

**ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
INSANI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Kasus di PT Wadja Karya Dunia)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat
Guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh:

**Mohammad Yusuf Auliya Rahman
1605026053**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
A.n Sdr. Mohammad Yusuf Auliya Rahman

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah Skripsi saudara;

Nama : Mommad Yusuf Auliya Rahman

NIM : 1605026053

Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Pada Karyawan Di Era

Covid-19 (Studi Kasus Di PT Wadja Karya Dunia)

Dengan ini saya setuju, dan mohon kiranya agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 26 Agustus 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag.
NIP.195904131987032001

Pembimbing II



Nurudin, SE. MM
NIP.199005232015031004

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Mohammad Yusuf Auliya Rahman
NIM : 1605026053
Judul : **Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani
Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT
Wadja Karya Dunia)**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan LULUS pada tanggal:

20 September 2021

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana (Strata
Satu/SI) dalam Ilmu ekonomi Islam.

Semarang, 20 September 2021

Dewan Penguji

Ketua Sidang

Mashilal, S.E.I., M.Si

NIP. 19840516 201903 1 005

Sekretaris Sidang

Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag

NIP. 19590413 198703 2 001

Penguji I

Ferry Khusnul Mubarak, M.A

NIP. 19900524 201801 1 001



Penguji II

Firdha Rahmiyanti, M.A

NIP. 19910316 201903 2 018

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag

NIP. 19590413 198703 2 001

Pembimbing II

Nurudin, SE, MM

NIP. 19900523 201503 1 004

MOTTO

“ Setiap orang memiliki caranya masing-masing untuk menggapai sebuah impian, jadi hargailah setiap usaha dan keputusanmu untuk menggapai impianmu “

“ Sesungguhnya setelah kesulitan, ada kemudahan . Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan “

Qs. Al-Insyirah:5-6

PERSEMBAHAN

Persembahan dan ucapan terima kasih atas selesainya karya sederhana ini saya dedikasikan untuk:

1. Beliau kedua orang tua yang sangat saya sayangi yaitu Ibuku, dan Almarhum Ayahku (Suci Jarwati dan H.M Cholil) yang selama ini telah berjuang keras dan memberikan dukungan mental maupun materi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik, semoga Allah membalas kebaikan beliau dan memberikan kesehatan bagi beliau, Aamiin.
2. Kakak saya dan beserta keluarga besar yang telah memberikan dukungan mental maupun materi, semoga Allah membalas kebaikannya dan memberikan kesehatan serta kebahagiaan bagi mereka semua, Aamiin.
3. Kyai, Guru, Dosen dan semua yang telah rela membagi ilmunya dari saya kecil hingga sekarang, semoga Allah membalas kebaikan beliau dan memberikan kesehatan, Aamiin.
4. Teruntuk teman-temanku “jamaah Julid” yang selalu menemani, dan selalu mengingatkan dan memberi motivasi dari awal pembuatan penelitian ini sampai selesai.
5. Semua teman di jurusan Ekonomi Islam khususnya kelas EIB yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga tugas akhir saya dapat selesai dengan baik, semoga mereka semua dapat menjadi orang sukses dan bermanfaat bagi sesama, Aamiin
6. Teman kost dan kontrakan yang telah memberikan pengalaman yang tak terlupakan selama saya menempuh pendidikan di Semarang, semoga kita semua dapat sukses bersama, Aamiin
7. Almamater tercinta UIN Walisongo Semarang, semoga kedepannya dapat segera mewujudkan visi dan misinya, Aamiin.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran serta tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang sebelumnya pernah ditulis orang lain atau pernah diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran dari orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi sebagai bahan rujukan.

Semarang, 26 Agustus 2021

Deklarator



Mohammad Yusuf Auliya Rahman
NIM. 1605026053

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan suatu pengalihan antara jenis huruf ke jenis huruf lainnya. Pada umumnya terdapat banyak istilah Arab dalam skripsi, baik berupa nama orang, jenis buku, nama lembaga dan berbagai istilah lainnya yang tertulis menggunakan huruf Arab dan kemudian diterjemahkan dengan huruf latin. Oleh karena itu, dalam skripsi ini diperlukan adanya Transliterasi yang menjadikan hal penting dalam penulisan. Untuk menjamin konsistensi tersebut ditetapkan suatu pedoman transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

ء	'	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dl	ن	n
ح	h	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	'	ي	y
ذ	dz	غ	gh		
ر	r	ف	f		

B. Vokal

- َ = a
- ِ = i
- ُ = u

C. Diftong

- اِي = ay
- اُو = aw

D. Syaddah (ّ-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطّب *al-thibb*.

E. Kata Sandang (.....ال)

Kata Sandang (.....ال) ditulis dengan *al*-.....misalnya الصّناعة = *alshina'ah*.
Al- ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta Marbutah' (ة)

Setiap *ta' marbutah* ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية =
alma'isyah al-thabi'iyah

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah *Azza wa Jalla*, yang telah memberiku rahmat dan keberkahan dalam hidup hingga skripsi saya yang berjudul “Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT Wadja Karya Dunia)” dapat tuntas sebagai persyaratan untuk Gelar Sarjana Pendidikan dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Peneliti menyadari bahwa dia tidak dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa dukungan, kerjasama, bantuan, dan dorongan dari banyak pihak.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin memberikan terima kasih yang tulus kepada mereka semua, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku rektor UIN Walisongo yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag., selaku ketua Prodi S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Nurudin, S.E., MM selaku sekretaris Prodi S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo.
5. Ibu Prof. Dr.Hj. Siti Mujibatun.M,Ag , selaku dosen pembimbing I, dan Bapak Nurudin, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan.
6. Para Dosen UIN Walisongo khususnya Jurusan Ekonomi Islam, yang telah membekali dengan pengetahuan dan wawasan yang cukup kepada penulis. Sehingga mampu menyelesaikan kegiatan akademik sampai penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir akademik.
7. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi Ibu Suci Jarwati dan Almarhum Bapak H. Moh Cholil. Yang selama ini telah berjuang keras dan memberikan dukungan mental maupun materi kepada saya sehingga saya dapat

menyelesaikan tugas akhir dengan baik, semoga Allah membalas kebaikan beliau dan memberikan kesehatan bagi beliau, Aamiin.

8. Seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan mental maupun materi, semoga Allah membalas kebaikannya dan memberikan kesehatan serta kebahagiaan bagi mereka semua, Aamiin.
9. Guru, Dosen dan semua yang telah rela membagi ilmunya dari saya kecil hingga sekarang, semoga Allah membalas kebaikan beliau dan memberikan kesehatan, Aamiin.
10. Semua teman di jurusan Ekonomi Islam khususnya kelas EIB yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga tugas akhir saya dapat selesai dengan baik.
11. Teman kost dan kontrakan yang telah memberikan pengalaman yang tak terlupakan selama saya menempuh pendidikan di Semarang, semoga kita semua dapat sukses bersama, Aamiin

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk kebaikan skripsi ini, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat untuk studi selanjutnya. Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberi kita keberkahan dan keselamatan dalam hidup kita.

Semarang, Agustus 2021
Penulis

Mohammad Yusuf Auliya R.
NIM .1605026053

ABSTRAK

Adanya pembatasan karyawan yang bekerja karena adanya dampak covid 19 sebagaimana diungkapkan oleh Kusdianto, menjadi satu permasalahan tersendiri bagi karyawan, dengan sistem kerja tiga SIP agar mengurangi kerumunan tentunya tidak semua produksi dapat dilakuakn secara maksimal, apalagi adanya beberapa karyawan yang sakit tetnunya mengurangi kinerja perusahaan dalam melakukan produksi sebagaimana waktu normal, hal ini tentunya menjadikan PT Wadja Karya Dunia perlu memaksimalkan Sumber daya Insani yang ada pada PT Wadja Karya Dunia agar kegiatan produksi tetap berjalan dan kebutuhan konsumen dapat terpenuhi. Karyawan PT Wadja Karya Dunia membutuhkan manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan perannya dalam mengembangkan nilai jual PT Wadja Karya Dunia baik melalui pelatihan, inovasi marketing, peningkatan pengetahuan dan sebagainya

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam?

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif dengan sumber data primer yaitu pimpinan PT Wadja Karya Dunia dan sumber data sekunder berupa karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian di analisis deskriptif kualitatif melalui pengumpulan data, reduksi data, display data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan: implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam menekankan pada pertama adanya rekrumen dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan yang didasarkan pada ahliyah, kecakapan, mimmatul ‘amal dan amanah, kedua pengembangan karyawan dengan dilakukan berbagi pelatihan yang didasakan pada dimensi kepribadian, produktivitas, dan kreativitas, ketiga pemberian kompensasi melalui upah dan reward kepada karyawan di disepakati diawal dan diberikan sesuai perjanjian dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan, keempat adanya integrasi yaang menekankan pada pada proses demokratisasi pimpinan terhadap karyawan yagn dilandasi musyawarah, adil dan kebebasan berfikir, kelima pmeliharaan yang mengarah pada kepedulian dan kasih sayang pimpinan kepada karyawan denan didaari dorongan untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong

Kata Kunci : Analisis, Implementasi, Manajemen Sumber Daya Insani, Perspektif, Ekonomi Islam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	ix
HALAMAN ABSTRAK.....	xi
HALAMAN DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Telaah Pustaka	5
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
A. Manajemen Sumber Daya Insani	17
1. Pengertian Sumber Daya Insani.....	17

	2. Tujuan dan Fungsi Sumber Daya Insani	21
	3. Peran Sumber Daya Insani	24
	B. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	27
BAB III	MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA PT	
	WADJA KARYA DUNIA	35
	A. Gambaran Umum tentang PT Wadja Karya Dunia.....	35
	B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Pada	
	Karyawan PT Wadja Karya Dunia.....	35
BAB IV	ANALISIS SUMBER DAYA INSANI PADA	
	KARYAWAN PT WADJA KARYA DUNIA DALAM	
	MPERSPEKTIF EKONOMI ISLAM	46
BAB V	PENUTUP.....	81
	A. Kesimpulan	81
	B. Saran-Saran	81
	C. Penutup.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Maju mundurnya sebuah perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan kualitas perusahaan tersebut, keberhasilan ini bisa dilihat melalui hasil kinerja karyawannya. Dalam hal ini adalah karyawan PT Wadja Karya Dunia sebagai pelaksana dan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola perusahaan. Kinerja berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja, untuk meningkatkan kualitas kerja harus menyentuh tiga aspek yaitu: kemampuan, semangat, dan dedikasi. Kemampuan menurutnya akan meningkat jika karyawan berada dalam iklim kerja yang kondusif sehingga muncul inisiatif dan kreatifitas kerja. Sedangkan semangat kerja berkaitan dengan dorongan jiwa seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Sementara dedikasi sebagai wujud dari pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan organisasi.¹ Mereka yang kinerjanya tinggi, akan selalu bergairah atau bersemangat dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. kinerja telah menjadi bagian dari hidupnya. Mereka seolah tidak mengenal lelah dan putus asa dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²

Namun dengan adanya pembatasan karyawan yang bekerja karena adanya dampak covid 19 sebagaimana diungkapkan oleh Kusdianto, HRD

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016, h. vii

² Badri Khaeruman, *Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual)*, Bandung: Pustaka Setia, 2014, h. 147

PT Wadja Karya Dunia menjadi satu permasalahan tersendiri bagi karyawan, dengan sistem kerja tiga SIP agar mengurangi kerumunan tentunya tidak semua produksi dapat dilakuakn secara maksimal, apalagi adanya beberapa karyawan yagn sakit tetnunya mengurangi kinerja perusahaan dalam melakukan produksi sebagaimana waktu normal, hal ini tentunya menjadikan PT Wadja Karya Dunia perlu memaksimalkan Sumber daya Insani yang ada pada PT Wadja Karya Dunia agar kegiatan produksi tetap berjalan dan kebutuhan konsumen dapat terpenuhi.³

Karyawan PT Wadja Karya Dunia membutuhkan manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan perannya dalam mengembangkan nilai jual PT Wadja Karya Dunia baik melalui pelatihan, inovasi marketing, peningkatan pengetahuan dan sebagainya. Manajemen sumber daya insani merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, megawasi kegiatan-kegiatan sumber daya insani atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴ Tujuan utama dari manajemen sumber daya insani adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya insani terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.⁵

³ Hasil wawancara pra riset dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia

⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h. 108-109.

⁵ Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 2011, h. 111

Peran strategi sumber daya insani menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan besar. Supaya sumber daya insani dapat menaikkan peran strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya insani jangka panjang.⁶ Manajemen sumber daya insani itu merupakan suatu proses yang terdiri dari: rekrutmen sumber daya insani, seleksi sumber daya insani, pengembangan sumber daya insani, pemeliharaan sumber daya insani, penggunaan sumber daya insani.⁷

Manusia modern yang ditandai dengan kreatifitas, memiliki tingginya motivasi untuk berprestasi yang dapat diwujudkan dalam perbuatan kerja keras dengan kata lain mempunyai etos kerja yang tinggi. Islam juga memandang etos kerja sebagai suatu yang sangat sentral untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini berdasarkan perintah al-Qur'an untuk bekerja, Sebagaimana Firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبه:105)

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S. At-Taubah:105).⁸

⁶ Lin Grengsing-Pophal, *Thinking Your Seat at The Table*, HR Magazine, March, 2009, h. 90-94, and Andrew R. Mellvane, “*Window of Opportunity*,” *Human Resource Executive*, 5 Juni 2008, h. 36-38

⁷ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 110

⁸ *Ibid*, h. 298.

Dari ayat dinyatakan bahwa persyaratan agar manusia bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terus-menerus dan berencana meningkatkan dirinya untuk menciptakan hari esok yang lebih baik dan mulia dalam kehidupan di dunia dan akhirat. Jelaslah mereka harus mampu mengelola atau memeneg pekerjaan lebih baik dan selalu mendekatkan diri kepada Allah.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam skripsi ini dengan judul: Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT Wadja Karya Dunia).

