2 Diagram dari Tabel Perilaku Karyawan Muslim

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pengajuan Judul

Lampiran 2: Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran 3: Surat Keterangan Perubahan Judul

Lampiran 4: Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 5: Pedoman Wawancara

Lampiran 6: Surat Izin Penelitian

Lampiran 7: Surat Balasan Izin Penelitian Pamor Ganda

Lampiran 8: Lembar Saran Tim Penguji

Lampiran 9: Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Lampiran 10: Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020 sudah banyak terjadi bencana mulai dari banjir, bencana alam seperti puting beliung, tanah longsor, erupsi gunung, gelombang pasang atau abrasi, kebakaran hutan dan lahan (Karhutla) dan gempa bumi. Dan pada Maret 2020 dikejutkan dengan wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia. Dimana Covid-19 ini bermula dan terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia pada Maret 2020.¹

Pada awalnya virus ini diketahui pertama kali muncul di pusat hewan dan pasar *seafood* di kota Wuhan. Koresponden kesehatan dan sains BBC, Michelle Roberts and James Gallagher mengatakan di pasar grosir hewan dan makanan laut tersebut sejumlah hewan liar seperti ular, kelelawar dan

¹Herispon. 2020. *Dampak Ekonomi Pembatasan Sosial Berskala Besar Terhadap Masyarakat Kota Pekanbaru di Provinsi Riau*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau Vol.11 (2), 27 Juni 2020

ayam, dan dari sini timbulah banyak dugaan bahwa virus ini dapat menyebar dari hewan ke manusia, dan kemudian dari manusia ke manusia. Jumlah kasus terus bertambah seiring berjalannya waktu, hingga petugas medis pun terkena infeksi virus corona. Dan pada akhirnya dikonfirmasi bahwa transmisi pneumonia ini dapat menular dari manusia ke manusia.²

Sampel isolate dari pasien yang diteliti menunjukkan adanya infeksi coronavirus berjenis beta coronavirus tipe baru yang diberi nama pada tahun 2019 novel Corona virus (2019-nCov). Dan pada tanggal 11 Februari 2020 *World Health Organization* member nama virus baru tersebut *Severe acute respiratory syndrome coronavirus-2* (SARS-CoV-2) dan nama penyakitnya sebagai Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Secara global, kasus positif corona mencapai 2.601.774 kasus dengan angka kematian akibat penyakit covid-19 mencapai 183.803 jiwa, sementara pasien pasien

²Victoria, Olivia Agatha. 2020. *CORE prediksi pengangguran bertambah 4,25 juta akibat korona*. <https://katadata.co.id/berita/2020/04/16/core-prediksipengangguran-bertambah-425-jutaorang-akibat-corona>. 25 April 2020

covid-19 yang berhasil sembuh kini tercatat sebanyak 674.413 orang. Sementara di Indonesia terhitung pada tanggal 20 April 2020, sendiri total kasus positif corona telah mencapai 6.760 pasien. Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus.³

Covid-19, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *social distancing* atau masyarakat menyebutnya dengan di rumah aja. Hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi bahkan memutus rantai infeksi Covid-19 dimana seseorang perlu menjaga jarak aman dengan manusia lainnya minimal 2 meter, serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Selain itu pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar, sementara itu menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes)

³Junaidi dan Hardiani. *Dasar-dasar Teori Ekonomi Kependudukan*, (Hamada Prima, 2009), h, 15

RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi Covid-19.

Banyak sekolah dan Universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja di dalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan di tempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Dengan adanya epidemi penyakit Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah dan ekstrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. Menurut pemantauan ILO (*International Labour Organization*) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah

berdampak pada hampir 2,7miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, usaha di berbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK.⁴

PT. Pamor ganda Kabupaten Bengkulu Utara adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan karet, dimana terdapat banyak karyawan lepas atau karyawan harian yang bekerja. Perilaku karyawan sebelum pandemi Covid-19, mereka memiliki rasa tanggungjawab, amanah, disiplin, berpikir positif, empati, profesional terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Pamor Ganda yaitu bapak Reza setelah adanya pandemi Covid-19 ini membuat perusahaan harus mengambil kebijakan yang tentunya membuat

⁴LIPI, Kemnaker Universitas Indonesia. 2020. *Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*. <https://www.feb.ui.ac.id/blog/2020/05/26/inilah-hasil-kolaborasi-riset-antara-lipi-kemnaker-dan-lembaga-demografi-feb-ui/>. 14 Agustus 2020

perusahaan tetap bisa beroperasi misalnya dengan mengurangi jam kerja karyawan harian lepas yang membuat pendapatan karyawan berkurang sehingga mempengaruhi kondisi ekonomi karyawan karena gaji mereka dihitung per jam atau berdasarkan lama waktu mereka bekerja bahkan sampai mengurangi jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan.⁵

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda sebelum Covid-19?
2. Bagaimana perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda setelah Terdampak Covid-19?

⁵Observasi awal, Wawancara Kepada Bapak Reza

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda sebelum Covid-19.
2. Untuk mengetahui Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda setelah Terdampak Covid-19.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang perbankan syariah sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan.

2. Kegunaan Praktis
 - a. Untuk Perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya dalam penentuan perekonomian karyawan pada masa pandemi covid-19.

- b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.

E. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syahrial, 2020	Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia.	Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, Pandemi juga dapat memiliki dampak ekonomi yang tidak proporsional pada segmen tertentu dari

			<p>populasi, yang dapat memperburuk ketimpangan yang mempengaruhi sebagian besar kelompok pekerja, seperti : Pekerja yang sudah memiliki masalah dengan kondisi kesehatan, Kaum muda yang sudah menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi, Pekerja yang lebih tua yang mungkin menghadapi risiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan menderita kerentanan ekonomi, Perempuan yang terlalu banyak mewakili pekerjaan-pekerjaan yang berada di garis depan dalam menangani pandemi dan yang akan menanggung beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawab perawatan terkait dengan penutupan sekolah atau sistem keperawatan, Pekerja yang tidak terlindungi, termasuk pekerja mandiri, pekerja kasual dan pekerja musiman (<i>gig workers</i>)</p>
--	--	--	---

			<p>yang tidak mempunyai akses terhadap mekanisme cuti dibayar atau sakit dan Pekerja migran yang mungkin tidak dapat mengakses tempat kerja mereka di Negara tujuan ataupun kembali pulang kepada keluarga mereka.</p> <p>Ketidak menentuan dan kesulitan hidup menjadikan kelompok rentan ini memerlukan jaring pengaman sosial, seperti jaminan kesehatan dan jaminan sosial. Melalui penyediaan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, maka kehidupan masyarakat yang paling rentan menjadi terlindungi, baik pada saat tidak ada krisis maupun pada saat krisis. Dengan adanya perlindungan sosial ini, pekerja rentan dapat tetap hidup dalam kondisi sehat dan tetap mampu bekerja untuk memenuhi kehidupan mereka dan keluarganya pada hari depan. Tanpa jaminan kesehatan dan jaminan sosial, maka krisis akibat pandemi Covid-19 ini</p>
--	--	--	--

			akan merenggut harapan dan kehidupan kelompok rentan. ⁶
2	Maruf, 2021	Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidakkoperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah Di Phk.	Dari penelitian ini yang bisa kita ketahui bahwa Covid-19 memang menyebabkan perekonomian menurun. Pengaruhnya kepada perusahaan-perusahaan yang ada adalah pendapatan yang berkurang, dan efek dari pendapatan yang kurang adalah pemutusan hubungan kerja. Langkah ini di ambil perusahaan dengan alasan menyelamatkan perusahaan tersebut supaya bisa tetap hidup. Tentunya bila dilakukan secara benar hal ini bakal tidak menjadi masalah, namun bila hal ini tidak benar maka menimbulkan masalah. Seperti tidak memenuhi hak karyawannya, sebagai contohnya tidak memberikan pesngon dengan alasan <i>force</i>

⁶Syahrial. *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jurnal Ners Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020

			<i>majeure</i> tentunya hal ini tidak dibenarkan. ⁷
3	Middia, 2020	Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia.	Meski tenaga kerja di Indonesia masih didominasi tenaga kerja informal, tren tenaga kerja sektor formal terus mengalami peningkatan. Data BPS (Badan Pusat Statistik) menunjukkan bahwa pada 2015, persentase tenaga kerja formal mencapai 42,25 persen. Kemudian meningkat pada 2019 menjadi 44,28 persen. Sebagai sektor yang padat modal, sector formal merupakan penyokong perekonomian Indonesia yang relatif aman atau tidak rentan mengalami penutupan. Namun, penetapan status pandemi global pada 11 Maret 2020 akibat <i>Corona Virus Disease</i> (Covid-19) telah memukul perekonomian dunia, termasuk Indonesia. Guna menekan penyebaran Covid-19, aturan untuk tetap berada

⁷Maruf. *Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidakkoooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah Di PHK*. Accounting and Management Journal, Vol. 5, No. 1, July 2021

			<p>di rumah telah digalakkan. Hal tersebut menyebabkan banyak perusahaan mengalami kerugian bahkan menutup usahanya, sehingga berdampak pada para tenaga kerja. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada 13 April 2020, sebanyak 1,2 juta tenaga kerja formal <i>dirumahkan</i> dan 212,4 ribu mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini bertujuan untuk melihat tren tenaga kerja formal di Indonesia serta dampak Covid-19 terhadap tenaga kerja formal di Indonesia. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang dianalisis secara deskriptif.⁸</p>
--	--	--	---

⁸Middia. *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia*. Jurnal Volume 28 Nomor 2 2020

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Ini Adalah Kualitatif Deskriptif, yaitu penelitian lapangan. Metode Deskriptif Adalah Metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.⁹

Jenis Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan suatu pencermatan terhadap kegiatan berupa sebuah tindakan, yang sengaja dimunculkan dan terjadi secara bersamaan. Kualitatif Merupakan Suatu Bentuk Penelitian yang bersifat reflektif dengan melakukan tindakan tertentu agar dapat memperbaiki/ meningkatkan praktik. Kualitatif Merupakan studi

⁹Sukardi. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.78

sistematis yang dilakukan dalam upaya memperbaiki praktik-praktik serta refleksi dari tindakan tersebut.¹⁰

Kualitatif Merupakan Suatu Penelitian yang mengangkat masalah-masalah aktual yang dihadapi di lapangan. Dengan Penelitian kualitatif mempunyai peran ganda yaitu praktisi dan peneliti.¹¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan data tidak diolah secara statistik.

2) Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian Ini Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh deskripsi Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda yang Terdampak Covid-19.

¹⁰Heris Hendriana dan Afrilianto, *Panduan bagi Guru Penelitian Tindakan Kelas suatu Karya Tulis Ilmiah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), h. 31.

