

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Profil Mayangkara Group**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan Mayangkara Group**

Mayangkara Group bermula pada tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, pada waktu itu belum disebut Mayangkara Group. Agen minyak tanah itu dinaungi oleh perusahaan bernama UD. Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar, dan UD. Wawan di Wilayah Tulungagung.

Di tahun 1980-an radio memasuki masa kejayaannya. Dimulai dengan produk sandiwar radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya. Termasuk juga oleh Bapak H. Hariyanto, semula tidak ada tendensi bisnis radio itu bakal menjajikan profit, pada akhirnya, di tengah hiruk pikuk hebohnya sandiwar radio itulah, Radio Mayangkara dilahirkan, tepatnya pada tahun 1987, dan menjadi radio swasta pertama di Kota Blitar.

Pada tahun yang sama Bapak H. Hariyanto juga berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 Kg yang diberi nama PT.

Gas Elpindo Jaya. Tak berhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto juga mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Hal ini ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989, dan pada tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Pada tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Joss Tulungagung. Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung. Pada tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar. Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden Blitar, SPBU Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang. Pada tahun 2002, Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambu, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri.

Di tahun 2005, manajemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore

Tulungagung. Kemudian pada tahun 2007, juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Untuk mendukung unit agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint, repair, and retest* tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung. Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat Blitar, Mayangkara Foundation yang didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.<sup>124</sup>

---

<sup>124</sup>Data dari Bapak Muhammad Bahrul Ulum (Staff MSDM Mayangkara Group Blitar), tanggal 14 Oktober 2020.

## 2. Visi dan Misi Mayangkara Group

### a. Visi

“Menjadi perusahaan kelas dunia, yang sehat menyehatkan, sejahtera mensejahterakan serta mampu memberi manfaat dunia dan bermakna akhirat.”

### b. Misi

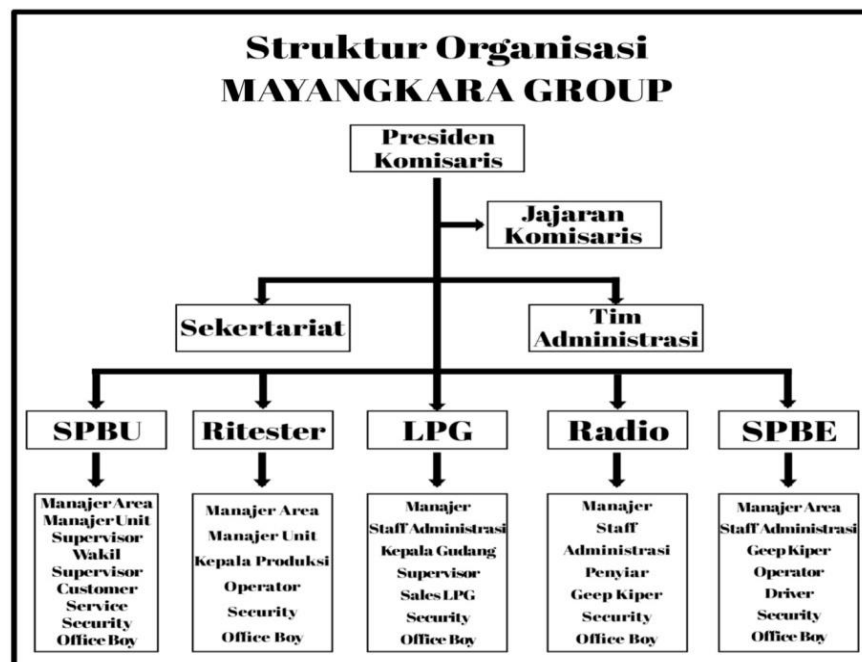
“Menjalankan usaha dalam berbagai unit secara terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan di jiwai nilai-nilai kebenaran.”