B. Permasalahan

Berdasarkan latar diatas, maka masalah pokok yang akan peneliti kaji dalam skripsi ini, dapat dikemukakan permasalahannya yaitu bagaimana implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi khazanah keislaman dan keilmuan ekonomi Islam tentang implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pihak PT Wadja Karya Dunia diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta pengetahuan tentang pentingnya implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan
- b. Bagi masyarakat diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta pengetahuan tentang manajemen sumber daya insani pada karyawan khususnya dalam perspektif ekonomi Islam.

E. Telaah Pustaka

Untuk menghindari adanya duplikasi, maka penulis menyertakan beberapa judul skripsi yang ada relevansinya dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman El Junusi dan Ferry Khusnul Mubarak berjudul *Islamic Entrepreneur Resilience Model: Retail Business Survives During Crisis*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat enam variabel yaitu resiliensi kapasitas kewirausahaan, orientasi pelanggan, pengecer sikap, kapasitas sosial, Spiritualitas Islam dan pemasaran digital yang mempengaruhi ketahanan pengusaha retail muslim. Itu Model yang dikembangkan menunjukkan bahwa modal sosial tidak signifikan menjelaskan kapasitas ketahanan pengusaha ritel muslim.

Untuk itu perlu dorongan, dukungan, pembinaan dan dukungan untuk memberdayakan bisnis bisnis retail.⁹

Penelitian Rahman El Junusi dan Ferry Khusnul Mubarak memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang peneliti kaji yaitu eksistensi sebuah perusahaan dimasa pandemi, namun Rahman El Junusi dan Ferry Khusnul Mubarak lebih kearah pada berbagai faktor yang mempengaruhi usaha retail muslim dimasa pandemi sedangkan penelitian yang peneliti kaji lebih fokus pada manajemen sumber daya insani sebuah perusahaan dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wijonarko, Handy Aribowo, Aris Winarto, dan Wahyu Ramadoni berjudul *Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19*. Pelatihan karyawan tetap harus jalan meski dalam kondisi pandemi virus corona agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga, pelatihan karyawan dapat dilakukan secara online, baik untuk program internal perusahaan, maupun program eksternal perusahaan, pelatihan karyawan juga dapat dilakukan oleh perusahaan dengan membangun portal e-learning.¹⁰

Penelitian Gugus Wijonarko, Handy Aribowo, Aris Winarto, dan Wahyu Ramadoni masih mampu mengembangkan skill karyawan di masa

⁹ Rahman El Junusi dan Ferry Khusnul Mubarak, "Islamic Entrepreneur Resilience Model: Retail Business Survives During Crisis", *Journal of Digital Marketing and Halal Industry, Department of Management Faculty of Islamic Economics and Business Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Vol. 2, No.2 2020*

¹⁰ Wijonarko, Handy Aribowo, Aris Winarto, dan Wahyu Ramadoni, "Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19", *Jurnal Eksekutif Volume 17 No. 1 Juni 2020*

pandemi covid-19, namun di obyek penelitian karyawan hanya mampu dikaryakan yang terpenting mereka tidak diPHK dan operasional perusahaan tetap berjalan

3. Penelitian Muhammad Rizal dan Aris Darya Fernanda berjudul *Implementasi Manajemen Sumber daya insani (SDM): Studi Empirik Di Kantor Konsultan Larispa*. Hasil penelitian menunjukkan strategi manajemen perusahaan yang diterapkan di Larispa Medan yaitu strategi defender, maksudnya perusahaan hanya berkonsentrasi pada pasar yang berkembang saat ini, perlindungan tenaga kerja dan mempertahankan pertumbuhan yang stabil dengan melayani pelanggannya dengan pelayanan terbaik. Di sisi lain Larispa mengaku bahwa tidak memiliki kompetitor, sehingga semakin menguatkan strategi defender mereka untuk terus bertahan dan nyaman di posisi pasar yang mereka pilih. Karena itu Larispa sebaiknya melengkapi kekurangan-kekurangannya dalam manajemen dan strategi pemberdayaan karyawannya agar semakin memperkuat eksistensi dan terus berkembang di bidang yang mereka geluti atau yang mereka pilih.¹¹

Penelitian Muhammad Rizal dan Aris Darya Fernanda berbeda dengan yang dilakukan peneliti yang memiliki banyak kompetitor dan saat masa pandemi yang tentunya tidak mudah menerapkan setiap strategi MSDM.

¹¹ Muhammad Rizal dan Aris Darya Fernanda, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Studi Empirik Di Kantor Konsultan Larispa", *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, Vol. 5. No. 2. September, 2018

4. Penelitian M. Zaky Mubarak Lubis berjudul *Implementasi Manajemen Sumber daya insani di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah*. Hasil peneltiian menunjukkan Dalam perencanaan BMT membuat sistem perencanaan dengan mengedepankan sistem efektivitas dan efisien. Analisis pekerjaan BMT membuat klasifikasi dan kualifikasi untuk jenis pekerjaan yang akan dilakukan sebagai karyawan BMT. Pola rekrutmen yang digunakan oleh BMT terbagi kedalam dua pola yakni centralized dan decentralized recruitment technique. Pendekatan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT adalah pendekatan successive hurdless. Prosedur tes yang dilakukan secara bertahap dari tes administrasi, tes tulis dan wawancara. Perencanaan karir BMT menerapkan vertical system yakni sistem pengembangan karir secara bertahap disebabkan terbatasnya posisi yang ada dalam BMT. Penilaian kinerja BMT masih bersifat subjektif karena penilaian hanya berdasarkan pertimbangan atasan tanpa poin-poin kinerja dengan tolak ukur tertulis. Pemberian kompensasi dan insentif, BMT telah memberikan gaji secara rutin setiap bulannya dan disertai beberapa tunjangan seperti tunjangan beras, THR saat lebaran.¹²

Penelitian Zaky Mubarak Lubis secara umum pola MSDM sama dengan penelitian yang peneliti lakukan, namun pola MSDM menjadi sangat sulit dilakukan di masa pandemi covid-19 saat ini yang tentunya lebih mengrah pada mempertahankan sumber daya insani yang telah ada

¹² Zaky Mubarak Lubis, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah", *Jurnal BanqueSyar'i Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2017*

dan menghindarkan diri dari PHK dan kesulitan kompensasi yang sesuai dengan aturan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Andhika Kharismawan dan Dwi Ratna Hidayati berjudul *Implementasi Manajemen Sumber daya insani Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food*, Jurnal Pamator Volume 9 Nomor 2, Oktober 2016. Hasil penelitian implementasi manajemen Sumber daya insani terkait pengembangan bisnis perusahaan berjalan baik dalam mendukung bisnis CV kajeye dengan pengelolaan yang sudah terstruktur. Direktur memegang kepemimpinan secara langsung sehingga gap informasi antara atasan dan bawahan sangat kecil. Karyawan senior memegang peranan atas regenerasi skill terhadap karyawan baru. Penerapan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengawasan, pengembangan dan pelatihan, seleksi dan proses serta kompensasi sudah terpenuhi meskipun terdapat kelemahan seperti dalam perencanaan tenaga kerja yang menggunakan sistem rekrutmen pasif. Perusahaan juga menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam operasional bisnis seperti musholla, kantin, kendaraan operasional, P3K dan perlengkapan SDM selama operasional.¹³

Penelitian Andhika Kharismawan dan Dwi Ratna Hidayati secara umum pola MSDM sama dengan penelitian yang peneliti lakukan, namun pola MSDM menjadi sangat sulit dilakukan di masa pandemi covid-19 saat ini yang tentunya lebih mengrah pada mempertahankan sumber daya

¹³ Andhika Kharismawan dan Dwi Ratna Hidayati, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food", *Jurnal Pamator Volume 9 Nomor 2, Oktober 2016*

insani yang telah ada dan menghindarkan diri dari PHK dan kesulitan kompensasi yang sesuai dengan aturan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian lapangan (*field research*). Oleh karena itu, obyek penelitiannya adalah berupa obyek di lapangan yang sekiranya mampu memberikan informasi tentang kajian penelitian. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dan diarahkan pada latar alamiah dan individu tersebut secara *holistic* (menyeluruh).¹⁴ Dengan pendekatan kualitatif ini peneliti mencoba memahami dan menggambarkan secara menyeluruh obyek yang diteliti dalam hal ini implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu: data yang diperoleh dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data ini diperoleh dari pimpinan PT Wadja Karya Dunia.

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012, h. 3

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain tidak langsung diperoleh dari subyek penelitian.¹⁵ Sumber data ini diperoleh dari karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian kualitatif, peneliti tidak mengumpulkan data dengan seperangkat instrumen untuk mengatur variabel, tetapi peneliti mencari dari subjek dalam penelitiannya, serta menyusun format untuk mencatat data ketika penelitian berjalan.¹⁶ Oleh karena itu, peneliti menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Metode observasi yaitu usaha-usaha mengumpulkan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Peneliti menggunakan observasi non-partisipan, yaitu Peneliti hanya berperan sebagai pengamat penuh atau lengkap dari jarak relatif dekat, yaitu sama sekali tidak berpartisipasi dalam kegiatan subjek, melainkan semata-mata hanya mengamati.¹⁷ Metode observasi ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang proses implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia.

¹⁵ Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, h. 91

¹⁶ Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, h. 47.

¹⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2012, h. 123

b. Metode Wawancara atau Interview

Metode wawancara atau *interview* merupakan “salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini”. Wawancara dilaksanakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.¹⁸ Metode *interview* ini peneliti gunakan untuk mencari data tentang implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia. Sedangkan subyek yang diwawancarai adalah pimpinan dan karyawan PT Wadja Karya Dunia.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin, yakni wawancara yang dilakukan secara bebas dalam arti informan diberi kebebasan menjawab akan tetapi dalam batas-batas tertentu agar tidak menyimpang dari panduan wawancara yang telah disusun.¹⁹

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa sumber data tertulis yang sesuai dengan penelitian.²⁰ Dokumen dalam penelitian berupa brosur, data konsumen dan surat-surat penting.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 194

¹⁹ Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, h. 23

²⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 82.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.²¹ Analisis data adalah mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam satu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sehingga dapat di temukan tema, dan dapat dirumuskan hipotesis (ide) kerja seperti yang disarankan data.²²

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan diantaranya:

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data lapangan yang berwujud kata-kata dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.²³ Pengumpulan data ini yang terkait masalah implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia.

b. Reduksi data (*Reduction*)

Reduksi data dengan jalan membuat abstraksi. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan, kemudian satuan-satuan itu dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dilakukan sambil membuat koding. Tahap akhir dari analisis data ini adalah mengadakan pemeriksaan

²¹ *Ibid.*, h. 7

²² *Ibid.*, h. 103

²³ Matthew B. Milles & Michael, Huberman A., *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 2004, h. 15

keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif dengan menggunakan metode analisis kualitatif.²⁴

Reduksi ini dipakai untuk meneliti data yang terkait penelitian yang peneliti menyaring data-data dari observasi, wawancara dan dokumentasi implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia.

c. Display data

Display disini dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.²⁵ Tahapan display ini peneliti membatasi pada yang terkait implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia.

d. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Penarikan kesimpulan, dalam pandangan ini hanyalah sebagai dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran menganalisis sehingga menulis, dan merupakan sebuah tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau mungkin menjadi begitu seksama dan akan makan tenaga dengan peninjauan kembali itu.²⁶

²⁴ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 190

²⁵ *Ibid.*, h. 17

²⁶ *Ibid.*, h. 19

Analisa data kualitatif adalah data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisahkan untuk memperoleh sebuah kesimpulan. Penarikan kesimpulan/verifikasi ini peneliti gunakan untuk meneliti kembali data tentang analisis implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam.

G. Sistematika penulisan

Secara garis besar penulisan penelitian ini terdiri atas 5 bab, di mana dalam setiap bab terdapat sub-sub pembahasan:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, permasalahan, tujuan penulisan, telaah pustaka, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJUAN UMUM TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Bab ini terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama tentang manajemen sumber daya insani meliputi pengertian sumber daya insani, tujuan sumber daya insani, fungsi sumber daya insani. Sub bab kedua tentang sumber daya insani dalam perspektif Ekonomi Islam.

**BAB III : GAMBARAN UMUM TENTANG MANAJEMEN SUMBER
DAYA INSANI PADA KARYAWAN DI ERA COVID-19
PADA PT WADJA KARYA DUNIA**

Bab ini meliputi pertama tentang gambaran umum tentang PT Wadja Karya Dunia. Kedua implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia

**BAB IV : ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER
DAYA INSANI PADA KARYAWAN PT WADJA KARYA
DUNIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Bab ini merupakan pokok dari pembahasan penulisan skripsi ini yakni implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam

BAB V : PENUTUP

Meliputi kesimpulan, saran dan kata penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Istilah manajemen memiliki banyak arti, tergantung pada orang yang mengartikannya. Kata manajemen diartikan sama dengan kata administrasi atau pengelolaan, meskipun kedua istilah tersebut sering diartikan berbeda. Berdasarkan fungsi pokoknya istilah manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang sama. Peter P. Schoderbek, “*Management is also tasks, activities, and functions. Irrespective of the labels attached to managing, the elements of planning, organizing, directing, and controlling are essential.*”²⁷ Manajemen adalah juga tugas, aktivitas dan fungsi. Terlepas dari aturan yang mengikat untuk mengatur unsur-unsur pada perencanaan, pengorganisasian, tujuan, dan pengawasan adalah hal-hal yang sangat penting.