¹¹Zainal dkk, *Penelitian Kualitatif untuk guru SD, SLB dan TK* (Bandung: CV Yrama Widya, 2014), h. 3.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari 23 November 2021 sampai dengan 05 Desember 2021.

b. Lokasi Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Pamor Ganda Abdeling 12 Kecamatan Ketahun, Kabupaten Bengkulu Utara. Alasan peneliti mengambil penelitian di PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara dikarenakan Terdapat Permasalahan.

3. Informan Penelitian

Informan Penelitian Adalah orang yang memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti pada saat peneliti melakukan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan 10 informan yang terdiri dari, Supriadi, Sukarti, Napitulu, Antasari, Pasaribu, Manik, Jeri, Musahada, Bahtiar Sitorus, Sinaga.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Informan Penelitian Diambil Secara *Purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.¹² Dalam penelitian ini dengan menggunakan sasaran 10 orang karyawan muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara. Kriteria dalam penelitian ini yaitu laki-laki dan perempuan yang sudah bekerja diatas 5 tahun. Supardi sebagai mandor selama 15 tahun. Sukarti sebagai krani/administrasi selama 10 tahun. Napitulu sebagai penyadap selama 8 tahun. Antasari sebagai penyadap kurang lebih 9,5 tahun. Pasaribu sebagai penyadap kurang lebih 8 tahun. Manik sebagai penyadap kurang lebih 5,5 tahun. Jeri sebagai penyadap kurang lebih 7 tahun. Musahada sebagai penyadap kurang lebih 7 tahun. Bahtiar

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif)*, (Bandung: Alfabeta, 2018) h.85

sitorus sebagai penyadap kurang lebih 6 tahun. Sinaga sebagai penyadap kurang lebih 9 tahun.

5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Adapun data-data yang akan peneliti kumpulkan peneliti yaitu terbagi atas 2 (dua) sumber, yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari dari sumber utamanya. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi dengan jumlah informan 10 orang karyawan muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari hasil studi perpustakaan, bahan bacaan ataupun data.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk Memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data. Teknik dilakukan dengan:

1) Observasi

Pada bulan September 2020 peneliti melakukan observasi ke PT. Pamor Ganda. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan narasumber yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Pada saat akan melakukan wawancara peneliti diarahkan oleh mandor disana yang bernama bapak Supriadi dan mendatangi rumah-

rumah karyawan yang akan di wawancarai. Berikutnya peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan informan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi Adalah Kegiatan Untuk Merekam dan menyimpan berbagai data penting yang dihasilkan oleh kegiatan. Kegiatan dokumentasi pada penelitian digunakan untuk mendapatkan gambar atau foto pada saat melakukan penelitian. Dokumentasi dilakukan pada saat peneliti melakukan tanya jawab kepada informan.

6. Teknik Analisis Data

Hasil penelitian di analisis secara kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas,

sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

Menurut Prof. Lexy Moleong Berpendapat Teknik Analisis data merupakan kegiatan analisis dalam sebuah penelitian yang dilakukan dengan memeriksa semua data dari instrumen penelitian, seperti dokumen, catatan, rekaman, hasil tes, dan lain-lain.¹³

Dalam penelitian ini Analisis data telah dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Miles dan Huberman alur analisis mengikuti model analisis interaktif.¹⁴ Dalam Penelitian proses analisis ini dilakukan melalui tiga komponen analisa, diantaranya sebagai berikut :

a. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara

¹³Lexy J.Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2012).

¹⁴Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana,J. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. TerjemahanTjetjepRohindiRohidi, UI-Press 2014..

teitidan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dengan Reduksi data, maka data yang tidak perlu akan dibuang.¹⁵

- b. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- c. Penarikan Serta Pengujian Kesimpulan

¹⁵Pawito, *PenelitianKomunikasi*, (Yogyakarta: Pelangi Perkasa, 2014), h. 104-106

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan penemuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Penemuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.¹⁶

¹⁶Al et, Hardani, Ahyar. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Permata, 2020),h 90

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber daya insani

Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain.¹⁷

Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan¹⁸

Manajemen sumber daya insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non*

¹⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Insani dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2003),h.11

¹⁸ Sofyandi Herman Dan Garniwa. *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2014). h.120

material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁹

Manajemen sumber daya insani terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya insani merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya insani di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dilihat bahwa pengertian manajemen sumber daya insani adalah danya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan

¹⁹Wibowo. *Perilaku dalam organisasi Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 190

pengertian manajemen sumber daya insani sebagai personal (personalia, kepegawaian)

Sedangkan sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya insani tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya insani sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.²⁰

Sumber daya insani merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya insani seiring disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga,

²⁰ Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber daya insani*. Terjemahan oleh Bayu Airlangga. (Jakarta: Erlangga, 2014), h. 89

kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisasi lainnya.

Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. SDI sebenarnya sudah dijelaskan di dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah: 30 yang menjelaskan manusia sebagai khalifah di muka bumi kemudian dikuatkan dalam firman Allah SWT di QS. Shaad: 26²¹

يٰۤاٰدَمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ
وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ
سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

²¹Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 43

2. Peranan Manajemen Sumber daya insani

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya insani berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut ini peranan manajemen sumber daya insani:²²

- a. Manajemen jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job right man dan job evaluation*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya insani pada masa yang akan datang.

²² Anwar Prabu mangkunegara. Manajemen Sumber daya insani. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h. 67

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya

3. Tujuan manajemen sumber daya insani

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :²³

- a. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan

²³ Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 47

secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan dari pada sepatinya.

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting peranan industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktivasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang cukup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut secara memberi insentif dan penugasan yang tepat yang tepat, agar

sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.²⁴

Human resources management (manajemen sumber daya insani) dapat diartikan sebagai suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih atau mengorganisasikan dan melayani mereka. Secara sederhana bahwa manajemen sumber daya insani adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.²⁵

²⁴ Abdul Kadir dan Terra CH Triwahyuni. *Pengenalan Teknologi Informasi*. (Yogyakarta: Andi, 2013), h. 266

²⁵ Agus Tulus. *Manajemen Sumber daya insani*, Buku Panduan Mahasiswa, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013), h. 119

4. Sumber daya insani Dalam Perspektif Islam

1. Pengertian Sumber daya insani dalam perspektif Islam.

Sumber daya insani dalam perspektif islam yaitu ciri-ciri sumberdaya manusia yang mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai ke islaman.²⁶

2. Ciri –ciri Sumber daya insani dalam perspektif Islam

Adapun ciri emosional dan spiritual Sumber daya insani (SDM) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:²⁷

- a. Amanah

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu

²⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya insani Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2014), h. 332

²⁷ Rivai. *Manajemen Sumber daya insani Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), h. 543

bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanah atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

b. Berpikir positif

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan

bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.²⁸

c. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman maupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri

²⁸Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Ed 1*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 210-215

ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat bekerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

d. Empati

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan maupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap

simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

5. Manfaat Sumber daya insani

Adapun Sumber daya insani memiliki manfaat yaitu:²⁹

1. Untuk menjalankan usaha karena ada kemampuan (*skill*)

Sumber daya insani adalah segenap kemampuan manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh karena itu manfaat sumber daya insani yang pertama bahwa dalam menjalankan suatu perusahaan karyawan harus mempunyai kemampuan bidang yang dikerjakan serta penempatan karyawan disesuaikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

²⁹ Sondang Siagian, P. *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2014), h. 78

2. Penggerakan dengan kemampuannya

Suatu perusahaan akan terus berkembang dan maju apabila ada sumber daya yang menggerakkan. Dengan adanya Sumber daya insani yang kompeten di suatu perusahaan maka akan menciptakan perusahaan yang terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

3. Mengelola dengan kemampuan

Manusia atau karyawan adalah pengelola dalam suatu perusahaan, secanggih apapun perusahaan apabila tidak ada manusia yang mengelolanya maka perusahaan tersebut tidak mampu berjalan. Dalam mengelola suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya insani yang mempunyai skill yang profesional sehingga mampu mengelola perusahaan dengan baik.

4. Menjalankan dengan kemampuan

Begitu halnya dengan mengelola, sumber daya insani juga berfungsi sebagai penjelas suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya insani yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing maka suatu perusahaan akan berjalan sesuai dengan tujuan atau visi dan misi perusahaan tersebut.

5. Aktivitas /perannya dalam suatu organisasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, adanya penggerak, pengelola, dan penjualan suatu perusahaan, maka semua aktivitas dalam suatu perusahaan itu merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya insani.

6. Pencipta dengan kemampuannya

Selain penggerak, pengelola, dan penjualan suatu perusahaan, sumber daya insani juga berperan sebagai pencipta didalam perusahaan. Dengan kemampuan yang dimiliki

oleh sumber daya insani, harus mampu menciptakan apa yang diperlukan baik untuk keperluan internal maupun eksternal perusahaan.

B. Perilaku Karyawan Muslim

1. Pengertian Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar. Perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya

stimulus terhadap Skinner ini disebut teori “S-O-R” atau *Stimulus-Organisme-Respons*.³⁰

2. Pengertian Etika

Ethos adalah salah satu kata Yunani kuno yang masuk dalam banyak bahasa modern persis dalam bentuk seperti yang dipakai oleh bahasa aslinya dulu. Sepintas lalu, kata ethos merupakan asal usul dari kata etika dan etis. Dalam bahasa modern, ethos menunjukkan ciri-ciri, pandangan, nilai yang menandai suatu kelompok. Dalam Concise Oxford Dictionary ethos disifatkan sebagai *characteristic spirit of community, people or system*, suasana khas yang menandai suatu kelompok, bangsa atau sistem.

Etika berasal dari bahasa Yunani kuno mempunyai banyak arti yakni tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan,

³⁰Endang dan Elisabeth. *Perilaku dan Softskills Kesehatan*. (Yogyakarta: PT. Pustaka bardung, 2015), h. 21

sikap, dan cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) artinya adalah adat kebiasaan.³¹

Secara etimologis, istilah ethos berarti “tempat hidup” yang dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul istilah Ethikos yang berarti “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”³²

Etika dapat diartikan sebagai sikap untuk memahami opsi-opsi yang harus diambil diantara sekian banyak pilihan tindakan yang ada.³³

Secara terminologis, ethos digunakan dalam tiga pengertian, yaitu (1) suatu aturan umum atau cara hidup, (2) suatu tatanan dari perilaku, (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Dari kata ethos, terbentuklah kata ethic yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau etiket yaitu cara bersopan santun. Menurut

³¹ Bertens, K. *Etika* (Jakarta:Gramedia, 2007), h. 224

³² Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis dan Profesi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009),h.4

³³ Faisal badroen et al. *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), h. 12

Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Jadi etika sama dengan ethos yang secara etimologis memiliki arti adat kebiasaan yang oleh filsuf Yunani Aristoteles (384-322 SM) sudah dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Sedangkan menurut Webster's New Word Dictionary 3rd College Edition, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter, sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Dalam bahasa Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat.

Lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-

aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar.³⁴ Istilah etika sering digunakan dalam tiga perbedaan yang saling terkait, yaitu: (1) merupakan pola umum atau jalan "hidup" (2) seperangkat aturan "kode moral" dan (3) penyelidikan jalan hidup dan aturan-aturan perilaku, atau merupakan penyelidikan filosofis tentang hakekat dan dasar-dasar moral. Etika merupakan salah satu cabang filsafat, maka pengertian etika menurut filsafat ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan buruk dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh pikiran.³⁵

Dengan demikian etika dapat berarti: Pertama, Etika atau Ethos dapat dipakai sebagai nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Misalnya etika protestan (*The protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* karya Max Weber), Etika

³⁴ Abdullah, M. Yatimin. *Pengantar Studi Etika* (Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada, 2010), h. 56

³⁵ Setiadi, Elly et al. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010),h. 43

Confucius, Etika Islam, dan sebagainya. Kedua, etika atau ethos adalah The governing or central principles in a movement, work of art, mode of expression, or the like, yaitu prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi atau sejenisnya. Jadi etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

3. Pengaruh Etika terhadap perilaku manusia

Dari uraian di atas, etika atau ethos apabila dikaitkan dengan Etika Confucius akan menjadi etika yang berpengaruh terhadap tingkah laku manusia, khususnya orang Tionghoa dan penganut Confucius dalam mendorong tingkah laku nyata yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini diperkuat pendapat Elashmawi dan Harris bahwa segala perilaku manusia dalam menjalankan

bisnis atau kehidupan sosial lainnya dipengaruhi oleh sistem kepercayaan mengenai kehidupan, kematian, agama dan nilai-nilai lainnya. Kepercayaan-kepercayaan tersebut diambil oleh manusia sebagai norma yang diterima, dan hal ini berkaitan dengan kinerja seseorang maupun kelompok (organisasi). Etika kerja dalam Islam dibagi menjadi 5:

- a. Bekerja dengan niat mengabdikan diri kepada Allah
“Wahai sekalian manusia! Sembahlah Tuhan kamu yang telah menciptakan kamu dan orang-orang yang terdahulu daripada kamu supaya kamu bertaqwa”. (Al-Baqarah : 21) *“Wahai orang-orang yang berilmu, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kamu kepada Rasul dan kepada orang yang berkuasa dari kalangan kamu”*. (An-Nisaa’ : 59)
- b. Bekerja dengan ikhlas dan amanah *“Sebaik-baik manusia ialah orang yang paling banyak bermanfaat bagi sesama manusia“*. (Riwayat Al-Quda’)
“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menunaikan

amanah kepada yang berhak menerimanya”. (An-Nisaa’ : 58) “*Wahai orang yang beriman, sempurnakanlah janjimu*”. (Al-Maidah : 1)

- c. Bekerja dengan tekun “*Sesungguhnya Allah suka apabila seseorang itu melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun*”. (Riwayat Al-Baihaqi)
- d. Bekerja dengan semangat gotong royong “*Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan...*” (Al-Ma’idah : 2)
- e. Bekerja dengan orientasi kebahagiaan manusia sejadad “*Wahai orang yang beriman, hendaklah kamu sentiasa menjadi orang yang menegakkan keadilan kerana Allah, lagi menerangkan kebenaran; dan jangan sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum itu mendorong kamu kepada tidak melakukan keadilan*”. (Al-Maidah : 08)

Allah mencerminkan perilaku manusia yang ideal dalam kitabNya yaitu dengan kriteria sekurang-kurangnya adalah sebagai berikut:

1. Segala sesuatunya harus dikerjakan dalam rangka untuk mengesakan Allah (QS Muhammad : 19)
2. Menganggap bahwa semuanya adalah saudara dan memiliki kedudukan yang sama meskipun berbeda suku bangsa (QS Al-Hujurat : 13)
3. Saling tolong menolong dan berbuat baik sehingga akan tercipta masyarakat yang harmonis (QS Al-Maidah : 2)
4. Berlomba-lomba dalam kebaikan (QS Al-Baqoroh : 148)
5. Toleransi dan bebas menjalankan ajaran agama masing-masing (QS : Al-Kafirun : 1-6)
6. Selalu istiqomah dalam kebaikan/ teguh pendiriannya dan tidak melampaui batas (QS Hud : 112)
7. Adil dan selalu memperjuangkan kebenaran (QS An-Nisa : 58)
8. Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu kal tertentu/ ijtihad (Al-Baqoroh : 219).

C. Perekonomian Karyawan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁶ Tenaga kerja merupakan individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.³⁷

Tenaga kerja memiliki pengertian lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian Seni Mencakup Tenaga Kerja/buruh yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.³⁸ Dengan kata lain, tenaga kerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam

³⁶Mulyadi, S. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

³⁷Sumarni, M dan Suprihanto, J. 2014. *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.

³⁸Rusli, H. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia

ikatan hubungan kerja. Tenaga Kerja Merupakan Penduduk Dalam Usia Kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁹ Tenaga kerja merupakan individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Tenaga kerja memiliki pengertian lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian Seni Mencakup Tenaga Kerja/buruh yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Dengan kata lain, tenaga kerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan oleh Negara-negara yang sedang berkembang bertujuan untuk meningkatkan

³⁹Mulyadi, S. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

pendapatan riil per kapita, pendapatan ini pada umumnya masih rendah. Gejala umum yang sering terjadi dalam proses pembangunan di Negara-negara berkembang adalah hasrat konsumsi dari masyarakat yang tinggi sebagai akibat dari kenaikan pendapatan.⁴⁰

2. Pendapatan Karyawan

Pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima oleh penduduk atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan maupun tahunan. Beberapa Klasifikasi Pendapatan Antara lain:

1. Pendapatan Pribadi, yaitu; semua jenis pendapatan yang diperoleh tanpa memberikan suatu kegiatan apapun yang diterima penduduk suatu Negara. Dalam kamus besar bahasa indonesia pendapatan adalah hasil kerja (usaha atau sebagainya).⁴¹ Sedangkan menurut kamus manajemen pendapatan adalah uang yang diterima oleh

⁴⁰Sumaatmadja. *Pengantar Studi Sosial*. (Jakarta :Penerbit Alumni.2001), h. 56

⁴¹Bahasa, Tim Penyusun Pusat. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Jakarta: BalaiPustaka." (2007).

perorangan dalam bentuk uang, upah, gaji, sewa, bunga, komisi, atau laba.⁴²

Pendapatan Disposibel Adalah Suatu Jenis Penghasilan yang diperoleh seseorang yang siap untuk dibelanjakan atau dikonsumsi.⁴³ Pendapatan Disposibel, yaitu; pendapatan pribadi dikurangi pajak yang harus dibayarkan oleh para penerima pendapatan, sisa pendapatan yang siap dibelanjakan inilah yang dinamakan pendapatan disposibel. Besarnya pendapatan disposibel yaitu pendapatan yang diterima dikurangi dengan pajak langsung (pajak perseorangan) seperti pajak penghasilan. Masalah pendapatan tidak hanya dilihat dari jumlahnya saja, tetapi bagaimana distribusi pendapatan yang diterima oleh masyarakat. Indikator

⁴²M. Marbun. Perancangan Aplikasi Artificial Intelligence Dalam Kamus Multi Bahasa. *Jurnal Mantik Penusa*, 2010. 3(5).

⁴³Nur laila Hanum dan Sari Sari, *Pengaruh Pendapatan Perkapita Terhadap Konsumsi Di Provinsi Aceh*, *Jurnal Samudra Ekonomika* Vol 3 No 1, April 2019, hal. 86

pendapatan disposable adalah Pendapatan Pribadi dan Pajak Pribadi.⁴⁴

2. Pendapatan nasional, yaitu; nilai seluruh barang-barang jadi dan jasa-jasa yang diproduksi oleh suatu Negara dalam satu tahun.⁴⁵ Pendapatan Nasional adalah alat yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat kehidupan atau kemakmuran dalam suatu bangsa atau negara. Secara Kuantitatif, tingkat kehidupan dan kemajuan suatu negara itu ditentukan oleh perbandingan antara jumlah Pendapatan Nasional dengan jumlah penduduk dalam suatu negara. Konsep ini biasanya dikenal dengan sebutan pendapatan perkapita. Meskipun pendapatan perkapitanya belum menggambarkan tingkat kemajuan seluruh rakyat.⁴⁶

⁴⁴A. Masruroh, *Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas dan disposable income terhadap minat menabung mahasiswa di perbankan syariah (studi kasus mahasiswa STAIN salatiga, 2015)* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).

⁴⁵Basrowi. *Pengantar Sosiologi*. (Bogor: Ghalia Indonesia.2005), h. 70

⁴⁶Agung, A.Y. *Pendapatan Nasional, PENDAPATAN NASIONAL*, (2020)

Rendahnya pertumbuhan pendapatan per kapita suatu negara berarti juga mencerminkan rendahnya pertumbuhan GNP dan ini terjadi pada negara-negara yang sedang berkembang. Usaha-usaha untuk meningkatkan pendapatan per kapita masyarakat, yaitu dengan cara menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai, menggalakkan program kerja berencana dan yang terakhir transfer pemerintah kepada golongan-golongan masyarakat yang berpendapatan rendah. Dengan menggunakan pajak yang efektif untuk membiayai transfer tersebut sekaligus untuk mengurangi perbedaan kemakmuran antar anggota masyarakat. Pendapatan nasional adalah nilai netto dari semua barang dan jasa (produk nasional) yang diproduksi setiap tahunnya dalam suatu Negara. Pendapatan nasional dapat ditentukan dengan tiga cara yaitu:⁴⁷

1. Cara produksi neto, output/produk dalam negeri dari barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi oleh perusahaan-perusahaan dalam suatu Negara. Total

⁴⁷AgusSalim,*PerubahanSosial*. (Yogyakarta : PT. Tiara WacanaYogya, 2002), h. 221

output ini tidak mencakup nilai barang-barang dan jasa-jasa yang diimpor. Untuk mendapatkan produk nasional bruto, produk domestik bruto harus ditambah dengan pendapatan bersih yang diterima dari luar negeri.

2. Cara pendapatan, total pendapatan yang diterima penduduk suatu Negara sebagai balas jasa dari produksi barang dan jasa yang sedang berlangsung. Pendapatan ini disebut pendapatan faktor, sebab ditambahkan pada faktor-faktor produksi, dan pembayaran transfer (*transfer payment*) tidak dimasukkan dalam perhitungan, seperti tunjangan sakit, tunjangan pengangguran dimana tidak ada barang atau jasa yang diterima sebagai imbalannya.
3. Cara Pengeluaran, total pengeluaran domestik oleh penduduk suatu Negara pada konsumen dan investasi barang-barang. Hal ini mencakup pengeluaran pada barang dan jasa jadi (tidak termasuk barang atau jasa setengah jadi) dan termasuk barang-barang yang tidak

terjual dan yang ditambahkan pada persediaan (investasi persediaan).