## 3. Susunan Struktur Perusahaan Secara Umum

Adapun susunan struktur perusahaan sebagai berikut :

Bagan 4.1

Struktur Organisasi Mayangkara Group



Sumber : Data dari Staff MSDM Mayangkara Group

#### 4. Uraian Tugas (*Job Description*) Unit Kerja Mayangkara Group

##### a. Manajer Area

- 1) Menindaklanjuti setiap temuan audit (*intern/ekstern*)
- 2) Memastikan pengendalian kualitas dan resiko operasional
- 3) Mengarahkan dan mereview sasaran kinerja seluruh bawahan

##### b. Manajer Unit

- 1) Memastikan terkendalinya biaya operasional
- 2) Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan
- 3) Memastikan ketersediaan likuiditas yang memadai

##### c. *Supervisor*

- 1) Membuat *Job Description* untuk staff bawahannya
- 2) Bertanggung jawab atas hasil kerja staff
- 3) Membuat *planning* pekerjaan harian

##### d. *Customer Service*

- 1) Memberikan pelayanan yang prima dan memberikan hubungan yang baik dengan *partner* bisnis
- 2) Bertanggung jawab dari awal sampai akhir dari pelayanan tersebut

##### e. Staff Administrasi

- 1) Menyusun laporan atas realisasi biaya-biaya yang berhubungan dengan personalia maupun fasilitas kantor

- 2) Melaksanakan dan mengadministrasikan penutupan asuransi seluruh asset milik perusahaan
- 3) Memastikan pelaksanaan *backup* data secara berkala

f. Kepala Produksi

- 1) Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan tugas bagi setiap bawahannya
- 2) Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan dan penyimpangan / kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya

g. Operator

- 1) Melakukan pemeriksaan keliling dan pemeriksaan sebelum aktifitas kantor dihidupkan
- 2) Melakukan pengecekan
- 3) Mengoperasikan alat dengan produktif dan aman

h. Kepala Gudang

- 1) Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusi
- 2) Mengawasi dan mengontrol semua barang yang diterima sesuai dengan SOP
- 3) Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan

i. Sales LPG

- 1) Menawarkan prosuk yang sudah ada kepada market yang sudah ada

j. *Penyiar*

- 1) Mengawasi jalannya operasional sehari-hari
- 2) Mengkoordinir para penyiar dan operator, terutama masalah penggantian tugas, dll

k. *Gate Keeper*

- 1) Bertanggung jawab terhadap arus informasi telepon, baik keluar ataupun masuk
- 2) Mengatur jadwal operator jika siaran langsung, mengatur keluarnya berita langsung

l. *Driver (Sopir)*

- 1) Menjamin kendaraan dinas/kendaraan operasional selalu siap pakai dengan memeriksa perlengkapan kendaraan, oli, air radiator, ban, kunci-kunci dan yang lain terkait hal tersebut
- 2) Memeriksa dan memelihara surat-surat kendaraan
- 3) Menjamin keselamatan dirinya dan penumpang dalam mobil yang dikendarainya sesuai dengan peraturan lalu lintas

m. *Office Boy*

- 1) Menjaga kebersihan di lingkungan/ kawasan kerja terutama terkait dengan pelayanan
- 2) Menata perlengkapan dan peralatan kerja untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan pegawai dalam bekerja

n. Keamanan (*Security*)

- 1) Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan/kawasan kerjanya
- 2) Memelihara seluruh perlengkapan dan peralatan security di bawah tanggung jawabnya
- 3) mereview sasaran kinerja seluruh bawahan
- 4) Memastikan pelaksanaan *backup* data secara berkala

**5. Unit Kerja Mayangkara Group**

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja dan beberapa bidang usaha. Adapun unit kerja tersebut sebagai berikut :

- a. Dalam bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum)
- b. Dalam bidang radio
- c. Dalam bidang agen LPG 3 KG
- d. Dalam bidang agen LPG 12 KG
- e. Dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji.
- f. Dalam bidang *repaint, repair and retest* LPG
- g. Unit pendukung Mayangkara Group
  - 1) Harianto Islamic Center (HIC)
  - 2) Koperasi Karyawan Mayangkara Artha
  - 3) Bengkel Mayangkara
  - 4) Kantor Pusat



## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar**

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Mayangkara Group Blitar telah menggunakan sebuah konsep Keberagaman dalam proses-proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mengutamakan faktor *religious* (agama), ini merupakan sebuah kunci yang mendasar dan harus dimiliki oleh para pekerja. Dalam proses-proses akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. Rekrutmen**

Proses rekrutmen sebaiknya mencantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan. Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan seharusnya pelamar yang kompeten dan *religious* (persyaratan harus beragama Islam) dan dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan menempatkan karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Di Mayangkara Group ini hal utama yang harus dimiliki oleh para pekerja adalah karakter yang Religious, agama yang dianut tidak diwajibkan harus beragama Islam secara lahiriyah, akan tetapi mereka diwajibkan beriman sesuai dengan kepercayaan dan keyakinan yang mereka anut. Karena agama merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh seseorang. Apapun agamanya, karyawan didorong untuk taat beribadah menurut kepercayaan dan keyakinannya agar dapat*