Sarwoto secara singkat mengatakan bahwa manajemen adalah persoalan mencapai sesuatu tujuan-tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang-orang,²⁸ Sondang P. Siagian, manajemen adalah sebagai kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.²⁹

²⁷ Peter. P. Schoderbek, *Management*, San Diego: Harcourt Broce Javano Vich, t.th, h. 8.

²⁸ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015, h.

44.

²⁹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung, 2011, h. 5.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1) manajemen merupakan usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan; (2) manajemen merupakan sistem kerja sama; dan (3) manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan manajemen dalam Islam dapat dipahami sebagaimana yang tertuang dalam sabda Nabi sebagai berikut :

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ. (رواه البخاري)

“Dari Abu Hurairah r.a Ia berkata Rasulullah bersabda : Apabila suatu urusan diserahkan pada seseorang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari)³⁰

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu fungsi manajemen adalah menempatkan orang pada posisinya dengan tepat. Rasulullah saw memberi contoh dalam hal ini sebagaimana menempatkan orang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini misalnya dapat dilihat bagaimana Abu Hurairah ditempatkan oleh Rasulullah saw sebagai penulis hadits dan juga ketika Rasulullah menempatkan orang-orang yang kuat untuk setiap pekerjaan dan tugas sehingga posisinya benar-benar sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu manajemen bisa dipahami sebagai seni untuk mengatur orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, maka manajemen tersebut mempunyai fungsi-sungsi, yang pada garis besarnya terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengkoordinasian, dan evaluasi. Hal ini sesuai dengan batasan di atas, manajer mengaturnya

³⁰ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, Beirut: Daar Al Kutub, t.th., h. 26.

sedemikian rupa sehingga semua staf melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi yang diembannya.

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia atau insani yang berkedudukan sebagai pegawai, karyawan, buruh, atau pekerja. Sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber daya insani atau *Human Resources*. *Human Resources* ini seringkali disebut *manpower* yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Manajemen Sumber daya insani atau manajemen tenaga kerja merupakan bagian penting dan khusus dari manajemen pada umumnya.³¹

Manajemen sumber daya insani pada hakikatnya adalah penerapan manajemen tersebut secara khusus, sehingga manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, megawasi kegiatan-kegiatan sumber daya insani atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³² Batasan yang lebih rinci dan operasional dikemukakan oleh Flippo sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya insani (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya insani agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.³³

³¹ Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Haji Masagung, 2014, h. 6

³² Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016, h. 108-109.

³³ *Ibid.*, h. 108-109.

Batasan lain adalah sebagaimana dikemukakan oleh French: “Manajemen Sumber daya insani adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan sumber daya insani oleh organisasi”.³⁴ Apabila batasan dari Flippo dan French tersebut digabungkan maka dapat ditarik suatu batasan baru bahwa Manajemen Sumber daya insani adalah penarikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya insani untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Batasan tersebut menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya insani itu merupakan suatu proses yang terdiri dari :

- a. Rekrutmen Sumber daya insani
- b. Seleksi Sumber daya insani
- c. Pengembangan Sumber daya insani
- d. Pemeliharaan Sumber daya insani
- e. Penggunaan Sumber daya insani³⁵

Manajemen sumber daya insani ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau sumber daya lain. Karena yang dimanage adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya insani ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

³⁴ *Ibid.*, h. 110

³⁵ *Ibid.*, h. 110

Jadi sumber daya Insani merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan

2. Tujuan dan Fungsi Sumber Daya Insani

Tujuan utama dari manajemen sumber daya insani adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya insani terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.³⁶

Jadi tujuan manajemen sumber daya insani ialah mengatur berbagai kegiatan dalam organisasi serta sebagai wahana bagi sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin.

Secara operasional fungsi manajemen sumber daya insani antara lain:

a. Pengadaan sumber daya insani (*recruitment*)

Proses rekrutmen merupakan hal penting, karena merupakan pintu gerbang “untuk memasuki” kawasan organisasi. Kalau langkah awal ini sudah berjalan dengan baik, maka selanjutnya sumber daya insani akan lebih mudah dikembangkan.³⁷

³⁶ *Ibid.*, h. 111

³⁷ Jeffrey Pfeffer, et.al, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2013, h. 86.

Fungsi rekrutmen bagi seorang menejer sumber daya insani adalah untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya insani yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya insani yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.³⁸

b. Pengembangan (*development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya insani . Pengembangan sumber daya insani ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan.³⁹

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan/ ganjaran bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul

³⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 114.

³⁹ *Ibid.*, h. 115.

kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak yang kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus yang relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi. Pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan di luar upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.⁴⁰

d. *Integration (integration)*

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara para karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.⁴¹

e. *Pemeliharaan (maintenance)*

Kemampuan-kemampuan sumber daya insani yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena

⁴⁰ Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008, h. 315-316.

⁴¹ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 115

kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi.⁴²

3. Peran Sumber Daya Insani

Fungsi Human Resource atau sumber daya insani menjadi tulang punggung perusahaan dalam menunjang daya saing dan eksistensi perusahaan. Peran divisi *Human Resource* yang hanya mengurus absensi dan cuti karyawan, menyiapkan rekrutmen karyawan atau menjadi “polisi” maupun urusan kepegawaian bagi karyawan di perusahaan sudah ketinggalan jaman. Saat ini peran divisi *Human Resource* juga memikirkan langkah strategis kemajuan perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya insani . Sumber daya insani merupakan aset penting yang diperlukan perusahaan dalam rangka mendukung implementasi strategis bisnis yang efektif. Sumber daya insani yang berkualitas dan terlatih merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitor. Sehingga pimpinan divisi *Human Resource* harus memiliki kemampuan teknis yang mumpuni dimana salah satunya dalam merancang program pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu sarana peningkatan sumber daya insani dapat dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan yang rutin kepada para karyawan.

Manajemen sumber daya insani telah melebar dan lebih strategis dari sekedar administrasi dan operasi. Harus ditekankan peran sumber

⁴² *Ibid.*,

daya insani telah melebar, peran lama tetap dilakukan dan peran baru harus dilaksanakan, yaitu:⁴³

a. Peran administrasi manajemen sumber daya insani .

Peran administrasi sumber daya insani banyak ditemukan pada memproses dan menyimpan catatan. Menyimpan arsip tenaga kerja dan database yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran sekolah, kebijakan perusahaan tentang cuti dan mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan pemerintah setempat. Semua aktivitas ini pada beberapa organisasi setelah memberi cap bahwa sumber daya insani hanyalah mengumpulkan kertas dan memberitahu manajer dan tenaga kerja lainnya apa yang tidak boleh dilakukan. Jika hanya peran administrasi seperti ini, maka staf sumber daya insani hanya dilihat sebagai klerikal dan kontributor administrasi tingkat rendah pada perusahaan.⁴⁴

b. Peran Operasional Manajemen Sumber daya insani

Aktivitas operasional sifatnya adalah taktis. Banyak aktivitas yang harus dikerjakan oleh sumber daya insani dengan berkoordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua bagian perusahaan. Secara tipikal, peran operasional mengharuskan praktisi sumber daya insani untuk mengidentifikasi dan mengimplementasi program operasional dan kebijakan di organisasi. Mereka adalah orang yang

⁴³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011, h. 15.

⁴⁴ Robert Golford, *Why Doesn't This HR. Department Get Any Respect?*, Harvard Business Review, Maret – April, 2008, h. 24-26

mengimplementasi kebijakan sumber daya insani yang merupakan bagian dari rencana strategis perusahaan yang dibuat oleh manajemen puncak, dari pada ikut terlibat secara aktif membangun rencana strategis tersebut.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber daya insani

Peran organisasi sumber daya insani telah tumbuh dan lebih strategis disebabkan penggunaan orang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, baik domestik maupun internasional. Peran strategi sumber daya insani menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan besar. Supaya sumber daya insani dapat menaikkan peran strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya insani jangka panjang.⁴⁵ Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi perusahaan dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan ini, ada sebuah ilustrasi strategis sumber daya insani .

Secara empiris sejumlah penelitian telah menemukan pentingnya pengembangan sumber daya manusia pekerja dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian Lubis menyimpulkan perusahaan yang mampu mengelola setiap sumber daya karyawan dengan baik mulai pola rekrutmen, perencanaan karir, pemberian kompensasi dan

⁴⁵ Lin Grengsing-Pophal, *Thinking Your Seat at The Table*, HR Magazine, march, 2009, h. 90-94, And Andrew R. McIlvane, "window of Opportunity," *Human Resource Executive*, 5 Juni 2008, h. 36-38

insentif pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.⁴⁶

B. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sumber daya insani yang berkualitas dalam Islam adalah manusia yang memiliki kualitas seimbang, beriman, berilmu (beriptek) dan beramal, cakap baik secara lahiriyah maupun batiniah.⁴⁷ Sahrin Harahap mencirikan sumber daya insani yang berkualitas di atas dengan mencirikan manusia yang berkualitas di antaranya :

1. Memiliki iman dan taqwa, serta moralitas
2. Memiliki tanggung jawab pribadi dan sikap jujur
3. Memiliki fisik atau jasmani yang sehat
4. Menghargai ketepatan waktu
5. Memiliki etos kerja yang tinggi
6. Memiliki visi yang jelas mengenai masa depannya
7. Menghargai dan memiliki ilmu pengetahuan.⁴⁸

Dari ciri-ciri manusia yang berkualitas di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani yang berkualitas adalah manusia yang beriman, bertaqwa, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki ketrampilan serta mempunyai semangat untuk bekerja, memiliki kualitas seimbang antara fisik dan nonfisik dengan kata lain cakap baik secara lahiriyah maupun

⁴⁶ Lubis, Zaky Mubarak, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT At-Taqwa Muhammadiyah, *Jurnal BanqueSyar'i Vol. 3 No. 2 Juli-Desember, 2017*

⁴⁷ Azzumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2014, h. 55

⁴⁸ Sahrin Harahap, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2013, h. 91

batiniyah, berkualitas secara emosional dan rasional atau memiliki IQ, EQ, dan SQ yang tinggi.

Pengertian ini, sumber daya insani yang berkualitas merupakan penciptaan dan membawa manusia kembali kepada fitrahnya dan sebagai khalifah di muka bumi ini, seperti manusia yang mempunyai sifat amanah, kepedulian dengan masyarakat, mempunyai pengetahuan untuk memberi jasa dalam menaggulangi kemiskinan serta bersifat amar ma'ruf nahi munkar.

Penguasaan sains dan teknologi tidak terlepas dengan suatu ketrampilan, karena keahlian juga merupakan suatu partisipasi sumber daya insani yang berkualitas. Sehingga manusia akan mampu mengantisipasi perubahan keadaan, dengan demikian sumber daya insani akan mampu menerapkan, mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi melalui ketrampilan yang dimilikinya.

Dalam pandangan Islam manusia yang memiliki ciri-ciri manusia yang berkualitas di atas dipandang sebagai sumber daya insani yang berkualitas yang mampu merencanakan masa depannya untuk lebih baik, sedangkan manusia yang tidak mempunyai kriteria tersebut dipandang sebagai sumber daya insani yang tidak berkualitas.

Sumber daya insani yang berkualitas memiliki kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual dan kualitas spiritual. Dalam hal ini Sudarwan Danim mengklasifikasikan indikator dari ketiga kualitas tersebut yaitu:

1. Kualitas fisik dan kesehatan meliputi:
 - a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 - b. Memiliki postur tubuh yang baik
 - c. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan ketrampilan) meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja
 - c. Memiliki penguasaan bahasa
 - d. Memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
3. Kualitas spiritual meliputi:
 - a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
 - b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
 - c. Jujur, yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab.⁴⁹

M. Chabib Thoha juga menjelaskan, bahwa manusia yang menjadi faktor pembangunan maka kualitas manusia paling tidak meliputi dimensi:

1. Kualitas kepribadian
2. Kualitas penguasaan IPTEK

⁴⁹ Sudarwan Danim, *Transpormasi Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h.

3. Kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.⁵⁰

Dengan ketiga dimensi tersebut, manusia akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga akan mampu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah swt dan juga sebagai khalifah Allah swt.

Manusia modern yang ditandai dengan kreatifitas, memiliki tingginya motivasi untuk berprestasi yang dapat diwujudkan dalam perbuatan kerja keras dengan kata lain mempunyai etos kerja yang tinggi. Islam juga memandang etos kerja sebagai suatu yang sangat sentral untuk menjadikan sumber daya insani yang berkualitas, hal ini berdasarkan perintah al-Qur'an untuk bekerja.

Firman Allah yang menjadi dasar hukum tentang etos kerja adalah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعه:10)

Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.(Q.S. Al-Jumu'ah: 10).⁵¹

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبه:105)

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S. At-Taubah:105).⁵²

⁵⁰ M. Chabib Thoha, *Kapita Selekta Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016, h. 3

⁵¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Kementerian Agama RI., 2016, h. 933.

⁵² *Ibid.*, h. 298.

اعمل عمل امرى يظن ان لن يموت ابدا واحذر حذر امرى يخس ان يموت غدا
(رواه البيهقى عن ابن امير)

Bekerjalah seperti kerja orang yang menyangka dia tidak akan mati selamanya, dan berhati-hatilah seperti hati-hati orang yang kuatir ia mati besok pagi” (H.R. Baihaqi dari Ibnu Amr).⁵³

Dari ayat dan sabda Nabi tersebut dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa persyaratan agar manusia bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terus-menerus dan berencana meningkatkan dirinya untuk menciptakan hari esok yang lebih baik dan mulia dalam kehidupan di dunia dan akhirat. Jelaslah mereka harus bekerja yang lebih baik dan selalu mendekatkan diri kepada Allah.