3. Pendapatan Karyawan

Dewasa ini sumber pendapatan sebagian besar Rumah Tangga di pedesaan tidak hanya dari satu sumber, melainkan dari beberapa sumber atau dapat dikatakan rumah tangga melakukan diversifikasi pekerjaan atau memiliki aneka ragam sumber pendapatan. Bagi rumah tangga pedesaan yang hanya menguasai faktor produksi tenaga kerja, pendapatan mereka ditentukan oleh besarnya kesempatan kerja yang dapat dimanfaatkan dan tingkat upah yang diterima. Kedua faktor ini merupakan fenomena dari pasar tenaga kerja pedesaan. Kesempatan kerja pedesaan ditentukan oleh pola produksi pertanian, produksi barang dan jasa non-pertanian di pedesaan, pertumbuhan angkatan kerja dan mobilitas tenaga kerja pedesaan. Di sektor pertanian, besarnya kesempatan kerja dipengaruhi oleh luas lahan pertanian, produktivitas lahan, intensitas dan pola tanam, serta teknologi yang diterapkan. Sektor non-pertanian

kesempatan kerja ditentukan oleh volume produksi, teknologi dan tingkat harga komoditi.⁴⁸

Pendapatan rumah tangga pertanian ditentukan oleh tingkat upah sebagai penerimaan faktor produksi tenaga kerja. Nilai sewa tanah sebagai penerimaan dari penguasaan aset produktif lahan pertanian. Dengan demikian tingkat pendapatan rumah tangga pedesaan sangat dipengaruhi oleh tingkat penguasaan faktor produksi. Pendapatan rumah petani pinggiran perkotaan juga bersumber dari tiga kegiatan utama, yaitu kegiatan dalam usaha tani sendiri (*on-farm*), kegiatan pertanian di luar usaha tani sendiri (*off-farm*) dan kegiatan di luar sektor pertanian (*non-farm*). Untuk petani yang berada di pedesaan, pendapatan yang bersumber dari kegiatan *on-farm* dan *off-farm* umumnya mencapai lebih dari 90 persen.⁴⁹


Ada beberapa aturan tentang pendapatan dalam konsep Islam, yaitu sebagai berikut:

⁴⁸Pasaribu Dkk, *Sosiologi Pembangunan...*, h. 332

⁴⁹Pasaribu Dkk, *Sosiologi Pembangunan...*, h. 332

- a. Adanya Harta (uang) yang dikhususkan untuk perdagangan.
- b. Mengoperasikan modal tersebut secara interaktif dengan unsur-unsur lain yang terkait produksi, seperti usaha dan sumber sumber alam.
- c. Memposisikan harta sebagai objek dalam pemutarannya karena adanya kemungkinan-kemungkinan pertambahan atau pengurangan jumlahnya.
- d. Modal pokok yang berarti modal bisa dikembalikan.⁵⁰

Dan dalam pendapatan setiap orang ada hak milik orang lain dan hal tersebut juga telah dijelaskan dalam QS. Adz Dzariyat Ayat 19 yang berbunyi:


 وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ

Artinya :

“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian.”

⁵⁰Husein Syahatah, pokok-pokok pemikiran akuntansi islam, (Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2001),h.150.

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan dalam setiap pendapatan yang kita peroleh itu ada sebagian harta tersebut adalah hak orang lain dan kita bisa mendistribusikannya melalui infaq, sodaqoh, dan lainnya. Meskipun kita dalam keadaan seperti saat ini terdampak Covid-19.

D. Covid-19

1. Pengertian Covid-19

Covid-19 merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*. Corona virus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019, kemudian diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2*

(SARS-COV2), dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease-2019 (COVID-19).

COVID-19 disebabkan oleh SARS-COV2 yang termasuk dalam keluarga besar coronavirus yang sama dengan penyebab SARS pada tahun 2003, hanya berbeda jenis virusnya. Gejalanya mirip dengan SARS, namun angka kematian SARS (9,6%) lebih tinggi dibanding COVID-19 (kurang dari 5%), walaupun jumlah kasus COVID-19 jauh lebih banyak dibanding SARS. COVID-19 juga memiliki penyebaran yang lebih luas dan cepat ke beberapa negara dibanding SARS.⁵¹

2. Gejala Umum Covid-19

Gejala umum berupa demam $\geq 380C$, batuk kering, dan sesak napas. Jika ada orang yang dalam 14 hari sebelum muncul gejala tersebut pernah melakukan perjalanan ke negara terjangkit, atau pernah merawat/kontak erat dengan penderita COVID-19, maka

⁵¹ Nuraini, R. *Kasus Covid-19 Pertama, Masyarakat Jangan Panik*. Diambil kembali dari indonesia.go.id: <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/kasus-covid-19-pertama-masyarakat-jangan-panik>, 2020

terhadap orang tersebut akan dilakukan pemeriksaan laboratorium lebih lanjut untuk memastikan diagnosisnya. Seperti penyakit pernapasan lainnya, COVID-19 dapat menyebabkan gejala ringan termasuk pilek, sakit tenggorokan, batuk, dan demam. Sekitar 80% kasus dapat pulih tanpa perlu perawatan khusus. Sekitar 1 dari setiap 6 orang mungkin akan menderita sakit yang parah, seperti disertai pneumonia atau kesulitan bernafas, yang biasanya muncul secara bertahap.⁵²

Walaupun angka kematian penyakit ini masih rendah (sekitar 3%), namun bagi orang yang berusia lanjut, dan orang-orang dengan kondisi medis yang sudah ada sebelumnya (seperti diabetes, tekanan darah tinggi dan penyakit jantung), mereka biasanya lebih rentan untuk menjadi sakit parah. Melihat perkembangan hingga saat ini, lebih dari 50% kasus konfirmasi telah dinyatakan membaik, dan angka kesembuhan akan terus meningkat.⁵³

⁵² Nuraini, R. *Kasus Covid-19 Pertama...*, 2020

⁵³ Afendi, A. H. *Dampak Pandemi Novel...*, h. 45.

Seseorang dapat terinfeksi dari penderita COVID-19. Penyakit ini dapat menyebar melalui tetesan kecil (droplet) dari hidung atau mulut pada saat batuk atau bersin. Droplet tersebut kemudian jatuh pada benda di sekitarnya. Kemudian jika ada orang lain menyentuh benda yang sudah terkontaminasi dengan droplet tersebut, lalu orang itu menyentuh mata, hidung atau mulut (segitiga wajah), maka orang itu dapat terinfeksi COVID-19. Atau bisa juga seseorang terinfeksi COVID-19 ketika tanpa sengaja menghirup droplet dari penderita. Inilah sebabnya mengapa kita penting untuk menjaga jarak hingga kurang lebih satu meter dari orang yang sakit. Sampai saat ini, para ahli masih terus melakukan penyelidikan untuk menentukan sumber virus, jenis paparan, dan cara penularannya. Tetap pantau sumber informasi yang akurat dan resmi mengenai perkembangan penyakit ini.

Orang yang tinggal atau bepergian di daerah di mana virus COVID-19 bersirkulasi sangat mungkin

berisiko terinfeksi. Mereka yang terinfeksi adalah orang-orang yang dalam 14 hari sebelum muncul gejala melakukan perjalanan dari negara terjangkit, atau yang kontak erat, seperti anggota keluarga, rekan kerja atau tenaga medis yang merawat pasien sebelum mereka tahu pasien tersebut terinfeksi COVID-19. Petugas kesehatan yang merawat pasien yang terinfeksi COVID-19 berisiko lebih tinggi dan harus konsisten melindungi diri mereka sendiri dengan prosedur pencegahan dan pengendalian infeksi yang tepat. Tidak ada batasan usia orang-orang dapat terinfeksi oleh coronavirus ini (COVID-19). Namun orang yang lebih tua, dan orang-orang dengan kondisi medis yang sudah ada sebelumnya (seperti asma, diabetes, penyakit jantung, atau tekanan darah tinggi) tampaknya lebih rentan untuk menderita sakit parah.

Orang yang terinfeksi COVID-19 dan influenza akan mengalami gejala infeksi saluran pernafasan yang sama, seperti demam, batuk dan pilek. Walaupun gejalanya sama, tapi penyebab virusnya berbeda-beda,

sehingga kita sulit mengidentifikasi masing-masing penyakit tersebut. Pemeriksaan medis yang akurat disertai rujukan pemeriksaan laboratorium sangat diperlukan untuk mengonfirmasi apakah seseorang terinfeksi COVID-19.

Bagi setiap orang yang menderita demam, batuk, dan sulit bernapas sangat direkomendasikan untuk segera mencari pengobatan, dan memberitahukan petugas kesehatan jika mereka telah melakukan perjalanan dari wilayah terjangkit dalam 14 hari sebelum muncul gejala, atau jika mereka telah melakukan kontak erat dengan seseorang yang sedang menderita gejala infeksi saluran pernafasan. Waktu yang diperlukan sejak tertular/terinfeksi hingga muncul gejala disebut masa inkubasi. Saat ini masa inkubasi COVID-19 diperkirakan antara 1-14 hari, dan perkiraan ini dapat berubah sewaktu-waktu sesuai perkembangan kasus.⁵⁴

⁵⁴<https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>, diakses pada tanggal 6 November 2021

3. Cara Menyegah Virus Covid-19

Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mencegah tertularnya virus ini adalah.⁵⁵

- a. Menjaga kesehatan dan kebugaran agar stamina tubuh tetap prima dan sistem imunitas/kekebalan tubuh meningkat. Mencuci tangan secara teratur menggunakan air dan sabun atau handrub berbasis alkohol. Mencuci tangan sampai bersih selain dapat membunuh virus yang mungkin ada di tangan, tindakan ini juga merupakan salah satu tindakan yang mudah dan murah. Sekitar 98% penyebaran penyakit bersumber dari tangan. Karena itu, menjaga kebersihan tangan adalah hal yang sangat penting.
- b. Ketika batuk dan bersin, tutup hidung dan mulut Anda dengan tisu atau lengan atas bagian dalam (bukan dengan telapak tangan).
- c. Hindari kontak dengan orang lain atau bepergian ke tempat umum.

⁵⁵<https://tirto.id/bagaimana-cara-mencegah-penularan-virus-corona-covid-19-f5rR>, diakses pada tanggal 6 November 2021

- d. Hindari menyentuh mata, hidung dan mulut (segitiga wajah). Tangan menyentuh banyak hal yang dapat terkontaminasi virus. Jika kita menyentuh mata, hidung dan mulut dengan tangan yang terkontaminasi, maka virus dapat dengan mudah masuk ke tubuh kita.
- e. Gunakan masker penutup mulut dan hidung ketika Anda sakit atau saat berada di tempat umum.
- f. Buang tisu dan masker yang sudah digunakan ke tempat sampah dengan benar, lalu cucilah tangan
- g. Menunda perjalanan ke daerah/ negara dimana virus ini ditemukan.
- h. Hindari bepergian ke luar rumah saat merasa kurang sehat, terutama jika merasa demam, batuk, dan sulit bernapas. Segera hubungi petugas kesehatan terdekat, dan mintalah bantuan mereka. Sampaikan pada petugas jika dalam 14 hari sebelumnya pernah melakukan perjalanan terutama ke negara terjangkit, atau pernah kontak erat dengan orang yang memiliki

gejala yang sama. Ikuti arahan dari petugas kesehatan setempat.