*menumbuhkan sifat kejujuran dalam diri pekerja. Karena ketaatan tersebut merupakan faktor dasar yang akan mempengaruhi sistem kinerja para karyawan Mayangkara Group.*<sup>125</sup>

Hal ini juga dijelaskan oleh responden kedua yaitu :

*“Persyaratan pada proses rekrutmen di Mayangkara Group harus taat pada keyakinan yang dianutnya. Sebelumnya kami mendapatkan informasi dari manajer unit kerja mengalami kekurangan karyawan. Perekrutan karyawan kami informasikan melalui radio dan media sosial seperti website, facebook, dan instagram.”*<sup>126</sup>

Dalam hal ini juga dijelaskan oleh responden kelima, sebagai berikut

:

*“Dulu saya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari radio Mayangkara. Informasi lowongan yang saya dapatkan saat itu sangat jelas, seperti bagian pekerjaan, persyaratan yang dibutuhkan dan nomor yang bisa dihubungi.”*<sup>127</sup>

Hal ini juga di uraikan oleh responden keenam, sebagai berikut :

*“Saya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari media sosial instagram. Di situ sudah dijelaskan secara detail persyaratan yang dibutuhkan oleh Mayangkara Group, salah satunya harus memiliki karakter religious.”*<sup>128</sup>

Menurut observasi yang saya lakukan di lapangan dalam proses rekrutmen karyawan di Mayangkara Group yang utama harus memiliki karakter religious. Tidak diwajibkan harus beragama Islam, akan tetapi harus memiliki sifat keimanan pada keyakinannya

---

<sup>125</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>126</sup>Wawancara dengan responden kedua, selaku Staff MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 2 Oktober 2020.

<sup>127</sup>Wawancara dengan responden kelima, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>128</sup>Wawancara dengan responden keenam, selaku admin bengkel Blitar Mayangkara Group, tanggal 16 Oktober 2020.

masing-masing. Hal tersebut merupakan faktor terpenting bagi individu dalam kehidupannya serta di lingkungan kerja. Religious dapat mendorong individu untuk lebih berlaku jujur dan disiplin dalam melakukan segala kegiatannya. Dalam proses rekrutmen di Mayangkara Group dilakukan apabila mendapatkan laporan dari manajer unit bahwa mengalami kekurangan karyawan pada bidang yang ada. Lalu informasi lowongan pekerjaan diberitahukan melalui radio dan media sosial Mayangkara Group seperti website, facebook, dan instagram.

Gambar 4.1 Proses rekrutmen



Gambar 4.2 Informasi lowongan pekerjaan



*Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti*

Dari wawancara dan observasi yang saya lakukan di lapangan dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen karyawan Mayangkara Group dilakukan secara terbuka melalui media sosial perusahaan dan mengutamakan karyawan yang memiliki karakter religious.

## b. Seleksi

Seleksi merupakan penyaringan atau pemilihan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Dalam hal ini dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Seleksi karyawan di Mayangkara Group dimulai dengan seleksi administrasi, seleksi tes tulis dan seleksi tes wawancara. Yang terpenting penilaian awal pada proses seleksi adalah harus memiliki karakter religious, tes baca tulis Al-Qur’an (bagi yang beragama Islam) dan memiliki kemampuan dibidang yang dibutuhkan.”<sup>129</sup>*

Hal ini juga dijelaskan oleh responden ketiga, sebagai berikut :

*“Seleksi yang harus dilalui oleh calon karyawan yaitu seleksi administrasi, seleksi tes tulis dan seleksi tes wawancara. Selain itu, karyawan juga di tes tentang pengetahuan agama sesuai dengan kepercayaan yang dianut”<sup>130</sup>*

Dalam hal ini juga dijelaskan oleh responden kelima, sebagai berikut :

*“Seleksi yang saya jalani pada waktu seleksi calon karyawan yaitu tes tulis, tes wawancara dan terdapat tambahan yaitu tes baca tulis Al-Qur’an (bagi yang beragama Islam) serta pengetahuan tentang keagamaan”<sup>131</sup>*

Hal ini juga dijelaskan oleh responden ketujuh sebagai berikut :