Islam menganggap kerja sebagai cara yang paling utama untuk mencari rezeki dan tiang untuk produksi. Sesungguhnya Allah akan memberikan kepada orang muslim yang bekerja suatu kehidupan yang baik, dan sesungguhnya Allah akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁵⁴

يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ﴿٢٧﴾ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ﴿٢٨﴾ فَادْخُلِي فِي عِبَادِي ﴿٢٩﴾ وَادْخُلِي جَنَّاتِي ﴿٣٠﴾

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Fajr ayat (27-30), bahwa: “Wahai, jiwa yang tenang kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhoi-Nya, maka masuklah ke dalam jamaah hamba-hamba-Ku dan masuklah ke dalam surga-Ku”.

⁵³ Jalaluddin Abdul Rahman as-Suyuthi, *Jami'us Shaghir*, Bandung: Al-ma'arif, tt, h. 48.

⁵⁴ Ahmad Muhammad Al-'Assal, Fathi Ahmad Abdul Karim, *Tarjamahan dari An-Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabadiuhu wah Dafuhu*, Bandung: Pustaka Setia, 2011, h. 140.

Merasa puas bisa membangkitkan rasa ego dan kecintaan pada diri yang berlebihan, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakridhaan manusia dan Allah SWT.

Dalam proses kehidupan ini banyak hal yang menjadi tantangan dan hambatan yang menghadang, baik itu dari manusia/alam sekitarnya. Oleh karena itu keberanian untuk bertanding dan bersaing adalah syarat utama untuk bisa mempertahankan kehidupan ini. namun persaingan tersebut harus dalam kerangka menuju kebaikan dan kemaslahatan orang banyak. Firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah: 148 :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿البقرة: 148﴾

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam membuat) kebaikan.... (Q.S. Al-Baqarah : 148).⁵⁵

Insting bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim yang sangat obsesif yang selalu tampil meraih prestasi/ *achievement* yang tinggi. Dia tidak pernah akan menyerah pada kelemahan atau pengertian nasib dalam artian sebagai seorang fatalis.⁵⁶

Sebagai seseorang yang ingin menjadi *the winner* dalam setiap pertandingan, dia selalu melakukan latihan, menjaga seluruh kondisi yang dimilikinya serta sangat kritis untuk menghitung aset dirinya. Karena lebih baik dia mengetahui dan mengakui kelemahan sebagai persiapan untuk

⁵⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 38

⁵⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2015, h.

bangkit dari pada dia bertarung tanpa mengerti potensi diri, karena hal itu sama saja dengan seorang yang bertindak nekad, spekulatif.

Orang yang biasa bekerja keras dan sungguh-sungguh dianggap akan memperoleh ganjaran yang tidak kalah mulianya dari orang-orang yang paham akan ajaran agamanya. Karena orang yang bekerja keras adalah telah memperjuangkan dirinya untuk hidup lebih baik.

Demikian halnya orang Islam, bekerja adalah semata-mata perintah Allah, sebagaimana firman Allah SWT:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾ الزمر:

Katakanlah, Hai manusia, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.(Q.S. Az-Zumar : 39).⁵⁷

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat Islam mewajibkan kepada pemeluknya untuk lebih giat bekerja dan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjadikan sumber daya insani yang mampu bersaing dengan yang lain dan mampu memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Al-Qur'an telah memberi penekanan utama untuk bekerja, karena potensi alam dan segala bentuk kekayaan yang ada di bumi ini merupakan anugerah yang Allah swt berikan untuk makhluk-Nya agar dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

⁵⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 751.

Adanya keharusan untuk bekerja di dalam al-Qur'an dan sebagai kualifikasi dari sumber daya insani yang berkualitas, Ini menunjukkan bahwa bekerja yang tidak terlepas dengan adanya suatu pekerjaan. Bahwa pekerjaan mempunyai peran dan juga hal yang sangat urgen bagi individu dalam menjalani kehidupannya. Karena begitu urgennya suatu pekerjaan bagi manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjadikan sumber dayanya berkualitas. Kaitannya dengan etos kerja, disiplin juga merupakan kualifikasi sumber daya insani yang berkualitas, disiplin disini berarti disiplin bekerja. Dengan demikian disiplin pula dalam menggunakan waktunya untuk bekerja, sehingga pemanfaatan waktu yang produktif merupakan kualifikasi sumber daya insani

BAB III

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA PT WADJA KARYA DUNIA

A. Gambaran Umum tentang PT Wadja Karya Dunia

PT Wadja Karya Dunia merupakan perusahaan pada pembuatan pintu kamar mandi, mulai pemotongan bahan sampai dengan perakitan, dari bahan galvalum. PT Wadja Karya Dunia berfokus hanya pada produksi dan penjualan pintu kamar mandi, dari yang harga rendah atau varian bawah sampai yang harga tinggi, yang terbuat dari bahan galvalum.⁵⁸

Visi PT Wadja Karya Dunia adalah menjadi perusahaan manufaktur global terdepan dan terpercaya dalam steel building technology dan material.

Misi PT Wadja Karya Dunia adalah yang pertama, membangun, mengimplementasikan dan mengembangkan perusahaan manufaktur kelas dunia. Kedua, memperkuat kemampuan SDM untuk mengembangkan sistem dan teknologi untuk tumbuh bersama. Ketiga, membantu menciptakan kemakmuran, keberlimpahan penuh keberkahan di dunia. Keempat, membangun dan mengembangkan jaringan kerja yang kuat untuk memperluas produksi dan pasar di dunia. Kelima, menciptakan dan menyediakan produk dan layanan yang terbaik, berkualitas, bernilai tambah dan inovatif untuk mitra bisnis dan pelanggan kami di dunia.

B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Pada Karyawan PT Wadja Karya Dunia

⁵⁸ Wawancara dengan Abu Naim, pimpinan PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

Implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dilakukan melalui berbagai tahapan diantaranya:

1. Rekrutmen

Rekrutmen selama pandemic ini tetap ada. Tetapi ketika calon karyawan dipanggil harus mengikuti aturan protokol ketat. Karyawan yang akan direkrutmen adalah calon karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap divisi yang sangat urgent membutuhkan penambahan karyawan karena pola kerja atau karena da yang keluar.⁵⁹

Sebenarnya walaupun di masa pandemi ada beberapa posisi yang dibutuhkan, tetapi bukan berarti di masa pandemi ini menurunkan kualitas. Agar mendapatkan SDI yang berkualitas adalah tim HC sendiri harus paham proses bisnis di PT Wadja Karya Dunia seperti apa? Corporate Value yang dimiliki PT Wadja Karya Dunia seperti apa? Sehingga nantinya akan mendapatkan karyawan yang tidak hanya bagus dari teknikal skill tapi juga sesuai dengan corporate value PT Wadja Karya Dunia.⁶⁰

Kedua, Akseleran ingin meningkatkan program employee branding. Hal ini supaya para pencari kerja mengenal Akseleran perusahaan seperti apa? Lingkungan kerja di Akseleran seperti apa? Harapannya dengan hal ini, nantinya tidak hanya semakin banyak aplikasi yang melamar tapi juga yang melamar adalah orang-orang yang benar-

⁵⁹ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

⁶⁰ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

benar ingin bekerja di Akseleran dan sesuai keinginannya. Berikutnya adalah meningkatkan skill interview kandidat.

Proses informasi rekrutmen dilakukan dengan menggunakan teknologi. PT Wadja Karya Dunia sekarang menggunakan portal pekerjaan di internet untuk mencari kandidat terbaik untuk sebuah posisi. Proses ini telah dibuat efektif dengan penggunaan internet karena banyak orang akan mengetahui lowongan tersebut dan bisa meningkatkan kemungkinan mendapatkan berbagai kandidat talent. PT Wadja Karya Dunia dapat menyajikan semua informasi yang diperlukan terkait pekerjaan, karier, dan pengembangan pribadi setiap karyawan di portal online.⁶¹

Strategi pertahanan perusahaan di tengah pandemi harus fokus pada pengembangan talenta kerja di dalam perusahaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan pentingnya talenta kerja sebagai aset yang menentukan bangkitnya perusahaan di tengah pandemi. Hal-hal yang perlu dilakukan adalah mengetahui spesifikasi skill yang dibutuhkan, menemukan minat dan bakat dari karyawan. Jika tidak memungkinkan secara cashflow untuk rekrut karyawan baru dengan skill baru, penting untuk perusahaan mengembangkan karyawan yang ada.⁶²

2. Seleksi

Seleksi dimasa pandemi ini, tidak ada kriteria khusus, artinya seleksi dilakukan oleh petugas sesuai dengan kebutuhan dari divisi yang membutuhkan, maka ketika calon karyawan yang melamar sesuai dengan

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Wawancara dengan Abu Naim, pimpinan PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

kriteria dari yang dibutuhkan akan menjadi prioritas untuk diterima. Sesuai standarnya seperti sebelum pandemi. Khusus masa pandemi ini diutamakan calon karyawan yang dekat dengan perusahaan dan membatasi calon karyawan yang berasal dari luar kota.⁶³

Kegiatan seleksi masih tergolong dari proses rekrutmen dalam rangka mencari SDI yang berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugasnya di PT Wadja Karya Dunia. Tahapan seleksi PT Wadja Karya Dunia terdiri dari penerimaan CV atau *curriculum vitae*. Kemudian kandidat yang kriterianya memenuhi harapan perusahaan akan dipanggil untuk melakukan sejumlah tes. Divisi HRD akan memberikan tes secara tertulis maupun wawancara atau proses uji seleksi lainnya sebelum karyawan tersebut diterima.⁶⁴

3. Pengembangan

Setiap staf dan karyawan PT Wadja Karya Dunia diberikan berbagai pelatihan dan diskusi pengembangan kemampuan yang dilakukan melalui mitting atau dengan adanya acara pelatihan khusus.⁶⁵ dimasa pandemic secara khusus sih tidak ada, kegiatan berjalan seperti sebelum pandemi seperti di HRD ada yang diikutkan BNSP (Badan Nasional Standarisasi Profesi) penyelenggaranya dari APINDO dan adanya pelatihan K3 untuk semua karyawan. Dan pemberian training secara isedental di bagian produksi secara umum. Training itu bersifat

2021 ⁶³ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari

2021 ⁶⁴ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari

⁶⁵ *Ibid.*

pengenalan mesin baru, karena seringnya adanya kedatangan mesin baru untuk mendukung sektor produksi. Namun untuk bagian yang lain dimasa pandemi ini tidak dilakukan secara intens dan yang mengikuti pelatihan juga dibatasi.⁶⁶

Karyawan banyak diberikan training baik yang internal maupun yang eksternal untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, bentuk pelatihannya diantaranya efektif *communication skill, the world clas SPV*, sedangkan di bagian produksi kemarin baru yang efektif *communication skill*.⁶⁷ Pelatihan tersebut khusus di masa pandemi terkendala situasi dan perusahaan harus membatasi berbagai kegiatan sehingga dilakukan tidak sering hanya difokuskan pada operator. Di tahun ini juga di agendakan 1 karyawan minimal pernah ikut 1 kali pelatihan. Fokus pemberdayaan sumber daya insani lebih kearah kesehatan karyawan dan pematuhan protocol kesehatan, sehingga tidak ada karyawan yang terjangkit dan produksi tetap jalan.⁶⁸

Keutuhan dan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan karyawan mutlak diupayakan. Disiplin, konsistensi dan dedikasi tinggi merupakan modal pokok berkembangnya usaha di PT Wadja Karya Dunia untuk dapat maju dan berhasil. Pembinaan bagi karyawan untuk menciptakan produk yang berkualitas rutin dilakukan dalam setiap proses bekerja dengan banyak berdialog dengan karyawan. Setiap karyawan juga

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

⁶⁸ Wawancara dengan Abu Naim, pimpinan PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

diberikan pendampingan oleh pimpinannya masing-masing, karena pendampingan bagi PT Wadja Karya Dunia merupakan upaya pembinaan yang dilakukan agar karyawan tetap aktif dan berkembang.⁶⁹

Mengaplikasikan kompetensi sumber daya insani perusahaan secara tangguh, handal, kompeten profesional dalam inovasi produksi dan mampu mencegah kegagalan. Di sisi lain, karyawan mengimplementasikan informasi yang berkaitan dengan proses produksi, sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan dan perubahan pasar.