- i. Selalu pantau perkembangan penyakit COVID-19 dari sumber resmi dan akurat. Ikuti arahan dan informasi dari petugas kesehatan dan Dinas Kesehatan setempat.

4. Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut

sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan diatas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastic terhadap pekerja dan perusahaan. Sering kali yang pertama kehilangan pekerjaan adalah mereka yang pekerjaannya sudah rentan, seperti misalnya pekerja toko, pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi dan petugas kebersihan. Di dunia di mana hanya satu dari lima orang yang memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan malapetaka bagi jutaan keluarga.⁵⁶

⁵⁶Fajrin, Pingit A. M. *Tantangan Berat Atasi Gelombang Pengangguran Akibat Corona*, (Jurnal Ketenagakerjaan, 2020)

Pekerja informal, yang menyumbang sekitar 61 persen dari tenaga kerja global sangat rentan selama pandemic karena mereka harus menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang lebih tinggi dan kurangnya perlindungan yang memadai. Bekerja Dengan Tidak Adanya Perlindungan, seperti cuti sakit atau tunjangan pengangguran, membuat para pekerja ini mungkin perlu memilih antara kesehatan dan pendapatan, yang berisiko terhadap kesehatan mereka, kesehatan orang lain serta kesejahteraan ekonomi mereka. Selain Pengangguran dan setengah pengangguran; krisis juga akan berdampak pada kondisi kerja, upah dan akses atas perlindungan sosial, dengan dampak negatif khususnya pada kelompok-kelompok tertentu yang lebih rentan terhadap dampak pasar kerja yang buruk.⁵⁷

Pandemi juga dapat memiliki dampak ekonomi yang tidak proporsional pada segmen tertentu dari

⁵⁷Herispon. *Dampak Ekonomi Pembatasan Sosial Berskala Besar Terhadap Masyarakat Kota Pekanbaru di Provinsi Riau*. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau Vol.11 (2), 27 Juni 2020)

populasi, yang dapat memperburuk ketimpangan yang mempengaruhi sebagian besar kelompok pekerja, seperti:⁵⁸

- a. Pekerja yang sudah memiliki masalah dengan kondisi kesehatan;
- b. Kaum Muda yang sudah menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi;
- c. Pekerja yang lebih tua yang mungkin menghadapi resiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan menderita kerentanan ekonomi
- d. Perempuan yang terlalu banyak mewakili pekerjaan-pekerjaan yang berada di garis depan dalam menangani pandemi dan yang akan menanggung beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawab

⁵⁸Dinaloni D & Putri, *Pengaruh Keberlanjutan Usaha dan Force Majeure Terhadap Kredit bermasalah Pnpm mandiri Perdesaan di kecamatan Trowulan Kabupaten Mojokerto*.Jkbn (*Jurnal Pendidikan Ekonomi, kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen*, 2019)

perawatan terkait dengan penutupan sekolah atau sistem keperawatan;

- e. Pekerja yang tidak terlindungi, termasuk pekerja mandiri, pekerja casual dan pekerja musiman(*gig workers*) yang tidak mempunyai akses terhadap mekanisme cuti dibayar atau sakit; dan
- f. Pekerja migran yang mungkin tidak dapat mengakses tempat kerja mereka di Negara Tujuan Maupun kembali pulang kepada keluarga mereka.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak ganda bagi para pekerja rentan dan “kelompok rentan baru” seperti Santosa, Jayadi, dan Suniyah. ILO menyebut pekerja rentan adalah para pekerja dengan kondisi hidup tidak menentu, baik dari sisi pendapatan, jam kerja, hingga ketiadaan jaminan kesehatan dan jaminan masa tua. Para pekerja rentan ini menjadi kelompok masyarakat yang paling terpuak akibat wabah Covid-19. Mereka Selama Ini Menggantungkan Hidupnya pada pendapatan harian,

sehingga menurunnya aktivitas ekonomi berpengaruh pada pendapatan dan kualitas hidup mereka.⁵⁹

Aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) digalakkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19, sehingga mengakibatkan dampak ekonomi yang signifikan karena berujung penutupan pasar keuangan, kantor perusahaan, bisnis, dan acara.⁶⁰ Dampak Secara Langsung terhadap ekonomi tercermin dari perubahan pasar, seperti permintaan (konsumsi dan investasi), pasokan produksi barang dan jasa, serta pasar kerja.⁶¹

Kebijakan PBB telah menekan aktivitas rumah tangga dan produktivitas perusahaan dalam bentuk pembatasan ruang gerak masyarakat dan operasional perusahaan serta berimbas pada penurunan konsumsi rumah tangga dan perusahaan. Penurunan konsumsi

⁵⁹ Marshal Sajou, Danile dan Kerenhapukh Milka T.P dkk, “Peran negara Atas perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa pandemic Covid19. Jurnal Syntax Transformation Vol 1 No 8, Oktober 2020.

⁶⁰ Mukharom, *Kebijakan abu Muhammad S.A.W menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya Dalam Konteks Menanggulangi Coronavirus COVID-19*, Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar’I, FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol 7 No 3, 2020

⁶¹ Randi, Yusuf, “Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan”, *Yurisprudensi*, Volume 3 Nomor 2 Juni 2020

menyebabkan penurunan pendapatan pelaku usaha dan menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja yang merupakan salah satu input produksi. Permintaan Tenaga Kerja yang menurun menyebabkan banyak perusahaan yang pada akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan menutup usahanya sehingga terjadi lonjakan pengangguran.⁶² Kondisi Ini Berlangsung Selama Berbulan Bulan, sehingga semakin banyak penduduk yang jatuh dalam kemiskinan karena tidak bekerja. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap ekonomi dan ketenagakerjaan tidak dialami sektor informal sebagai sektor yang rentan, tetapi sektor formal yang lebih stabil pun banyak yang mengalami kerugian. Hal tersebut selanjutnya berimbas pada para tenaga kerja sektor formal.⁶³.

⁶²Sudibyo ji Narendra Buwana Dkk, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja status perjanjian waktu tertentu (PKWT) PT X Kota Malang”, Studi Jurnal Manajemen, Vol.9 No. 2, Tahun 2015

⁶³Mustakim, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, “Salam: Jurnal Sosial Budaya Syar’I FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol 7 No 8, 2000

Adapun Indikator Dampak Covid-19 bagi perusahaan dan masyarakat sebagai berikut:

- a. Menurunnya Hasil Produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
- b. Merosotnya Penghasilan Perusahaan
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- d. Pelaksanaan Rasionalis atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan⁶⁴

Adapun dampak Covid-19 terhadap perekonomian adalah gangguan terhadap dunia usaha, kondisi kerja, upah, akses, pemutusan hubungan kerja, menutup usaha hingga terjadinya lonjakan pengangguran

⁶⁴Mustakim, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, "Salam: Jurnal Sosial Budaya Syar' I FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol 7 No 8, 2000

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan PT. Pamor Ganda

Sejarah perusahaan tahun 1988 PT pamorganda didirikan untuk memproduksi dan mendistribusikan biji kakao kering tahun 1994 perusahaan mulai memproduksi tahun 1997 PT pamorganda membangun pabrik baru yaitu pabrik karet dalam bentuk atau sisir 3 sisi dan sisi limas tahun 2005 menerima sertifikat dari Jogja produk asuransi untuk standar produk SNI 06-1903-2000 dan boleh menggunakan logo LSPR-JEPA dan tanda SNI tahun 2006 PT pamorganda bekerjasama dengan masyarakat desa Tanjung dalam dengan membentuk kelompok tani plasma murni Tanjung dalam untuk memperluas perkebunan karet dan meningkatkan hasil produksi karet tahun 2007 perusahaan membangun pabrik karet baru dengan kapasitas produksi yang lebih besar tahun 2008 perusahaan perkebunan PT pamorganda mulai mengganti komoditi kakao nya dengan dengan komoditi karet berharap

mendapatkan kapasitas produksi karet yang lebih banyak lagi perusahaan PT pamorganda menerima penghargaan tahun 2009 perusahaan membangun sekolah dasar swasta di dalam area perusahaan yang diberi nama SD swasta tunas kita tahun 2010 PT pamor ganda menerima piagam penghargaan dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi pemerintah kabupaten Bengkulu Utara atas partisipasi perusahaan mensukseskan pelaksanaan jalan santai yang diselenggarakan dalam rangka peringatan hari buruh internasional atau maybe tahun 2014 menerima sertifikat dari BPJS kesehatan atas keikutsertaan PT pamor ganda dalam program jaminan kesehatan BPJS kesehatan tahun 2016 perusahaan menerima sertifikat SPpt-SNI dari Jogja produk asuransi untuk standar produk SNI dan perusahaan diberikan hak untuk menggunakan logo LSP BBKKP-JEPA dan tanda SNI pada produk. Pada tahun 2008 perusahaan membangun pabrik baru dengan kapasitas yang lebih besar dan memulai produksi karet dengan produk SR10 dan SIR 20.

Alamat perusahaan dan pabrik itu ada di jalan Putri hijau KM 113 kecamatan Putri hijau Bengkulu Utara Bengkulu alamat kantor perwakilannya ada di jalan kenanga 23 nomor 2A kecamatan gading Cempaka kota Bengkulu produk yang dihasilkan standar Indonesia atau spesifikasi SR10 dan SIR 20.

PT pamor ganda perkebunan kakao karet berkedudukan di wilayah provinsi Bengkulu kabupaten Bengkulu Utara perkebunan kakao terletak di tiga wilayah desa yaitu desa pasar ketahun desa dan desa lubuk mindai perkebunan karet terletak di 5 wilayah desa yaitu desa ketahun desa Karang Pulau, desa Sebelas desa Pagardin dan desa Tanjung Dalam. Kepemilikan saham PT pamorganda dimiliki atau dikuasai oleh beberapa pemilik namun mayoritas lebih dari 82% saham perusahaan PT pamorganda dimiliki atau dikuasai oleh bapak Rajadi Sitorus yang sekaligus sebagai direktur utama PT pamorganda PT pamorganda dikelola oleh dewan komisaris dewan direksi dan staf teknis yang berada di kantor direksi Bengkulu kota akan tetapi pelaksana harian

dipegang oleh seorang direktur muda yang dibantu oleh beberapa staf teknis di Bengkulu dan selalu mengadakan hubungan atau kunjungan kontrol ke kebun untuk di kebun pengendalian teknik dipimpin oleh seorang ATM atau administrator dibantu oleh staf teknis yaitu asisten kepala dan kepala tata usaha dan setiap asisten kepala membawahi beberapa asisten lapangan yang memegang kendali afdeling atau devisi lapangan.