*“Saya pada waktu seleksi calon karyawan Mayangkara Group yang pertama yaitu seleksi administrasi calon karyawan, lalu tes tulis, setelah lolos baru lanjut untuk mengikuti tes wawancara, setelah tes wawancara saya mengikuti tes baca*

---

<sup>129</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>130</sup>Wawancara dengan responden ketiga, selaku Manajer PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>131</sup>Wawancara dengan responden kelima, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

*tulis mengaji dikarenakan saya beragama Islam serta pengetahuan tentang keagamaan”<sup>132</sup>*

Menurut observasi yang saya lakukan dilapangandalam proses seleksi dilakukan secara beberapa tahap yaitu seleksi administrasi, tes tulis dan tes wawancara. Akan tetapi pada tahap tes wawancara, calon karyawan juga diberikan tes mengenai baca tulis Al-Qur’an dan tes pengetahuan calon karyawan mengenai keagamaan yang dianutnya.

Gambar 4.3 Tes Wawancara



Gambar 4.4 Tes tulis



*Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti*

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah saya lakukan dapat disimpulkan bahwa dalam proses seleksi karyawan baru di Mayangkara Group dilakukan secara tiga tahap yaitu seleksi administrasi, tes tulis dan tes wawancara, serta tes baca tulis Al-Qur’an dan tes pengetahuan mengenai keagamaan yang dianutnya.

---

<sup>132</sup>Wawancara dengan responden ketujuh, selaku mekanik di bengkel Blitar Mayangkara Group, tanggal 16 Oktober 2020.

### c. Kontrak kerja

Karyawan yang telah lolos dalam seleksi selanjutnya akan diberikan kontrak kerja. Karyawan akan mengikuti *basic training* selama 3 bulan yang diberikan materi mengenai *job description*, selanjutnya karyawan tersebut diberikan masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 1 tahun, setelah itu dijadikan sebagai pegawai tetap. Hal ini sesuai dengan pemaparan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Kontrak kerja untuk karyawan baru di Mayangkara Group diawali dengan masa training selama 3 bulan dengan diberikannya materi sesuai dengan lingkup kerja yang dikerjakannya. Lalu jika dilihat dari masa training karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik, maka diberikan masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 1 tahun. Selanjutnya jika penilaian kerjanya bagus, maka karyawan tersebut dijadikan sebagai karyawan tetap di Mayangkara Group”<sup>133</sup>*

Hal ini juga dijelaskan oleh responden keempat sebagai berikut :

*“Kontrak kerja yang diberikan kepada karyawan baru yaitu dengan masa training selama 3 bulan, lalu lanjut ke masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 1 tahun, setelah itu dijadikan sebagai karyawan tetap sesuai dengan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.”<sup>134</sup>*

Hal juga dijabarkan oleh responden kedelapan, sebagai berikut :

*“Setelah saya lolos dari tes rekrutmen karyawan, saya mengikuti masa training selama 3 bulan. Dalam masa trainingsaya diberikan materi-materi mengenai pekerjaan apa saja yang harus saya lakukan. Setelah itu saya diberikan masa*

---

<sup>133</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>134</sup>Wawancara dengan responden keempat, selaku Manajer unit bengkel Blitar Mayangkara Group, tanggal 16 Oktober 2020.

*PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 1 tahun. Lalu saya dijadikan sebagai karyawan tetap* <sup>135</sup>

Hal tersebut juga dijelaskan oleh responden keenam, sebagai berikut:

*“Dulu awalnya saya mengikuti masa training selama 3 bulan. Dalam masa training saya diberikan materi-materi mengenai pekerjaan apa saja yang harus saya lakukan seperti pembuatan laporan, surat menyurat, dan pengecekan stock sparepart. Setelah itu saya diberikan masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 1 tahun. Setelah itu saya dijadikan sebagai karyawan tetap di Mayangkara Group* <sup>136</sup>

Menurut observasi yang saya lakukan di lapangan dalam proses kontrak kerja karyawan baru diawali dengan masa *training* selama 3 bulan, masa PKWT selama 1 tahun, lalu diberikan kontrak kerja karyawan tetap di Mayangkara Group.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa pemberian kontrak kerja di Mayangkara Group dengan masa *training* selama 3 bulan, lalu pemberian masa PKWT selama 1 tahun, setelah itu diberikan kontrak kerja karyawan tetap.