Selain itu salah satu cara mengoptimalkan SDI yang ada adalah memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti webinar-webinar atau training secara virtual dengan berbagai macam topik dan materi. Terlebih di masa pandemi seperti sekarang ini biaya-biayanya pun affordable, sehingga hal ini sangat bagus untuk upgrade skill dan *knowledge* karyawan saat ini.⁷⁰

Keutuhan dan keharmonisan hubungan antara staf dan karyawan sebagai penyangga utama suatu PT Wadja Karya Dunia mutlak diupayakan. Disiplin, konsistensi dan dedikasi tinggi merupakan modal pokok bagi karyawan PT Wadja Karya Dunia untuk dapat maju dan berhasil. Pembinaan rutin diharapkan dapat membangkitkan, minimal memelihara iklim kerja yang pada gilirannya dapat membawa tujuan dan

2021 ⁶⁹ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari

2021 ⁷⁰ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari

sasaran PT Wadja Karya Dunia menjadi kenyataan, sehingga peningkatan mutu karyawan PT Wadja Karya Dunia dapat terwujud.⁷¹

Pengembangan PT Wadja Karya Dunia sangat tergantung pada efektifitas pembagian tugas yang dilakukan. Setiap jabatan memiliki tanggung jawab dan kewenangan sesuai dengan tingkat pekerjaannya masing-masing. Kesesuaian antara tugas yang harus dijalankan dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing SDI sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Optimalisasi fungsi pimpinan, staf dan karyawan dan lain-lain sesuai kewenangannya akan mengurangi kesenjangan antara tujuan dengan kondisi riil.⁷²

Pengembangan juga dilakukan dengan mengembangkan sarana prasarana yang memadai akan memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan PT Wadja Karya Dunia, khususnya sarana pra sarana terkait dengan covid 19, seperti disinfektan, cuci tangan, masker dan vitamin. Selain itu secara umum kualitas mesin yang baik, dan alat menjadi prioritas utama. Oleh karena itu pimpinan PT Wadja Karya Dunia melalui penerapan SDI telah menyediakan dan menentukan aspek sarana dan prasarana tersebut.⁷³

Pengadaan sarana dan prasarana di PT Wadja Karya Dunia selalu melihat kebutuhan yang ada, baik itu kebutuhan kantor maupun kebutuhan produksi, selain itu juga melihat sarana dan prasarana yang sudah ada

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

⁷³ Wawancara dengan Mohammad Sholikin, kepala unit produksi / SPV, pada tanggal 11 Januari 2021

dengan cara melakukan pemeriksaan/pengecekan sisa barang atas pembelian atau pemakaian barang yang telah lalu, serta menambahnya sesuai dengan kebutuhan. Pihak pimpinan divisi mengusulkan kebutuhan barang dan bahan setelah melakukan *stock opname* (melakukan pemeriksaan sisa barang atas pembelian atau pemakaian barang yang telah lalu) di setiap mitting.⁷⁴

4. Kompensasi

Kompensasi diberikan kepada karyawan PT Wadja Karya Dunia sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi tidak selalu dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk barang. Prinsip dari kompensasi ini adalah adil dan layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya. Untuk memberikan tingkat kompensasi yang baik kepada karyawan, manajemen harus memiliki pengelolaan keuangan dan perencanaan yang baik. Setiap karyawan pasti mengalami banyak dinamika yang terjadi selama bekerja. Salah satu bentuk dinamika yang paling sering dialami pada karyawan yang bekerja, yakni mengalami perasaan dan pengalaman jenuh dalam menjalani rutinitasnya. Kejenuhan tersebut dapat ditimbulkan oleh banyak faktor, seperti jam bekerja yang padat, serta tugas yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu-waktu tertentu. Walaupun begitu, tidak sedikit

⁷⁴ *Ibid.*

juga individu yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalani rutinitas mereka.⁷⁵

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu fungsi lingkungan kerja yang terdiri dari tuntutan pekerjaan, beban kerja dan tugas yang kompleks serta sumber daya pekerjaan yang merupakan potensi motivasi. Tuntutan pekerjaan lebih cenderung mengakibatkan stres dan penurunan kinerja sehingga perlu adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.⁷⁶

Kompensasi yang dibagikan kepada karyawan sebagai upaya meningkatkan sumber daya insani baik ketika masa pandemi maupun tidak sama saja dengan memberikan gaji UMR, uang lembur, tunjangan kesehatan, diikutkan BPJS ketenagakerjaan cuti dan bonus bagi setiap karyawan yang berprestasi, hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dari setiap karyawan di PT Wadja Karya Dunia, selain itu agar karyawan merasa diperhatikan dan dirangkul agar tetap semangat kerja pimpinan mengajak karyawan berwisata, itu memang program rutin dari kantor.⁷⁷

5. Integrasi

Integrasi ini dilakukan di masa pandemi dilakukan dengan Keterlibatan total setiap pimpinan PT Wadja Karya Dunia memberikan keleluasaan berpikir dan berkarya kepada staf dan karyawan. Hal ini dapat

2021 ⁷⁵ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari

⁷⁶ *Ibid.*

2021 ⁷⁷ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari

membuat komunikasi pimpinan dan karyawan berlangsung lancar. Karyawan pun merasa nyaman dalam bekerja tanpa tekanan dan paksaan sehingga tumbuh kesadaran akan tanggung jawab dalam diri karyawan. Untuk mencapai keterlibatan total seluruh komponen PT Wadja Karya Dunia, baik pimpinan, staf maupun karyawan, staf dapat memberikan saran konstruktif kepada pimpinan agar semangat kerja tetap terjaga. Posisi karyawan bukan bawahan melainkan mitra kerja sehingga seluruh karyawan bekerja saling bahu-membahu untuk mencapai kualitas yang diinginkan. Karyawan pun dapat bekerja secara proporsional sesuai bidangnya.⁷⁸

6. Pemeliharaan (*maintenance*)

Setiap sumber daya insani yang ada di PT Wadja Karya Dunia diberikan ruang untuk aktif dalam mengembangkan kemajuan dalam mengembangkan kemampuannya melalului pelatihan dan pembiasaan, dibantu dalam memenuhi kebutuhan yang menunjang kinerjanya dan kesehatannya dimasa pandemi sperti penyediaan tempat cuci tangan, vitamin dan sebagainya, dan pihak perusahaan melakukan test rapat maupun antigen secara berkala kepada setiap staf dan karyawan agar ketika terdeteksi yang positif dapat dicegah untuk melakukan isolasi dan operasional perusahaan tetap berjalan, sehingga semua sumber daya insani yang ada dapat terus berperan serta dalam PT Wadja Karya Dunia .⁷⁹

⁷⁸ Wawancara dengan Abu Naim, pimpinan PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

⁷⁹ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

Hal yang bisa dilakukan oleh PT Wadja Karya Dunia Pada dasarnya agar supaya karyawan tidak terinfeksi virus tersebut adalah dengan melakukannya pola hidup sehat yaitu dengan cara sering berolahraga, memakan makanan yang sehat dan bergizi, selalu memakai masker kemanapun akan pergi, selalu cuci tangan atau menggunakan hand sanitizer, menjauhi kerumuman, selalu menjaga jarak, dan yang terakhir adalah selalu mengkonsumsi vitamin supaya daya tahan tubuhnya kuat.⁸⁰

Selain itu di masa pandemi ini pimpinan melakukan komunikasi dengan cara mengadakan *town hall meeting* seluruh karyawan yang disampaikan oleh manajemen, baik disampaikan terkait pencapaian Akseleran, tantangan terbesar Akseleran dan solusi-solusi dari manajemen dalam menghadapi kondisi seperti sekarang. Hal itu membuat karyawan menjadi tenang dan tidak khawatir karena semua sudah dijelaskan secara jelas oleh manajemen⁸¹

Peranan sumber daya insani ini bagi para karyawan sangat bermanfaat karena pengembangan kinerja karyawan, dan pola kerja yang dilakukan di PT Wadja Karya Dunia menjadikan karyawan seperti mendapat keluarga baru dan mampu berkembang bersama dengan sesama karyawan lain.⁸²

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Wawancara dengan Kusdianto, HRD PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 6 Januari 2021

⁸² Wawancara dengan Sofwan, karyawan PT Wadja Karya Dunia, pada tanggal 11 Januari 2021

BAB IV

ANALISIS SUMBER DAYA INSANI PADA KARYAWAN PT WADJA KARYA DUNIA DALAM MPERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Sumber daya insani memiliki peranan penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi suatu perusahaan. Memiliki sumber daya insani yang berkualitas perlu didukung dengan adanya suatu manajemen dan pengelolaan yang baik, selain itu juga diperlukan adanya komitmen dari dalam diri sendiri.. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya insani yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perusahaan selain pemasaran perusahaan yaitu pengelolaan terhadap sumber daya insani (SDI). Sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional PT Wadja Karya Dunia. Kemampuan yang telah dimiliki harus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.⁸³

PT Wadja Karya Dunia pemanfaatan sumber daya insani lebih fokus pada produktivitas. PT Wadja Karya Dunia akan memperkaya skill, menggali potensi, dan meningkatkan produktivitas karyawan-karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Vetrihzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala yang menyatakan Sumber daya insani merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya insani menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat

⁸³ Kasmir, *Manajemen Sumber daya insani Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016, h. 133

berfungsi atau dijalankan.⁸⁴ PT Wadja Karya Dunia juga memfokuskan pada peningkatan talenda dari karyawan dalam hal *mind-set*, *heart-set*, dan *skill-set*, karena talenta tersebut akan mampu membawa kinerja karyawan dengan baik.

PT Wadja Karya Dunia pemanfaatan sumber daya insani dalam perspektif Ekonomi Islam merupakan suatu kajian tentang perilaku manusia dalam hubungannya dengan pemanfaatan sumber-sumber produktif yang langka untuk memproduksi barang-barang dan jasa-jasa serta mendistribusikannya untuk dikonsumsi dengan demikian bidang garapan ekonomi adalah salah satu sektor dalam perilaku manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi dan konsumsi berdasarkan atas ajaran-ajaran agama Islam. Dalam ajaran Islam, perintah untuk memperjuangkan terwujudnya keadilan sosial-ekonomi sangatlah jelas. Sebab, kualitas keagamaan seseorang ditentukan oleh tingkat komitmen dan keberpihakannya kepada kaum lemah dan tertindas. Islam mengelompokkan orang yang hanya mementingkan prestasi ibadah *mahdloh* tetapi tidak memiliki kepedulian sosial terhadap nasib kaum tertindas ke dalam kategori pendusta agama⁴⁵ yang diancam dengan siksaan yang pedih.⁸⁵

Berkaitan dengan dasar-dasar ekonomi Islam, Goenawan Mohammad dalam Suhrawardi K. Lubis memberikan tawaran: *Pertama*, ekonomi Islam ingin mencapai masyarakat yang hidup sejahtera di dunia dan akhirat. Yakni tercapainya pemuasan optimal berbagai kebutuhan jasmani dan rohani yang seimbang, baik bagi perorangan maupun masyarakat. *Kedua*, hak milik relatif

⁸⁴ Vetrihzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya insani Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008, h. 2.

⁸⁵ Mahfud Ridwan, "Revolusi Islam Rahmat Bagi Seluruh Alam", *Jurnal Dinamika: Stain Salatiga*, Edisi I, 2004, h. 26.

perorangan diakui sebagai usaha dan kerja secara halal dan dipergunakan untuk hal-hal yang halal pula. *Ketiga*, larangan menimbun harta benda dan menjadikannya terlantar. *Keempat*, dalam harta benda itu terdapat hak untuk orang miskin. Oleh karena itu, harus dinafkahkan sehingga dapat dicapai pembagian rezeki. *Kelima*, pada batas tertentu hak milik tersebut dikenakan zakat. *Keenam*, perniagaan diperkenankan, akan tetapi riba dilarang. *Ketujuh*, tidak ada perbedaan suku dan keturunan dalam bekerja sama, dan yang menjadi ukuran perbedaan hanyalah prestasi kerja.⁸⁶

Perspektif ekonomi Islam terhadap implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam panangan peneliti mengarah pada pentingnya meningkatkan usaha atau kinerja untuk mencapai hasil yang maksimal dengan berbagai upaya baik meningkatkan skill yang dimiliki, mengevaluasi setiap kinerja dan selalu berusaha dengan niat yang baik dan bekerja keras untuk menjadi lebih baik dan memperoleh hasil yang maksimal, karena orang yang bekerja keras adalah telah memperjuangkan dirinya untuk hidup lebih baik. Demikian halnya orang Islam, bekerja adalah semata-mata perintah Allah, sebagaimana firman Allah SWT:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿الزمر: 39﴾

Katakanlah, Hai manusia, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S. Az-Zumar : 39).⁸⁷

Penafsiran ayat di atas menurut Maraghy, dinyatakan Katakanlah hai kaumku berbuatlah kamu sekalian dengan mengandalkan kekuatan dan

⁸⁶ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, h. 17

⁸⁷ Departemen Agama RI., *Al-Quran dan terjemahannya*, Jakarta: Depag RI., 2013, h.

keperkasaan yang menurut kepercayaanmu ada pada dirimu dan berusahalah sungguh-sungguh mengatur segala macam makar dan tipu daya. Sesungguhnya aku pun berusaha menegakkan agamaku dan berusaha menyebarkannya di kalangan manusia. Niscaya kalian akan tahu apakah adzab dan kehinaan di dunia akan menimpa diriku atautkah menimpa kalian. Maka akan kelihatanlah pada waktu itu, siapakah diantara kita yang salah, akukah atau kalian. Dan apakah adab yang kekal akan menimpa diriku di akhirat atau menimpa kalian. Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat Islam mewajibkan kepada pemeluknya untuk lebih giat bekerja dan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya dengan berbagai usaha yang maksimal.

Implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dilakukan melalui berbagai tahapan diantaranya:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Kegiatan seleksi dalam proses rekrutmen dalam rangka mencari SDI yang berkualitas dan bertanggung jawab di PT Wadja Karya Dunia dilakukan dengan berbagai tes sehingga ditemukan kualitas karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan, Menurut Mondy sebagaimana dikutip oleh Veri Prasetyo, seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar yang paling cocok untuk posisi tertentu. tes psikologi, wawancara, presentasi dan program magang, dengan demikian penilaian terhadap calon karyawan akan optimal untuk menyaring karyawan yang benar-benar tepat. Ketika perusahaan telah memiliki atau berhasil mendapatkan karyawan yang sudah mempunyai modal dasar ketahap pengembangan potensi karyawan dan apabila perusahaan gagal

dalam melaksanakan perekrutan dan seleksi calon karyawan maka tahap selanjutnya untuk mengembangkan potensi karyawan akan menjadi lebih sulit karena karyawan belum mempunyai modal dasar.⁸⁸

Menurut Hendyat Soetopo dalam kelompokan pemilihan karyawan ada 5 macam antara lain:

a. *Friendship Grouping*

Pemilihan karyawan didasarkan kebutuhan akan orang yang sudah ada didalam perusahaan tersebut

b. *Achievent Grouping*

Pemilihan karyawan berdasarkan didasarkan pada prestasi yang dimiliki oleh calon karyawan.

c. *Aptitude Grouping*

Seleksi karyawan didasarkan pada kemampuan dan bakat yang sesuai dengan apa yang dimiliki calon karyawan.

d. *Attention or Interest Groupinglligence*

Pemilihan karyawan didasarkan pada perhatian atau minat yang didasari kesenangan calon karyawan itu sendiri.

e. *Intelligence Grouping*

Pemilihan karyawan didasarkan didasarkan pada hasil tes.⁸⁹

Melihat pengelompokan rekrutmen di PT Wadja Karya Dunia didasarkan pada *Aptitude grouping* dan *achievent grouping*. Rekrutmen karyawan di PT Wadja Karya Dunia dengan mencari karyawan yang sesuai

⁸⁸ *Ibid*, h. 35-36

⁸⁹ Hendyat Soetopo, *Administrasi*, Malang: IKIP Malang, 2012, h. 90-91

dengan kebutuhan setiap divisi. Proses yang diterapkan ini sama dengan teori yang dikemukakan Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.⁹⁰

Dalam ekonomi Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (القصص: ٢٦)

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Menurut Ibnu Taimiyah memberikan pengertian bahwa makna al-Quwwah (kekuatan) tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual, fisik dan sebagainya. Sementara menurut Abdul Hadi makna alQowi memberikan gambaran bahwa prioritas

⁹⁰ S. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, h. 78

pemilihan tenaga kerja hendaknya didasarkan seseorang melebihi yang lain dalam kapasitasnya baik secara fisik maupun mental. Sedangkan menurut pendapat Ahmad bahwa kriteria karyawan yang harus dicari untuk mengisi lowongan pekerjaan adalah mereka yang memiliki keahlian, kejujuran, ikhlas, benar dan amanah.⁹¹

Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, tidak perlu diawasi karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah.⁹²

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.⁹³

⁹¹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 2007, h. 104

⁹² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 76

⁹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian AlQur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2012, h. 580

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW, yang berbunyi:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ. (رواه البخاري)⁹⁴

Dari Abu Hurairah r.a. berkata, telah bersabda Rasulullah saw, “ Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang tidak ahlinya maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari)

Dari sabda Nabi dapat dipetik pelajaran bahwa suatu profesi harus dijalankan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Apabila tidak sesuai maka akan terjadi sebuah kehancuran (kegagalan). Sehingga dalam Islam untuk mengetahui karakter calon karyawan sehingga akan mendapatkan karyawan yang profesional antara lain:

- a. Keahlian (Ahliyah) dan Kecakapan

⁹⁴ Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, Lebanon: Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th., Juz. I, hlm.26.

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan, Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.⁹⁵ Hal ini dilakukan oleh PT Wadja Karya Dunia didasarkan pada *Aptitude grouping* dan *achievement grouping*. Rekrutmen karyawan di PT Wadja Karya Dunia dengan mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan setiap divisi

b. *Mimmatul ‘amal* (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus bekerja keras (*hard worker*) yang juga seorang produktif

⁹⁵ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2012, h. 104.

dan inovatif.⁹⁶ Hal ini dilakukan dengan menekankan pada etos kerja yang tinggi yang tidak mengalami kesulitan dalam transport yaitu diutamakan warga sekitar yang memiliki kinerja baik.

c. Amanah (Terpercaya dan Tanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturanNya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalankannya.⁹⁷ Amanah bagi PT Wadja Karya Dunia

⁹⁶ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 2007, h. 114.

⁹⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, h. 106

maupun perusahaan lain tentunya menjadi hal yang vital dan dapat diketahui melalui seleksi.

Upaya rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Wadja Karya Dunia yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk dikembangkan ke arah kualitas yang terbaik yang mengacu pada tersedianya SDI yang baik bagi peningkatan mutu perusahaan.

2. Pengembangan

Setiap staf dan karyawan PT Wadja Karya Dunia diberikan berbagai pelatihan dan diskusi pengembangan kemampuan yang dilakukan melalui meeting atau dengan adanya acara pelatihan khusus. dimasa pandemic secara khusus sih tidak ada, kegiatan berjalan seperti sebelum pandemi seperti di HRD ada yang diikuti BNSP (Badan Nasional Standarisasi Profesi) penyelenggaranya dari APINDO dan adanya pelatihan K3 untuk semua karyawan. Selain itu salah satu cara mengoptimalkan SDI yang ada adalah memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti webinar-webinar atau training secara virtual dengan berbagai macam topik dan materi.

Pelatihan atau training bertujuan untuk menambah pengetahuan atau keterampilan, mengubah sikap atau perilaku karyawan agar lebih produktif. Pengembangan atau development dapat dikaitkan dengan kebutuhan karyawan dimasa depan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi karier jangka panjang karyawan dan mereka dapat memberikan tanggung jawab yang besar di masa depan. Pelatihan di masa

pandemi ini ditakutkan adanya penyebaran virus Covid-19. Sehingga para perusahaan akan berfikir desain pelatihan apa yang harus digunakan di masa pandemic seperti ini. Pasti akan ada beberapa perubahan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kepada karyawannya. Jika sebelum adanya pandemic pelatihan dapat dilakukan dengan secara langsung dan tatap muka dan peserta yang mengikuti pelatihan tersebut biasanya tidak sedikit. Namun pada masa pandemic seperti ini jika pelatihan dilakukan dengan secara tatap muka langsung maka harus menerapkan protocol kesehatan yang sudah berlaku. Oleh pelatihan juga dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti:

a. *e-Learning*

e-Learning adalah sebuah pelatihan dengan memanfaatkan berbagai teknologi pelatihan yang baru seperti pelatihan yang berbasis web dan CD-ROM. *E-Learning* mengacu kepada penggunaan teknologi jaringan yang ditujukan untuk merancang, memberikan, memilih, mengelola, dan untuk memperluas pembelajaran dengan menggunakan internet yang bisa digunakan dimana saja dan kapan saja selama koneksi internet tersebut tersedia.

b. Aplikasi Zoom

Zoom merupakan sebuah layanan konferensi video dengan menggunakan jaringan atau akses internet yang digunakan untuk bertemu dengan orang lain dengan bertatap muka yang mana orang tersebut berada pada tempat berbeda dengan secara virtual, yang biasanya dilakukan

dengan menggunakan video atau audio saja, dan pertemuan yang dilakukan tersebut dapat direkam sehingga bisa dilihat untuk nanti atau dibagikan kepada orang lain. Aplikasi bisa digunakan sebagai salah satu fasilitas jika ingin melaksanakan sebuah pelatihan atau pertemuan dan potensi tersebarnya virus akan lebih sedikit karena tidak adanya sebuah pertemuan tatap muka yang dilaksanakan secara langsung, dan dalam aplikasi ini peserta juga dalam melakukan sebuah diskusi.⁹⁸

Pelatihan para karyawan dimasa pandemic seperti ini masih bisa dilakukan secara offline atau online. Jika dilakukan secara offline maka harus dilaksanakan dengan menerapkan protocol kesehatan yang berlaku. Jika dilakukan secara online bisa dilaksanakan dengan menggunakan berbagai media yang tersedia seperti aplikasi Zoom dan sebagainya.

Pelatihan dan pengembangan adalah praktik terbaik untuk meningkatkan nilai-nilai anggota perusahaan. Islam mendidik umatnya untuk selalu mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam berbagai jenis mata pelajaran pendidikan sehingga mereka dapat memiliki banyak pengalaman dan itu akan menjadi hal terbaik untuk menyebarkan kepositifan dalam kehidupan atau peluang kerja. Pelatihan dan pengembangan praktik berdasarkan tradisi Islam fokus pada pendekatan diri kepada Allah Allah SWT.

Jadi, dengan melakukan keduanya, umat Islam tidak hanya mendapatkan pendidikan tetapi juga mendapatkan berkah dan bimbingan

⁹⁸ Riyanto, Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Penerapan Metode Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning. *Syntax Idea* 2, no. 8, 2020

Allah sampai hari akhir. Pada akhirnya segala hal yang dilakukan di dunia tidak sia-sia.

Menurut peneliti Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Oleh karena itu di masa Covid-19 diperlukan sebuah desain perancangan dalam melaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pelatihan di masa Covid-19.

Pertama, Instruktur Pelatihan, dimana pelatih Pelatihan para karyawan dimasa pandemic seperti ini masih bisa dilakukan secara offline atau online. Jika dilakukan secara offline maka harus dilaksanakan dengan menerapkan protocol kesehatan yang berlaku. Jika dilakukan secara online bisa dilaksanakan dengan menggunakan berbagai media yang tersedia seperti aplikasi Zoom dan sebagainya. Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Oleh karena itu di masa Covid-19 diperlukan sebuah desain perancangan dalam melaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan. harus bisa memenuhi sebuah kriteria yang memiliki kematangan yang berhubungan dengan kompetensi dan kualifikasi, dan dapat mendorong peserta pelatihan supaya menjadi lebih semangat dalam melakukan pealtihan di masa Covid-19.

Kedua, Materi Pelatihan. Materi pelatihan merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam melakukan sebuah pelatihan, dimana materi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan Sumber daya insani atau peserta yang dilatih. Materi yang diberikan di masa Covid-19 sebaiknya disampaikan dengan secara singkat, jelas dan mengarah, dan mudah untuk dipraktikkan oleh peserta pelatihan.

Model pengembangan karyawan dalam aktualisasi yang dilakukan pimpinan PT Wadja Karya Dunia menurut peneliti mengarah pada antara lain:

a. Memberikan perhatian kepada manusia

Pimpinan PT Wadja Karya Dunia memfokuskan perhatiannya kepada hubungan-hubungan sosial yang terwujud dalam beberapa sifat yang mendasar yaitu:

- 1) Benar-benar memberikan perhatian kepada kebutuhan-kebutuhan staf dan karyawan
- 2) Memiliki kemauan yang keras untuk memperbaiki keadaan bawahannya
- 3) Mendengar usulan dan koreksi-koreksi bawahannya
- 4) Memberikan bantuan pribadi kepada bawahannya
- 5) Memberikan dukungan terhadap cita-cita dan ambisi bawahannya
- 6) Berinteraksi dengan baik dan adil
- 7) Memperhatikan ketenangan dan menjelaskan ketika terjadi problem

8) Mengikutsertakan mereka dalam mengambil keputusan.⁹⁹

b. Memberikan perhatian kepada pekerjaan

Pimpinan PT Wadja Karya Dunia memfokuskan pada hasil dan pelaksanaan kerja dengan teliti dan sempurna dalam batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini terwujud dalam beberapa sifat yaitu:

- 1) Menentukan tugas dengan cermat
- 2) Membagikan peran kepada orang dan melaksanakannya dengan jelas
- 3) Menentukan hal-hal yang diwajibkan, dibolehkan dan dilarang (prosedur dan kebijakan-kebijakan)
- 4) Tegas dalam menetapkan perintah
- 5) Mengoptimalkan kerja karyawan.¹⁰⁰

Pimpinan PT Wadja Karya Dunia melakukan perbaikan dan latihan skill untuk meningkatkan kemampuan, dan kinerja bagi karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Pengembangan juga dilakukan dengan mengembangkan sarana prasarana kualitas mesin yang baik, dan tempat istirahat karyawan, alat menjadi prioritas utama. Melalui sarana yang baik akan mampu menunjang kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada

⁹⁹ Suwaidan dan Basyarahil. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani, 2005, h. 105

¹⁰⁰ *Ibid*, h. 105

akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al-Alaq 1-5 sebagai berikut:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (۱) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (۲) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
(۳) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (۴) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (۵) (العلق: 1-5)

“Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya.” (QS. Al-Alaq:1-5).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pendidikanlah sangat penting. Dimulai dengan membaca, orang bisa memiliki pengetahuan, dan dari pengetahuan yang dimiliki bisa berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, maka manusia harus belajar, dalam artian mengembangkan ilmu yang telah dimiliki sehingga menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bisa bermanfaat buat manusia yang lain. Dan tidak hanya kualitas kemampuan intelektual saja yang dikembangkan namun kualitas keimanan juga harus dikembangkan, dan semua itu bisa dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan.

Untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia dalam perspektif Ekonomi Islam ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:¹⁰¹

a. Dimensi kepribadian.

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami

¹⁰¹ Anisatul Maghfiroh, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(01), 2021,, 5-6

perusahaan. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas *siddiq* dan *amanah*. Di sisi lain mengutip Iqbal yang berpendapat bahwa untuk mencapai *insane kamil* atau manusia seperti karakter Rasulullah diperlukan tiga hal, yaitu pertama ketaatan pada hukum, kedua penguasaan diri sebagai bentuk tertinggi kesadaran diri tentang pribadi dan ketiga khalifahan ilahi. Jika karyawan taat hukum, maka tidak ada pencurian atau korupsi dalam perusahaan. Taat hukum ini tidak lain adalah kualitas yang diperlukan dalam karakter *amanah*. Jika karyawan menyadari kekhilafahan yang ada dalam dirinya maka tanggung jawabnya akan besar. Semuanya ini akan didapatkan melalui peningkatan dimensi kepribadian. Hal ini dilakukan PT Wadja Karya Dunia dengan HRD ada yang diikutkan BNSP (Badan Nasional Standarisasi Profesi) penyelenggaranya dari APINDO dan adanya pelatihan K3 untuk semua karyawan. Selain itu salah satu cara mengoptimalkan SDI yang ada adalah memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti webinar-webinar atau training secara virtual dengan berbagai macam topik dan materi

b. Dimensi produktivitas.

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dimensi ini sudah sejak revolusi industri diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia perspektif Syariah. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek *fathonah*

dan tabligh juga tersentuh. Produktivitas individu dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim, karena kerja tim merupakan hal yang akhir-akhir ini mendapat perhatian besar dari perusahaan. Jika akhir-akhir ini banyak perusahaan yang mengunggulkan kerja tim untuk meningkatkan produktivitas, dalam Islam hal itu bukanlah sesuatu yang baru. Hal ini dilakukan PT Wadja Karya Dunia melakukan perbaikan dan latihan skill untuk meningkatkan kemampuan, dan kinerja bagi karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas

c. Dimensi kreativitas.