PT pamor ganda merupakan usaha perkebunan yang mengelola 2 jenis komoditi antara lain satu komoditi kakao dengan luas areal 2049,5 hektar yang kedua komoditi karet dengan luas areal 4284 ha. Hasil produksi karet merupakan produksi dalam bentuk kram-kram atau sisa pengolahan kram rubber dilakukan di pabrik pengolahan kram rubber mirip PT pamor ganda pada tanggal 28 Januari 2006 masyarakat desa Tanjung dalam bergabung dalam kelompok tani plasma murni PT pamor ganda dengan luas areal perkebunan karet kurang lebih 1668 hektar dengan bertambahnya perkebunan karet seluas kurang lebih 1668 hektar akan memungkinkan

bertambahnya kapasitas produksi per hari meningkat pada tahun 2008 perusahaan PT pamor ganda memulai melaksanakan perluasan yang ditunjukkan untuk meningkatkan kapasitas produksi karet dengan mengganti komoditi kakao menjadi komoditi karet berdasarkan program ini kapasitas karet atau kamu akan meningkat 6 kali lipat dari 1000 kg per jam menjadi 6000 kg per jam dengan harapan pabrik akan mengolah karet dari kebun milik PT pamor ganda sendiri dan juga akan menampung karet dari pihak ketiga yaitu karet milik masyarakat

B. Visi dan Misi PT. Pamor Ganda

1. Visi PT Pamor Ganda

Menjadi perusahaan agribisnis yang handal dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik serta bertumpu pada produktivitas kualitas produk dan pelayanan prima dengan kemampuan sendiri.

2. Misi PT Pamor Ganda

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agribisnis yang dikelola secara profesional dan

inovatif dengan menjaga hasil karet kering agar tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara kompetitif sehingga menjadi harapan dan memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan.

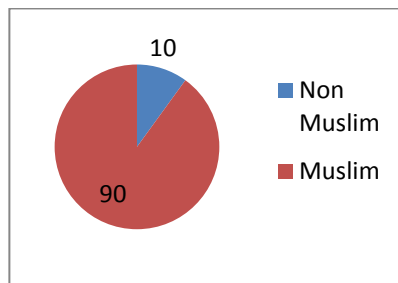
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda

Apapun bentuk usaha dan bidang kerjanya. karyawan merupakan ruh dari sebuah usaha atau sebuah organisasi, karena karyawan adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan kepada untuk perusahaan juga sangat memperhatikan kualitas dan proses pengembangan karyawan muslim seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di abdling 12 karena abdling 12 yang paling dominan karyawan muslim, dari 100 % terdapat 90 % karyawan muslim sebagaimana diagram berikut:



Gambar 4.1

Diagram Abling 12 karyawan muslim dan non muslim

Apapun bentuk usaha dan bidang kerjanya. karyawan merupakan ruh dari sebuah usaha atau sebuah organisasi, karena karyawan adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan kepada untuk perusahaan juga sangat memperhatikan kualitas dan proses pengembangan karyawan muslim seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di abdling 12 karena abdling 12 yang paling dominan karyawan muslim, dari 100 % terdapat 90 % karyawan muslim.

Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda, karyawan PT. Pamor Ganda memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, karyawan masih amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan professional. Berdasarkan hasil wawancara kepada:

Mengenai hal ini, Supriadi berpendapat bahwa Karyawan PT. Pamor Ganda memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka karena pekerjaan sangat penting bagi seorang karyawan karena kalau tidak ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan maka bagi karyawan tanggungjawab terhadap pekerjaan itu sangat penting⁶⁵

⁶⁵Supriadi, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 29 November 2021

Mengenai hal ini, Sukarti berpendapat bahwa Tanggungjawab sangat penting dan memang dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab. Rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat membuat tujuan perusahaan tercapai⁶⁶

Mengenai hal ini, Napitulu berpendapat bahwa Tanggung jawab karyawan memang sangat penting dan memang harus dimiliki oleh karyawan ini karena tanpa adanya rasa tanggung jawab karyawan maka perusahaan tidak bisa mencapai apa yang menjadi tujuannya⁶⁷

Selain rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, yang harus dimiliki oleh karyawan muslim adalah profesionalisme walaupun pada masa pandemi Covid-19. Adapun profesionalisme karyawan terhadap pekerjaan pada PT. Pamor Ganda dimana seseorang

⁶⁶Sukarti, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 29 November 2021

⁶⁷Napitipulu, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 30 November 2021

memang dituntut agar profesional sebagaimana yang diatakan oleh informan berikut:

Antasari berpendapat bahwa, buruh harian harus menyelesaikan dan mengerjakan tugas dengan baik. Begitu juga dengan karyawan lainnya harus dapat melaksanakan tugasnya masing-masing walaupun si karyawan itu sendiri sedang ada masalah lain termasuk masalah yang sedang kita hadapi bersama yaitu pandemic covid-19 ini tetapi tetap harus melaksanakan tugasnya sehari-hari⁶⁸

Pasaribu berpendapat bahwa, profesionalisme yang dimaksud adalah setiap karyawan itu harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik walaupun pada masa pandemic covid-19 ini jam kerja dikurangi harus tetap bekerja maksimal dan juga bisa mencari pekerjaan sampingan lainnya selama masa pandemic covid-19 ini⁶⁹

Walaupun pada masa pandemic covid-19, karyawan pada PT. Pamor Ganda juga harus memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sebagaimana dikatakan oleh informan berikut:

Dikarenakan jika karyawan pada PT. Pamor Ganda tidak disiplin maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan yaitu diberikan hukuman. Tidak harus di perusahaan ini, semua perusahaan

⁶⁸Antasari, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 30 November 2021

⁶⁹Pasaribu, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 30 November 2021

juga menerapkan seperti itu. Kalau tidak disiplin maka akan diberikan sanksi⁷⁰

Dimanapun seorang karyawan bekerja jika tidak disiplin dari dalam diri karyawan itu sendiri pastinya akan diberikan hukuman sebagaimana yang dikatakan oleh informan berikut:

Manik berpendapat bahwa, ada peraturan tertentu yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu semua peraturan yang ada. Bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan pernah mendapat hukuman karena tidak menaati peraturan yaitu berupa SP I, Surat peringatan 2, SP 3 bahkan direkomendasikan untuk diberhentikan⁷¹

Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda, karyawan PT. Pamor Ganda memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil

⁷⁰Supriadi, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 1 Desember 2021

⁷¹Manik, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 1 Desember 2021

penelitian, bahwa karyawan muslim masih amanah dengan pekerjaannya sebagaimana hasil wawancara kepada informan berikut:

“Dengan adanya pengurangan jam kerja maka tetap amanah karena bekerja di PT. Pamor Ganda masih tetap pekerjaan utama walaupun mereka ada yang sambil melakukan pekerjaan lainnya”.⁷²

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa karyawan muslim masih berpikiran positif kepada perusahaan walaupun pada masa pandemic karena pihak PT. Pamor Ganda juga mendorong mereka yang bekerja di perusahaan maka berikut hasil wawancaranya:

“Untuk menjadi human capital di dalam arti karyawan yang memiliki inovasi, kemauan untuk belajar dan berubah, serta mampu memberikan daya dorong yang kreatif di tempat kami bekerja”⁷³

⁷² Antasari, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 30 November 2021

⁷³ Supriadi, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 1 Desember 2021

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa karyawan muslim masih memiliki empati kepada perusahaan walaupun pada masa pandemic sebagaimana yang dikatakan oleh informan berikut:

“Karena pihak PT. Pamor Ganda juga tidak memberhentikan karyawan sepenuhnya. Perusahaan hanya melakukan pengurangan jam kerja karena memang banyak aturan dari pemerintah yang membuat perusahaan melakukan hal tersebut, oleh karena itu kami selaku karyawan tetap berempati pada perusahaan”.⁷⁴

Berikut adalah tabel perilaku karyawan muslim mengenai tanggungjawab, amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan professional :

⁷⁴ Sukarti, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 29 November 2021



Gambar 4.2

Diagram dari tabel di atas

Diagram diatas menjelaskan perilaku karyawan muslim pada tabel 4.1. Berdasarkan teori dan standar perilaku karyawan muslim yang professional harus melakukan tugas-tugas sebagaimana dijelaskan berikut:

1. *Work analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan dijalani (*job description*) dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut.

2. *Planning manpower*, yaitu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan apakah dengan adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.
3. *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mencari karyawan-karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (administrasi), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
4. *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya dengan divisi lain. Tugas ini juga

berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.

5. *Designing the systems of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau team yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
6. *Designing systems of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan-karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.
7. *Assessing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan-karyawannya dengan berbagai cara, dan biasanya langsung dilakukan oleh atasan mereka untuk melihat kinerja mereka.
8. *Training*, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan

individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi.

9.Planning the career track, tugas ini berkaitan dengan jenjang karir karyawan, khususnya berkaitan dengan kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Tugas ini harus mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari setiap karyawan. Tugas dan fungsi manajemen sumber daya insani yang paling utama ialah memilih.

Perilaku karyawan muslim adalah seni dan ilmu memperoleh dan memajukan serta memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

2. Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda yang Terdampak Covid-19

Perilaku kerja karyawan muslim di PT. Pamor Ganda yang terdampak covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan karyawan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh informan berikut:

“Covid ini memang memberikan dampak bagi kami, oleh karena itu kami harus menampilkan solusi yang belum pernah ditampilkan orang lain dalam mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan”⁷⁵

Berapa banyak waktu yang terpotong, karyawan akan melihat apa saja kerjaan yang bisa karyawan lakukan pada durasi waktu tersebut. Perusahaan memberikan saran kepada kami agar melakukan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan selama masa pandemic ini, misalnya dalam bekerja karyawan dituntut untuk memfleksibelkan waktu. Sebagaimana yang dikatakan oleh informan berikut:

⁷⁵Jery, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 2 Desember 2021

“Pengaturan kerja yang fleksibel membantu karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan rumah tangga karyawan, kalau waktu bekerja di perusahaan dikurangi artinya karyawan akan mencari pekerjaan lainnya untuk membantu perekonomian keluarga karyawan”⁷⁶

“Jika karyawan tidak mampu menanggung kerugian finansial akibat pengaturan kerja fleksibel yang melibatkan pengurangan jam kerja karyawan”⁷⁷

Ketika perusahaan memilih untuk menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel maka berikut penjelasan dari karyawan:

“Kami selaku karawan akan merasa lebih dihargai, sehingga akan memunculkan perilaku kerja yang positif. Sementara penerapan pengaturan kerja yang fleksibel diIndonesia bagi beberapa perusahaan, dilakukan karena tuntutan kebijakan pemerintah dalam menghadapi dan memutus penyebaran penularan COVID-19”⁷⁸

⁷⁶Musahada, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 2Desember 2021

⁷⁷Bahtiar Sitorus, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 3 Desember 2021

⁷⁸Manik, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 1 Desember 2021

Hal tersebut menjadikan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan perusahaan, bukan kebijakan yang dipilih oleh perusahaan dalam upaya memberikan penghargaan kepada karyawannya. Olehkarena itu, dalam penelitian ini sebagaimana yang dikatakan oleh informan;

“Karyawan cenderung masih merasa bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dilakukan perusahaan sebagai upaya untuk memberdayakan dan memberikan penghargaan bagi karyawan”⁷⁹

Selain itu, pandemi COVID-19 memengaruhi faktor psikologis seseorang seperti munculnya rasa cemas terhadap kesehatan, keamanan, keluarga, keuangan, hingga pekerjaan. Kemudian, penerapan pengaturan kerja yang fleksibel saja tidak cukup untuk membuat karyawan memunculkan perilaku kerja inovatif. Karyawan perlu untuk merasakan keterikatan kerja akibat diberlakukannya

⁷⁹ Antasari, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 30 November 2021

pengaturan kerja yang fleksibel dengan beban kerja yang rendah. Hal ini disebabkan karena untuk menjadi inovatif, karyawan perlu merasakan *absorption*, yakni berkonsentrasi dan terlibat secara mendalam pada aktivitas pekerjaannya.