Dimensi Kreativitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya. Dengan berkembangnya industri kreatif akhir-akhir ini, maka dimensi kreativitas harus mendapat sorotan khusus. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini dilakukan dengan Pembinaan bagi karyawan untuk menciptakan produk yang berkualitas rutin dilakukan dalam setiap proses bekerja dengan banyak berdialog dengan karyawan. Setiap karyawan juga diberikan pendampingan oleh pimpinannya masing-masing, karena pendampingan bagi PT Wadja Karya Dunia merupakan upaya pembinaan yang dilakukan agar karyawan tetap aktif dan berkembang.

3. Kompensasi

Kompensasi diberikan kepada karyawan PT Wadja Karya Dunia sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya meningkatkan sumber daya insani baik ketika masa pandemi maupun tidak sama saja dengan memberikan gaji UMR, uang lembur, tunjangan kesehatan, diikutkan BPJS ketenagakerjaan cuti dan bonus bagi setiap karyawan yang berprestasi, hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dari setiap karyawan di PT Wadja Karya Dunia, selain itu agar karyawan merasa diperhatikan dan dirangkul agar tetap semangat kerja pimpinan mengajak karyawan berwisata, itu memang program rutin dari kantor.

Kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan/ ganjaran bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan..

Kompensasi yang diberikan oleh pimpinan PT Wadja Karya Dunia pada karyawan sesuai dengan pendapat Mangku Negara kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- a. Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan

tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

- 2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olahraga dan darma wisata (*familygathering*).¹⁰²

Kedua kompensasi di atas dilakukan oleh pimpinan PT Wadja Karya Dunia pada karyawan sebagai reward dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kompensasi dalam perspektif Ekonomi Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan

¹⁰² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya insani*, h. 85-86

pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ حِرًّا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ, وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ, مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.

Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (HR.Bukhari)¹⁰³

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.¹⁰⁴ Rasulullah SAW bersabda:

¹⁰³ Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, h. 50

¹⁰⁴ *Ibid.*

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رواه ابن ماجه. وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عِنْدَ أَبِي يَعْلَى وَالْبَيْهَقِيِّ , وَجَابِرٍ عِنْدَ الطَّبْرَانِيِّ , وَكُلُّهَا ظَعْفٌ

Dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majjah). Dan pada bab ini hadis dari Abi Hurairah ra. Menurut Abi Ya’la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif.¹⁰⁵

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.¹⁰⁶ Hal ini dilakukan PT Wadja Karya Dunia dengan memberikan kompensasi kepada karyawan PT Wadja Karya Dunia dengan memberikan gaji UMR, uang lembur, tunjangan kesehatan, diikutkan BPJS ketenagakerjaan cuti dan bonus bagi setiap karyawan yang berprestasi, hal ini dilakukan untuk menignktakan motivasi dan kinerja dari setiap karyawan di PT Wadja Karya Dunia

4. Integrasi

¹⁰⁵ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012, h. 515.

¹⁰⁶ Edwin Hadiyan, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014.

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu.¹⁰⁷ Integrasi ini dilakukan di masa pandemic dilakukan dengan keterlibatan total setiap pimpinan PT Wadja Karya Dunia memberikan keleluasaan berpikir dan berkarya kepada staf dan karyawan. Hal ini dapat membuat komunikasi pimpinan dan karyawan berlangsung lancar. antara pemimpin dan karyawan adalah proses simbiosis mutualisme sehingga kedua belah pihak saling membutuhkan. Pimpinan PT Wadja Karya Dunia bersikap demokratis dalam mengelola perusahaan, sehingga karyawan diberikan ruang untuk saling mengisi dan melengkapi dalam meningkatkan kinerja PT Wadja Karya Dunia, pimpinan menerima setiap pendapat yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan PT Wadja Karya Dunia.

Nuansa alam demokratis berdampak pula pada pola hubungan yang harmonis dan bersifat kekeluargaan di lingkungan PT Wadja Karya Dunia, kerjasama team work yang solid senantiasa mewarnai langkah-langkah dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban. Sehingga tercipta kekompakan dan hubungan yang dekat antara pimpinan (atasan) dan karyawan. Stoner juga mengatakan bahwa fungsi pokok seorang pemimpin adalah berhubungan dengan pemecahan masalah dan berhubungan dengan pembinaan kelompok. Dalam pemecahan masalah seorang pemimpin memberikan saran serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat sedangkan dalam hal pembinaan kelompok, yang meliputi pemimpin membantu kelompok

¹⁰⁷ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber daya insani*, h. 115

beroperasi lebih lancar, seorang pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat dan memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.¹⁰⁸

PT Wadja Karya Dunia kulturnya dikelola dengan baik akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim inilah yang menurut Tagiuri, sebagaimana dikutip Owens¹⁰⁹ adalah “*as the characteristics of the total environments in school building,*” yang meliputi ekologi (faktor fisik dan material), milieu (dimensi sosial dalam organisasi), dan sistem sosial (struktur administratif organisasi). Organisasi PT Wadja Karya Dunia akan efektif apabila budaya organisasi dapat terinternalisir dalam anggota komunitas organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan menumbuhkan suasana (iklim) kerja yang menyenangkan sehingga tercipta kinerja yang baik dari karyawan.

Hal ini sesuai pula dengan pendapat Tjiptono¹¹⁰ bahwa budaya adalah perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai tradisi yang mendasari organisasi tersebut. Hal ini terlihat pada bagaimana karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan budaya kualitas yaitu sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas

¹⁰⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, h. 41

¹⁰⁹ R.G. Owens, *Organizational Behavior*, Boston: Allyn and Bacon, 2011, h. 78

¹¹⁰ Tjiptono, *Total Quality Management*, Bandung: Andi Offset, 2013, h. 75

organisasi secara terus menerus yang pada akhirnya akan menimbulkan kinerja yang baik dan kepuasan kerja.

Pimpinan PT Wadja Karya Dunia bersikap demokratis dalam mengelola perusahaan, sehingga karyawan diberikan ruang untuk saling mengisi dan melengkapi dalam meningkatkan kinerja PT Wadja Karya Dunia, pimpinan menerima setiap pendapat yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam lebih kearah usaha pimpinan PT Wadja Karya Dunia dalam mengembnagakan setiap karyawan menuju kearah kualitas yang baik dengan mengedepankan kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan toko yang berlandaskan asas kekeluargaan, demokratis dan suritauladan.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (ال عمران : 109)

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berkata lemah lembut terhadap mereka, sekiranya kamu bersikap keras, lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karna itu, maafkanlah mereka, mohonlah ampun bagi mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada kepada-Nya”. (QS. Ali Imron : 159).¹¹¹

Penerapan integrasi pada PT Wadja Karya Dunia juga dilakukan dengan mengembangkan peran pimpinan setiap devisi dalam mengelola kinerja karyawan denan mengedepankan demokratisasi dan musyawah. Seorang pemimpin ditentukan untuk bisa menjadi uswah, yang menjadi figur

¹¹¹ *Ibid.*, h. 249.

panutan. Ini memberikan perspektif bahwa terdapat kepemimpinan menurut islam. Sebagaimana dikemukakan oleh Vietzal Rivai, Kepemimpinan menurut islam harus mempunyai prinsip: musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.¹¹²

a. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ.

“Dan (bagi) orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian rezeki yang kami berikan kepada mereka (Assyura: 38).

Menurut Shihab,¹¹³ ayat di atas bagaikan menyatakan Dan kenikmatan abadi itu disiapkan juga bagi orang-orang yang benar-benar memenuhi seruan Tuhan mereka dan mereka melaksanakan shalat secara bersinambung dan sempurna, yakni sesuai rukun serta syaratnya juga dengan khusyu' kepada Allah, dan semua urusan yang berkaitan dengan masyarakat mereka adalah musyawarah antara mereka yakni mereka memutuskannya melalui musyawarah, tidak ada diantara mereka yang bersifat otoriter dengan memaksakan pendapatnya, dan disamping itu

¹¹² Vietzal Rivai, M.B.A, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, h. 74

¹¹³ M Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, h. 511

mereka juga dari sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka baik harta maupun selainnya, mereka senantiasa nafkahkan secara tulus serta bersinambung baik nafkah wajib maupun sunah.

Melalui musyawarah memungkinkan komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan sementara itu pada saat yang sama musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.¹¹⁴ Jadi selain sebagai kontrol sosial, juga tempat sharing ide serta tukar pendapat yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.

b. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak, lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata di masyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintahkan setiap muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا.

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil, sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”. (An Nisa: 58).¹¹⁵

¹¹⁴ Vietzal Rivai, M.B.A, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, h. 75

¹¹⁵ Departemen Agama RI., *Al-Quran dan terjemahannya*, h. 128

Menurut Shihab,¹¹⁶ Setelah ayat-ayat yang lalu berakhir dengan penjelasan tentang kesudahan masing-masing kelompok mukmin dan kafir, kini al-Qur'an menjelaskan suatu ketetapan hukum. Ini karena jiwa manusia sangat benci siksaan dan sangat mendambakan kenikmatan. Diharapkan dengan penjelasan tentang nikmat dan siksa di atas, akan tertanam dorongan dalam jiwa manusia untuk meraih kenikmatan dan menghindari dari siksa, dengan melaksanakan tuntunan yang datang sesudahnya. Hal ini merupakan kebiasaan yang banyak sekali ditemukan dalam al-Qur'an, sebagaimana halnya yang terlihat disini. Memang, ketika tujuan, dampak atau akibat suatu perintah tercermin dalam benak dan tertanam di dalam jiwa, maka perintah itu, betapapun beratnya akan dengan mudah dilaksanakan.

Keadilan sebagai pilar utama dalam penetapan hukum, adalah keadaan penting untuk pengambilan kebijakan serta sistem kerja yang dilakukan pemimpin. Seorang pemimpin diharuskan untuk tidak membeda-bedakan bawahannya.

c. Kebebasan Berfikir

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu menggunakan kritiknya secara konstruktif mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar

¹¹⁶ M Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, h. 479

sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan menasehati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.

Ketiga prinsip tersebut di atas saling bersinergi satu sama lain. Apabila salah satunya tidak dilaksanakan akan menjadi kurang optimal kepemimpinan itu. Oleh karena itu diperlukan kerjasama (*team work*) diantara karyawan PT Wadja Karya Dunia yang solid di masa pandemi ini maka akan terwujud keinerja yang baik.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya insani yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi.¹¹⁷

Setiap sumber daya insani yang ada di PT Wadja Karya Dunia diberikan ruang untuk aktif dalam mengembangkan kemajuan dalam mengembangkan kemampuannya melalului pelatihan dan pembinaan, dibantu dalam memenuhi kebutuhan yang menunjang kinerjanya dan kesehatannya dimasa pandemi seperti penyediaan tempat cuci tangan, vitamin dan sebagainya, dan pihak pimpinan melakukan test rapid maupun antigen secara berkala kepada setiap staf dan karyawan agar ketika terdeteksi yang

¹¹⁷ *Ibid.*,

positif dapat dicegah untuk melakukan isolasi dan operasional perusahaan tetap berjalan, sehingga semua sumber daya insani yang ada dapat terus berperan serta dalam PT Wadja Karya Dunia dengan kinerja yang maksimal.

Pada dasarnya Departemen sumber daya insani membutuhkan unit kesejahteraan dan keselamatan karyawan untuk menanggapi COVID-19 dan masalah kesejahteraan terkait. Unit keselamatan akan memastikan desinfeksi rutin kantor, bus, dan fasilitas lain untuk menjaga keselamatan karyawan. Pengadaan masker wajah, peralatan cuci tangan, pembersih perlu dipastikan dan penggunaannya ditegakkan oleh tim keselamatan. Unit kesejahteraan akan menanggapi karyawan tentang berbagai masalah kesejahteraan di dalam dan di luar tempat kerja; pengasuhan anak, waktu tidur, makan tepat waktu, terapi air, olahraga, dan tip lain untuk kesejahteraan personel dan menawarkan saran yang diperlukan (Taufik & Warsono, 2020). Organisasi perlu mempertimbangkan rapat stand-up atau membuat rapat singkat, laporan rapat diringkas dan menarik untuk dibaca. Upaya ini akan mengurangi stres pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan umum mereka dalam pandemi. Departemen Sumber daya insani dapat mengembangkan praktik kerja prososial yang akan mempromosikan kesejahteraan sosial, fisik, dan spiritual karyawan untuk mengurangi efek kelelahan,¹¹⁸ sehingga terwujud kinerja yang baik pada diri karyawan.

Proses pemeliharaan yang dilakukan oleh pimpinan menurut peneliti mengarah pada proses empati dalam menjalankan sebuah usaha. Empati

¹¹⁸ Umi Rusilowati, *Praktek Manajemen Sumber Daya Insani Selama Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Yang Bergerak Di Sektor Formal Di Indonesia*, *Jurnal Ilmiah MEA Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* Vol. 4 No. 2, 2020

merupakan kondisi mental yang membuat seseorang merasa dirinya dalam perasaan yang sama dengan orang lain.¹¹⁹ Kepedulian memberikan perhatian yang tulus secara individual oleh pimpinan PT Wadja Karya Dunia kepada karyawan menjadi faktor-faktor yang diukur dalam empati. Sehingga nantinya karyawan PT Wadja Karya Dunia diharapkan mampu memahami tugas dan kewajibannya, sehingga tercipta kinerja yang diharapkan perusahaann.

Hubungan antara pimpinan dengan karyawand dan karyawan dengan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai diantara pekerja, sehingga pekerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ikhlas dan semangat untuk saling bekerjasama mencapai tujuan. Dalam Islam manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong. Allah berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ (المائدة : 2)

“Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam bentuk dosa, dan pelanggaran, dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaanNya". (QS. Al Maidah : 2).¹²⁰

Dalam fitrah manusia sebagai makhluk yang mempunyai perasaan, salah satu potensi yang dimiliki oleh manusia adalah potensi rasa kasih sayang

¹¹⁹ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 185

¹²⁰ *Ibid*, hlm. 157.

yang ada pada dirinya sejak lahir. Kasih sayang adalah fitrah karena merupakan bagian dari kebutuhan manusia. Fitrah ini merupakan kemuliaan yang ditanamkan oleh Allah dalam setiap hati manusia yang kadarnya sama. Hanya saja, berkembang atau tidaknya fitrah ini tergantung seberapa besar fitrah ini diasah dalam fase-fase berikutnya. Fitrah ini – seperti juga fitrah-fitrah yang lain – juga memerlukan bimbingan dan latihan. Jika tidak, maka akan mengalami salah penyesuaian. Sejak dini, jika anak telah diajarkan atas dasar kasih sayang, maka pada tahap berikutnya secara konsisten anak akan mengaplikasikannya, bahkan tanpa disadarinya.¹²¹

Sesuai prinsip Ekonomi Islam mencintai umatnya yang meningkatkan nilai mereka terutama dalam kinerja. Tidak ingin terjebak di satu posisi saja tetapi berambisi untuk selalu meningkatkan nilai dalam dirinya untuk melakukan yang lebih baik dari sebelumnya. Generasi lama akan beregenerasi. Jadi, pemuda akan mengambil alih itu suatu saat nanti. Itu menjadi alasan mengapa pengembangan karir sangat penting.

Usaha keras Menanamkan Nilai Kemanusiaan akan membuahkan hasil. Jadi, semakin banyak sesuatu yang seseorang perjuangkan maka semakin banyak yang akan bisa didapatkan. Dengan semua pengembangan karir itu jangan biarkan kita menjadi sombong akan tetapi semuanya tak lain untuk membuat kita mengingat kebesaran Allah.

Secara umum implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia mengarah pada output (hasil) kinerja yaitu

¹²¹ Sahal Mahfudh, *Nuansa Fiqih Sosial*, Yogyakarta: LKiS, 2014, hlm. 231

perubahan seseorang karyawan ke arah yang lebih baik. Dalam pandangan ekonomi Islam, pemberdayaan bergerak tanpa henti. Hal ini sejalan dengan paradigma Islam sendiri sebagai agama gerakan atau perubahan.¹²² Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Sesungguhnya Allah SWT tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.¹²³

Ayat tersebut berbicara mengenai dua pelaku perubahan. Pelaku pertama adalah Allah SWT yang mengubah nikmat yang dianugerahkan-Nya kepada suatu masyarakat atau apa saja yang dialami oleh suatu masyarakat atau katakanlah *sisi luar/lahiriah* masyarakat. Sedang pelaku kedua adalah manusia, dalam hal ini masyarakat yang melakukan perubahan pada sisi dalam mereka. Perubahan yang terjadi akibat campur tangan Allah SWT atau diistilahkan oleh ayat diatas *ma bi qaumin* menyangkut banyak hal, seperti kekayaan dan kemiskinan, kesehatan dan penyakit, kemuliaan atau kehinaan, persatuan atau perpecahan, dan lain-lain berkaitan dengan masyarakat secara umum bukan secara individu. Jadi dalam pandangan Al- Qur'an yang paling pokok guna keberhasilan perubahan sosial adalah perubahan *sisi dalam manusia* karena sisi dalam manusialah yang melahirkan aktivitas, baik positif maupun negatif, dan bentuk, sifat, serta corak aktivitas itulah yang mewarnai keadaan masyarakat apakah positif atau negatif.¹²⁴

Pengembangan sumber daya insani dalam Islam itu berarti perhatian terhadap bidang kemanusiaan yang merupakan bagian dari syariah dan apa yang

¹²² Nanih Machendrawaty dan Agus Ahmad Safei, *Pengembangan Masyarakat Islam: dari Ideologi, Strategi, Sampai Tradisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, h. 41.

¹²³ Departemen Agama RI., *Al-Quran dan terjemahannya*, QS. Ar-ra'd;11.

¹²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, h. 233

menjadi tuntutan tentang pemeliharaan sumber-sumber ekonomi, manusia dan pengembangannya, meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dengan mengembangkan seni dan metodenya, dan hal-hal lain yang menjadi keharusan dalam merealisasikan kualitas ummat¹²⁵ Sebagai agama yang menekankan dengan kuat sekali tentang pentingnya keberdayaan umatnya, maka Islam memandang bahwa peningkatan kinerja merupakan bagian integral dari ajaran Islam. Bekerja dan berusaha, boleh dikatakan merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia karena keberadaannya sebagai *khalifah fil-ardh* dimaksudkan untuk memakmurkan bumi dan membawanya ke arah yang lebih baik.

¹²⁵ Jaribah bin Ahmad al-Haritsi, *Al-Fiqh al-Iqtishādi Li Amīril Mukminīn Umar bin al-Khattab*, diterjemahkan oleh Asmuni Sholihan dengan judul *Fikih Ekonomi Umar bin al-Khattab* Jakarta: Khalifah, 2006, h. 393.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka pada sub bab ini dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi manajemen sumber daya insani pada karyawan PT Wadja Karya Dunia dalam perspektif ekonomi Islam menekankan pada pertama adanya rekrumen dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan yang didasarkan pada ahliyah, kecakapan, mimmatul ‘amal dan amanah, kedua pengembangan karyawan dengan dilakukan berbagi pelatihan yang didasakan pada dimensi kepribadian, produktivitas, dan kreativitas, ketiga pemberian kompensasi melalui upah dan reward kepada karyawan di disepakati diawal dan diberikan sesuai perjanjian dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan, keempat adanya integrasi yaang menekankan pada pada proses demokratisasi pimpinan terhadap karyawan yagn dilandasi musyawarah, adil dan kebebasan berfikir, kelima pmeliharaaan yang mengarah pada kepedulian dan kasih sayang pimpinan kepada karyawan denan didaari dorongan untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong.

B. Saran-saran

Berdasarkan permasalahan yang peneliti bahas dalam skripsi ini maka peneliti hendak menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT Wadja Karya Dunia, terus mengedepankan kesehatan dan peningkatan kinerja karyawan di masa pandemi dengan memanfaatkan kekuatan teknologi, khususnya dalam mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan atau pengembangan berbasis IT.
2. Pimpinan lebih menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam setiap keputusan peningkatan sumber daya insani
3. Bagi karyawan PT Wadja Karya Dunia, perlu secara mandiri mengembangkan skillnya dengan banyak belajar melalui media sosial, atau mengikuti seminar atau pelatihan yang dilakukan melalui teknologi informasi (internet)
4. Bagi umat Islam mengedepankan etos kerja yang baik dan maksimal dalam setiap bekerja, dan menjadikan pekerjaan sebagai ladang ibadah.

C. Penutup

Demikian skripsi yang peneliti susun. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memungkinkan adanya upaya penyempurnaan. Sehubungan dengan itu segala kritik dan saran dari pembaca peneliti harapkan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga kita semua dapat menggapai ketentraman lahir dan batin untuk mengabdikan kepada-Nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, Asmadi, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Assal, Ahmad Muhammad Al-, Fathi Ahmad Abdul Karim, *Tarjamahan dari An-Nizamul Iqtisadi fil Islam Mabadiuhu wah Dafuhu*, Bandung: Pustaka Setia, 2011
- Azra, Azzumardi, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2014
- Azwar, Syaifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011
- Bukhari, Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al, *Shahih Bukhari*, Lebanon: Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th., Juz. I
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2012
- , *Transpormasi Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Golford, Robert, *Why Dosn't This HR. Departement Get Any Respect*", Harvard Business Reviw, Maret – April, 2008
- Hadiyan, Edwin, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014
- Harahap, Sahrin, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2013
- Haritsi, Jaribah bin Ahmad al, *Al-Fiqh al-Iqtishādi Li Amīril Mukminīn Umar bin al-Khattab*, diterjemahkan oleh Asmuni Sholihan dengan judul *Fikih Ekonomi Umar bin al-Khattab* Jakarta: Khalifah, 2006
- Hasibuan, S., *Manajemen Sumber daya insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Junusi, Rahman El dan Ferry Khusnul Mubarak, "Islamic Entrepreneur Resilience Model: Retail Business Survives During Crisis", *Journal of Digital Marketing and Halal Industry, Department of Management Faculty of Islamic Economics and Business Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Vol. 2, No.2 2020*
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Kasmir, *Manajemen Sumber daya insani Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016

- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Kementerian Agama RI., 2016
- Khaeruman, Badri, *Memahami Pesan Al-Qur'an (Kajian Tekstual dan Kontekstual)*, Bandung: Pustaka Setia, 2014
- Kharismawan, Andhika dan Dwi Ratna Hidayati, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food", *Jurnal Pamator Volume 9 Nomor 2, Oktober 2016*
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010
- Lubis, Zaky Mubarak, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah", *Jurnal BanqueSyar'i Vol. 3 No. 2 Juli-Desember 2017*
- Machendrawaty, Nanih dan Agus Ahmad Safei, *Pengembangan Masyarakat Islam: dari Ideologi, Strategi, Sampai Tradisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Maghfiroh, Anisatul, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 2021
- Mahfudh, Sahal, *Nuansa Fiqih Sosial*, Yogyakarta: LKiS, 2014
- Masyhur, Kahar, *Bulughul Maram*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011
- Milles, Matthew B. & Michael, Huberman A., *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 2004
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012
- Mursi, Abdul Hamid, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 2007
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016

- Owens, R.G., *Organizational Behavior*, Boston: Allyn and Bacon, 2011
- Pfeffer, Jeffrey, et.al, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books, 2013
- Pophal, Lin Grengsing, *Thinking Your Seat at The Table*, HR Magazine, March, 2009
- Ridwan, Mahfud, “Revolusi Islam Rahmat Bagi Seluruh Alam”, *Jurnal Dinamika: Stain Salatiga*, Edisi I, 2004
- Rivai, Vetrihzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya insani Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008
- , M.B.A, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- Riyanto, *Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Penerapan Metode Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning. Syntax Idea 2, no. 8, 2020*
- Rizal, Muhammad dan Aris Darya Fernanda, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Studi Empirik Di Kantor Konsultan Larispa”, *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, Vol. 5. No. 2. September, 2018
- Rusilowati, Umi, *Praktek Manajemen Sumber Daya Insani Selama Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Yang Bergerak Di Sektor Formal Di Indonesia*, *Jurnal Ilmiah MEA Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol. 4 No. 2, 2020*
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015
- Schoderbek, Peter. P., *Management*, San Diego: Harcourt Broce Javano Vich, t.th
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian AlQur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2012
- Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung, 2011
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Soetopo, Hendyat, *Administrasi*, Malang: IKIP Malang, 2012
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013

- , *Metode Penelitian pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Suwardan dan Basyarahil. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani, 2005
- Suyuthi, Jalaluddin Abdul Rahman as, *Jami'us Shaghir*, Bandung: Al-ma'arif, tt
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2015
- Thoha, M. Chabib, *Kapita Selekta Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016
- Tjiptono, *Total Quality Management*, Bandung: Andi Offset, 2013
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012
- Wijonarko, Handy Aribowo, Aris Winarto, dan Wahyu Ramadoni, "Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19", *Jurnal Eksekutif Volume 17 No. 1 Juni 2020*
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 2011
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2012
- Zainun, Buchari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Haji Masagung, 2014

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

PIMPINAN PT WADJA KARYA DUNIA

1. Apa yang menjadi alasan mendirikan dan mengelola bisnis PT Wadja Karya Dunia?
2. Apa saja yang dikerjakan dalam PT Wadja Karya Dunia?
3. Produk apa saja yang diperjual belikan dalam PT Wadja Karya Dunia?
4. Bagaimana peran PT Wadja Karya Dunia bagi anda dan karyawan?.
5. Apa saja peran setiap karyawan sebagai sumber daya insani dalam PT Wadja Karya Dunia? Khususnya di masa pandemi covid-19 ini?
6. Bagaimana anda dalam memenej atau mengelola meningkatkan sumber daya insani (skill karyawan) yang ada? Khususnya di masa pandemi covid-19 ini?.
7. Bagaimana perencanaan sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?.
8. Bagaimana Rekrutmen Sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
9. Bagaimana seleksi Sumber Daya Insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
10. Bagaimana pengorganisasian sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?.
11. Bagaimana aktualisasi atau pelaksanaan sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?

12. Bagaimana pengembangan sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
13. Bagaimana pemeliharaan sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
14. Bagaimana penggunaan Sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
15. Bagaimana pengawasan atau evaluasi sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
16. Bagaimana peran manajemen Sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 dalam meningkatkan kinerja atau penjualan pada PT Wadja Karya Dunia?
17. Bagaimana peran pimpinan dalam manajemen Sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
18. Faktor pendukung dan penghambat apa saja dalam implementasi Sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?

KARYAWAN PT WADJA KARYA DUNIA

1. Apa manfaat bekerja di PT Wadja Karya Dunia bagi anda?.
2. Apa saja yang anda dikerjakan di PT Wadja Karya Dunia?
3. Bagaimana PT Wadja Karya Dunia dalam memenej atau mengelola meningkatkan sumber daya insani (skill karyawan) yang ada?
4. Bagaimana perencanaan sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?.

5. Bagaimana pengorganisasian sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?.
6. Bagaimana aktualisasi atau pelaksanaan sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
7. Bagaimana pengembangan sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
8. Bagaimana pemeliharaan sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
9. Bagaimana penggunaan Sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
10. Bagaimana pengawasan atau evaluasi sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?
11. Apa usaha yang anda lakukan dalam meningkatkan sumber daya yang anda miliki?
12. Faktor pendukung dan penghambat apa saja dalam implementasi Sumber daya insani sumber daya insani pada karyawan di era covid-19 pada PT Wadja Karya Dunia?



Wawancara Dengan Bpk. Abu Naim



Wawancara Dengan Bpk. Kusdianto



Wawancara Dengan Bpk. Sholikin



Wawancara Dengan Sofwan