“Hal ini dapat menciptakan ide maupun gagasan yang bermanfaat bagi pekerjaannya. Karyawan juga perlu untuk memiliki semangat dan ketahanan mental untuk melakukan seluruh tahapan dari perilaku kerja inovatif”⁸⁰

Perilaku karyawan muslim adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya.

⁸⁰ Sukarti, Selaku Karyawan PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara, wawancara pada 29 November 2021

B. Pembahasan

Perilaku karyawan muslim diharapkan dikelola untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan perilaku tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Qur'an, hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan Al-Qur'an, hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.

Karyawan pada PT. Pamor Ganda sudah memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan yang mengesampingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan urusan pribadi masing-masing karyawan. Sesuai dengan teori bahwa perilaku karyawan muslim di antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Setiap orang bertanggung jawab atas yang dipimpinya. Sebagaimana

firman Allah Swt dalam QS. Al-Ahzab : 72, sebagai berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ
 أَنْ تَحْمِلَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا
 جَهُولًا

Artinya: Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”

Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor bertanggungjawab untuk memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi mengolah data dan mengeluarkan

gaji karyawan, serta penyadap bertanggungjawab untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target.

2. *Skiil* (Keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dari itu membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya marketing. Sehubungan dengan keahlian dapat kita berpedoman pada QS. Al-Isra' : 36.

Sebagai berikut:

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

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya.

Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor skillnya memonitoring kerja lapangan, krani/administrasi skillnya mengolah data dan

penyadap skillnya untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target.

3. Mental *Effort* (Kerja otak/ mental)

Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak/ mental memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengandalkan kekuatan fisik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor memiliki kerja otak/mental yang kuat dalam memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi memiliki kerja otak/mental yang kuat dalam mengolah data dan penyadap memiliki kerja otak/mental yang kuat dalam untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target. Semua ada bagiannya masing-masing.

4. *Physical Effort* (Kemampuan fisik)

Islam sangat memperhatikan kekuatan fisik bagi umatnya, karena dengan kekuatan fisik itu seseorang bisa melangsungkan kehidupannya. Islam sangat tidak

toleren kepada kelemahan, karena lemah biasanya diikuti dengan kemalasan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor memiliki kerja kemampuan fisik yang kuat dalam memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi memiliki kemampuan fisik yang kuat dalam mengolah data dan penyadap memiliki kemampuan fisik yang kuat dalam untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target. Semua ada bagiannya masing-masing.

5. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

﴿فَجَا جَا سُبُلًا مِنْهَا تَسْلُكُونَ﴾ ﴿بِسَاطِ الْأَرْضِ لَكُمْ جَعَلَ وَاللَّهُ﴾

Artinya: “Dan Allah menjadikan bumi untukmu sebagai hamparan. Supaya kamu menjalani jalan-jalan yang luas di bumi itu”.

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk bidang marketing akan berbeda pada bidang operasional. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa baik

mandor, kran/administrasi dan penyadap memiliki kondisi kerja yang baik.

6. *Government Rule* (Peraturan pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dengan demikian, proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

Hal yang dilakukan oleh perusahaan setelah adanya pandemic program proteksi yang diterapkan yang bekerja di dalam ruangan harus menggunakan masker dan menjaga jarak.

Karyawan merupakan tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki sangat dimanfaatkan dalam mengelola suatu organisasi, karena seberapa bagusnya sistem yang dimiliki

organisasi tidak berarti apa-apa jika tidak dijalankan oleh para pelakunya. Pembahasan mengenai karyawan muslim dimulai dari manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk, yang sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Tiin ayat 4:13

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga ia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimilikinya. Hal ini berarti bahwa kedudukan manusia

sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan dengan pengabdian kepada Allah. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia agar dapat menyasikan hidup dengan hakekat penciptanya.

Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak akan mampu mengemban tanggungjawabnya jika ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya.

Pandemi Covid-19 yang tidak pernah terprediksi sebelumnya, dewasa ini telah banyak berpengaruh terhadap perubahan perilaku masyarakat. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan

secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik. Karyawan muslim sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Anbiya' yaitu Shiddiq (jujur), Itqan (profesional), Fathanah (cerdas), amanah (terpercaya) dan Tabligh (transparan). Profesional secara syariah artinya mengelola suatu usaha atau kegiatan dengan amanah. Profesionalisme dalam Islam dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26. Dalam bisnis Islam dua faktor yang menjadi kata kunci yaitu kejujuran dan keahlian. Karena kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis paparkan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda sebelum Covid-19, karyawan PT. Pamor Ganda memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka, bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan professional terhadap pekerjaannya.
2. Perilaku karyawan muslim PT. Pamor Ganda setelah Terdampak Covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan yang dimiliki. Covid ini memang memberikan dampak bagi karyawan, karyawan menampilkan solusi mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat peneliti sarankan kepada pihak-pihak terkait diantaranya:

1. Bagi perusahaan PT. Pamor Ganda agar terus berupaya meningkatkan perekonomian karyawan terutama karyawan lepas dan memberikan solusi untuk jam kerja yang dikurangi
2. Agar memilih atau mencari karyawan yang mau bekerja dengan baik apapun yang terjadi dengan perusahaan tetap komit dengan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Heripson. "Dampak Ekonomi Pembatasan Sosial Berskala Besar Terhadap Masyarakat Kota Pekanbaru di Provinsi Riau," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau*, Vol. II. (27 Juni 2020)
- Victoria Olivia Agatha, *CORE prediksi pengangguran bertambah 4,25 juta akibat korona*, dikutip dari <https://katadata.co.id/berita/2020/04/16/core-prediksipengangguran-bertambah-425-jutaorang-akibat-corona>. 25 Januari 2020
- Junaidi dan, Hardiani. *Dasar-dasar Teori Ekonomi Kependudukan*, Hamada Prima, 2009
- Lipi, *Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, dikutip dari <https://www.feb.ui.ax.id/blog/2020/05/26/inilah-hasil-kolaborasi-riset-antara-lipi-kemenker-danlembaga-demografi-feb-ui/>. 14 Agustus 2020
- Observasi awal, Wawancara kepada bapak Reza
- Syarihal. *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*. vol.4. tahun 2020
- Maruf. *Dampak covid-19 terhadap pemutusan hubungan kerja (phk) dan ketidak kooperatifan dalam memberikan hak karyawan setelah phk*. vol.5. tahun 2021
- Midia. *Dampak pandemi covid-19 terhadap tenaga kerja formal di indonesia*. Vol.28. tahun 2020
- Sukardi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara 2009

- Hendriana Heris, Afrilianto. *panduan bagi Guru Penelitian tindakan kelas suatu karya tulis ilmiah*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2014
- Zainal dkk. *Penelitian kualitatif untuk guru*. Bandung: CV Yrana Widya. 2014
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif)*. Bandung: Alfabeta. 2018
- Lexy J Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012
- Miles huberman. *Qualitative data analysis*. USA. 2014
- Pawito. *Penelitian Komunikasi*. Yogyakarta: Pelagi Perkasa. 2014
- Sedarmayanti. *Sumber daya insani dan produktivitas kerja*. Bandung: Graha Ilmu. 2014
- Sofyandi. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Mandar Maju. 2014
- Wibowo. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015
- Wayne r Mondy. *Manajemen Sumber daya insani*. Jakarta: Erlangga. 2014
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada. 2014
- Parbu Anwar. *Manajemen sumberdaya insan*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2014
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada. 2014

- Kadir Abdul. *pengenalan teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi. 2013
- Tulus Agus. *Manajemen Sumber daya insani*. Bandung: PT Gramedia Pustaka Utama: 2013
- Sedarmayanti. *Sumber daya insani dan produktivitas kerja*. Bandung: Graha Ilmu.2014
- Rivai. *Manajemen sumber dayainsani untuk perusahaan*. jakarta: PT Raja Garafindo. 2014
- Veithzal Rivai. *islamic Human capital*. Jakarta: Rajawali.2009
- Sondang Siagan. *Sdistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014
- Admadja, Suma. *Pengantar Study Sosial*. Jakarta :Penerbit Alumni.2001
- Afendi, A. H. *Dampak Pandemi Novel...*
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: rineka cipta. 2001
- Arikuto. *Metode peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta.2013
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta. 2015
- Bahasa, T. P. P. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka. 2007
- Bosrowi. *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia.2007
- Hendriana,Heris dan Afrilianto. *Panduan bagi Guru Penelitian Tindakan Kelas suatu Karya Tulis Ilmiah* (Bandung: PT. Refika Aditama. 2014

- Marbun, M. 2010. Perancangan Aplikasi Artificial Intelligence Dalam Kamus Multi Bahasa. *Jurnal Mantik Penusa*, 3(5).
- Maruf. 2021. *Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Ketidak kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah Di PHK*. Accounting and Management Journal, Vol. 5, No. 1, July
- Masruroh, A. *Analisis pengaruh tingkat religiusitas dan disposable income terhadap minat menabung mahasiswa di perbankan syariah (studikusus mahasiswa STAIN salatiga)*. Doctoral dissertation, IAIN Salatiga 2015
- Middia. *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia*. Jurnal Volume 28 Nomor 2. 2020
- Nasir, Mohamad. 2009. *Metode Penelitian*, (Bandung: Mizan)
- Nuraini, R. 2020. *Kasus Covid-19 Pertama, Masyarakat Jangan Panik*. Diambil kembali dari indonesia.go.id: <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/kasus-covid-19-pertama-masyarakat-jangan-panik>,
- Pasaribu dkk. *Sosiologi Pembangunan*. (Bandung :Tarsito. 2006
- Pawito. *Penelitian Komunikasi*, Yogyakarta: Pelangi Perkasa.2004
- Salim, Agus. *Perubahan Sosial*. Yogyakarta : PT. Tiara WacanaYogya.2002
- Yoshanda, A. A. *Pendapatan Nasional. PENDAPATAN NASIONAL*.2020

Zainal dkk. Penelitian Kualitatif untuk guru SD, SLB dan TK
Bandung: CV Yrama Widya.2014

Supardi. *selaku karyawan Pt. Pamor ganda bengkulu utara.* 2021

Sukarti. *selaku karyawan pt. pamor ganda bengkulu utara.* 2021

Napitulu. *selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkuu utara.*
2021

Antasari. *selaku karyawan Pt. Pamor ganda bengkulu utara.*
2021

Pasaribu. *Selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkulu utara.*
2021

Manik. *Selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkulu utara.* 2021

Jeri. *Selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkulu utara.*2021

Musahada. *Selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkulu utara.*
2021

Bahtiar Sitorus. *Selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkulu
utara.*2021

Sinaga. *Selaku karyawan Pt. pamor ganda bengkulu utara.* 2021

L
A
M
P
I
R
A
N

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM I PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : HARRI KURNIAWATI
NIM : 1711130149
Prodi : EKONOMI SYARIAH
Semester : 8 (DELAPAN)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. Judul 1*

Dampak covid-19 Terhadap Perekonomian karyawan
PTDN 7 Bengkulu Utama

Latar Belakang Masalah** (Lampirkan)

Rumusan Masalah*** (Lampirkan)

2. Judul 2*

Latar Belakang Masalah** (Lampirkan)

Rumusan Masalah*** (Lampirkan)

3. Judul 3*

Latar Belakang Masalah** (Lampirkan)

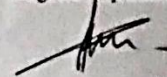
Rumusan Masalah*** (Lampirkan)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

Pengelola Perpustakaan



KHOZIN ZAKI, MA

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan

Perbaiki proposal rumusan masalahnya

Dosen Pembimbing Rencana Tugas
Akhir

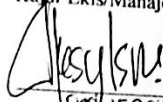


Efa Sri Wahyuni, MA
NIP: 197705092008012019

IV. Judul Yang Disahkan

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

Mengesahkan
Kajar Ekis/Manajemen


Desy Isnaini, MA

N.P. 19741202200609200

Bengkulu,

Mahasiswa



Harri Kurniawati
Nim: 171130149



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JalanRaden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0713/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Eka Sri Wahyuni, MM
NIP. : 197705092008012014
Tugas : Pembimbing I

2. N A M A : Debby Arisandi, M.BA
NIP. : 198609192019032012
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

N a m a : Harri Kurniawati
Nim. : 1711130149
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Tugas Akhir : DAMPAK COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN KARYAWAN PTPN 7 BENGKULU UTARA.
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 25 Mei 2021
Dekan.

Dr. Asnani, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :
1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu. Telp. 0736 – 51171 Fax. 0736 – 51171
Email: @iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Harri Kurniawati
NIM : 1711130149
Prodi : Ekonomi Syariah

Menerangkan bahwa setelah dilakukan seminar proposal pada hari Selasa tanggal 04 Mei 2021 atas saran dan perbaikan dari penyeminar/Pembimbing I dan II maka proposal dengan

Judul : Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Karyawan PTPN 7 Bengkulu Utara

Diubah menjadi : Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara yang Terdampak Pasca Covid-19

namun secara substansi masalah penelitian tidak ada perubahan.

Demikian surat keterangan ini, sebagai bukti bahwa judul yang direvisi bisa diteruskan untuk diteliti.

Bengkulu, 16 November 2021

Peneliti

Harri Kurniawati
NIM. 1711130149

Mengetahui
Pengelola Perpustakaan FEBI

Khozin Zaki, M.A

Menyetujui

Penyeminar/Pembimbing I

Eka Sri Wahyuni, MM
NIP.197705092008012014

Pembimbing II

Debby Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat :Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736)51276, 51171 Fax (0736) 51171 Bengkulu

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Harri Kurniawati Program Studi : Ekonomi Syariah
NIM : 1711130149 Pembimbing II : Debby Arisandi, MBA
Judul Skripsi : Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara yang
Terdampak Pasca Covid-19

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
4.	Selasa 19 - 10 - 21	Bab 1 - III	- tambah referensi - tambah materi ekonomi Islam - tambah sumber ilmu buat pedoman wawancara	J
5.	Selasa 26 - 10 - 21	Bab 1 - III	- perbaiki definisi operasional - perbaiki pedoman wawancara	J
6.	Selasa 02 - 11 - 21	Bab 1 - III	Acc	J
7.	Kamis 23 - 12 - 21	Bab IV	- Perbaiki hasil penelitian	J
8.	Kamis 30 - 12 - 21	Bab IV	Perbaiki	J
9.	Kamis 06 - 01 - 21	Bab IV - V	Acc	J

Mengetahui
Ketua Jurusan

Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Bengkulu,
Pembimbing II

Debby Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Patah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax (0736) 51171 Bengkulu

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Harri Kurniawati Program Studi : Ekonomi Syariah
NIM : 1711130149 Pembimbing II : Debby Arisandi, MBA
Judul Skripsi : Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara yang
Terdampak Pasca Covid-19

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Jumat 27-08-21	Bab 1-III	- Diubah menjadi kearifate - Tambah Materi Dampak Covid-19 - Buat penelitian terdahulu	
2.	Jumat 03-09-21	Bab 1-III	- Buat Batasan Masalah - Tambah Indikator Pengukuran dampak covid-19 - Teknik analisis data, Minimal 5 referensi	
3.	Jumat 24-09-21	Bab 1-III	- Buat label penelitian terdahulu - Buat tabel Definisi Operasional - ke simpulan dampak covid-19 - Buat teknik pengambilan sampel	

Mengetahui
Ketua Jurusan

Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Bengkulu,
Pembimbing II

Debby Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012

PEDOMAN WAWANCARA

“PERILAKU KARYAWAN MUSLIM PT. PAMOR GANDA BENGKULU UTARA YANG TERDAMPAK COVID-19”

Pertanyaan :

- Apakah bapak/Ibu/saudari sebelum adanya pandemi bertanggung jawab terhadap pekerjaan?
- Siapa saja yang terdampak setelah pandemi Covid-19?
- Bagaimana cara Bapak/Ibu/Saudara mengatasi terdampaknya pandemi Covid--19?
- Bagaimana kondisi ekonomi keluarga Bapak/Ibu/Saudara setelah pandemi Covid-19?
- Seberapa berdampak penetapan status darurat nasional dan adanya kebijakan PPKM terhadap kondisi ekonomi?
- Apakah di masa pandemic berpengaruh terhadap pendapatan Bapak/Ibu/Saudara?
- Apakah Bapak/Ibu/Saudara pernah mengalami pemutusan hubungan kerja(PHK) pada masa Covid-19?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 1638/In.11/F.IV/PP.00.9/11/2021 Bengkulu, 23 November 2021
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian.**

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Pamor Ganda Bengkulu.
Utara.
di-
Bengkulu Utara

Assalamu'alaikumWr.Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun
Akademik 2021/2022 atas nama :

Nama : Harri Kurniawati

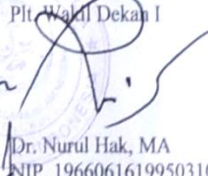
NIM : 1711130149

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi
data penulisan skripsi yang berjudul : Perilaku Karyawan Muslim PT. Pamor
Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Pasca Covid-19.

Tempat Penelitian : PT. Pamor Ganda Bengkulu Utara.

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

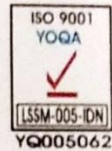
Mengetahui
An. Plt, Dekan
Plt. Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



PT. PAMOR GANDA

Perdagangan Umum, Pertanian, Perkebunan, Perikanan dan Ekspor Import

Pusat : Jl. Tanjung Duren Timur VI No. 190 Jakarta Barat Telp. (021) 5670329
Perwakilan : Jl. Kenanga XXIII No. 2 A - Bengkulu - Telp. (0736) 26770 - Fax. 27204



Nomor : 474 /Pers/PG/XI/2021
Lamp : -
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

KepadaYth.
Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
Up. Dekan Bidang Akademik
di-

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat nomor : 1638/In.11/F.IV/PP.00.9/11/2021 mengenai permohonan izin penelitian dengan judul 'Prilaku Karyawan Muslim PT.Pamor Ganda Bengkulu Utara Yang Terdampak Pasca Covid-19' yang bernama Harri Kurniawati. Maka dengan ini kami bersedia Menerima Mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di PT. Pamor Ganda.

Perlu kami sampaikan bahwa setiap mahasiswa yang melakukan penelitian agar tetap patuh terhadap aturan (disiplin) Perusahaan yang berlaku dan tetap mematuhi protokol kesehatan .

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipahami sebagaimana mestinya.

Perk. Katahan, 30 November 2021
PT. Pamor Ganda

J. Simbolon
Ka. Personalia

Cc. File

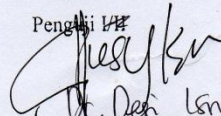
LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : Ann Kurniasih
 NIM : 19020103
 Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran	Paraf
		1. Rumusan Masalah	Tambahkan	
		1.	kata \approx sebelum Covid	
		2. Latar belakang	Perbaiki	
		fokus ke perilaku.		
		3. footnote / sub	Perbaiki	
		4. Penulisan ayat	Perbaiki	
		Al Quran		
		5. Tabel Penulisan	Perbaiki	
		terdahulu		
		6. Perbaiki Paragraf	Perbaiki	
		yg Copy paste		
		7. kata Asing	Perbaiki	
		"mny"		
		8. Susunan Wawancara	Perbaiki	
		Calon \rightarrow Ulat		
		9. Spasi	Perbaiki	
		pedoman		
		pedoman		

Bengkulu, 9 Feb 2022

Pengaji ~~1/1~~



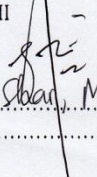
Dr. Dedi Isnaini, MA

NIP.

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : Aan Suni Pratiwi
 NIM : 2111301215
 Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran	Paraf
		<ul style="list-style-type: none"> - Formulasi kurang jelas & db seperti 'lihat' atau - Teknik Sampling bagaimana?' - Teknik Analisis Data!! - Perbaiki Tata Cara Penulisan seperti ke dlm Pedoman Penulisan Skripsi 		

Bengkulu, 9 Feb 2022
 Penguji II

 (Aan Suni Pratiwi, M.M.)
 NIP.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Rader Fatmawati Sukarno Bengkulu 36211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfatbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor: 0232/SKBP-FEB/2/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Harri Kurniawati
NIM : 1711130149
Program : Ekonomi Syariah
Studi :
Jenis Tugas : Skripsi
Akhir :
Judul Tugas :
Akhi : **PERILAKU KARYAWAN MUSLIM PT. PAMOR GANDA
BENGKULU UTARA YANG TERDAMPAK PASCA COVID-19**

Dinyatakan lolos uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 20 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 3 Februari 2022
Ketua/Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