#### **d. Penilaian Kerja**

Penilaian kerja karyawan dilakukan baik secara formal maupun non formal. Menurut responden, penilaian kerja yang dilakukan di Mayangkara Group secara non formal. Dikarenakan karyawan tidak mengisi formulir ataupun angket mengenai pekerjaan

---

<sup>135</sup>Wawancara dengan responden kedelapan, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>136</sup>Wawancara dengan responden keenam, selaku admin bengkel Blitar Mayangkara Group, tanggal 16 Oktober 2020.

yang dilakukannya. Dalam hal ini dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Penilaian kerja karyawan dilakukan secara terbuka, artinya setiap karyawan yang melakukan kesalahan akan mendapatkan teguran atau peringatan sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukannya. Lalu dari tim SDM Mayangkara Group meliputi kejujuran, penampilan, ibadah, dan amanah karena manajemen perusahaan berbasis Islam, maka hal tersebut merupakan pondasi dasar perusahaan. Salah satu contoh kegiatan pada Mayangkara Group setiap divisi dibuatkan group W.A (WhatsApp) untuk kegiatan Qiamul Lail (sholat malam) sampai menjelang subuh dan juga tausiyah yang diberikan langsung oleh Owner Mayangkara Group.”<sup>137</sup>*

Hal ini juga dijelaskan oleh responden kedua yaitu :

*“Dalam penilaian kerja karyawan Mayangkara Group dilakukan oleh tim khusus yang dibentuk oleh pihak SDM Mayangkara Group untuk menilai kinerja karyawan di lapangan dan disesuaikan dengan Standart Operational Prosedur(SOP) yang berlaku di Mayangkara Group secara berkala”<sup>138</sup>*

Hal tersebut juga di paparkan oleh responden kesembilan, sebagai berikut :

*“Penilaian kerja yang dilakukan di Mayangkara Group yaitu melalui pengawasan yang dilakukan oleh mandor atau pengawas dari pusat yang melihat langsung kinerja karyawan, selain itu melalui aplikasi WhatsApp. Setiap divisi dibuatkan group W.A (WhatsApp) untuk kegiatan Qiamul Lail (sholat malam) sampai menjelang sholat subuh dan tausiyah yang diberikan langsung oleh pemilik Mayangkara Group”<sup>139</sup>*

Menurut observasi saya di lapangan dalam proses penilaian kinerja karyawan dilakukan secara terbuka. Melalui teguran secara

---

<sup>137</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>138</sup>Wawancara dengan responden kedua, selaku Staff MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 2 Oktober 2020.

<sup>139</sup>Wawancara dengan responden kesembilan, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.



lisan dan surat peringatan yang didapatkan karyawan apabila melakukan suatu kesalahan. Terdapat kegiatan *Qiamul Lail* sampai waktu sholat shubuh ada penilaian dari MSDM perusahaan. Penilaian karyawan tidak hanya dalam melakukan pekerjaannya saja tapi juga kegiatan-kegiatan keagamaan juga terdapat penilaian dari perusahaan. Penilaian karyawan terdapat tim khusus yang dibentuk oleh MSDM Mayangkara Group untuk melakukan penilaian di lapangan mengenai penerapan *Standart Operational Prosedur*(SOP) terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawannya.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan dilakukan secara terbuka. Terdapat tim khusus yang dibentuk oleh MSDM Mayangkara Group untuk menilai di lapangan mengenai penerapan *Standart Operational Prosedur*(SOP) secara berkala terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Serta dalam kegiatan *Qiamul Lail* sampai waktu sholat shubuh juga ada penilaian dari MSDM perusahaan serta dari pihak owner Mayangkara Group.

#### **e. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan diberikan kepada karyawan baru selama masa *training* (3 bulan), tetapi setelah karyawan melakukan pekerjaannya pelatihan dan pengembangan jarang diberikan. Pengembangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu meliputi pengembangan diri emosional dan spiritual yaitu melalui kegiatan

MESM (Manajemen Emosional Spiritual Mayangkara) yang hanya dimiliki oleh perusahaan Mayangkara Group, seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Dalam melatih dan mengembangkan potensi diri karyawan di Mayangkara Group, kami memiliki kegiatan MESM (Manajemen Emosional Spiritual Mayangkara) yang wajib diikuti oleh karyawan baru Mayangkara Group. MESM merupakan suatu bentuk pelatihan dan pengembangan yang memberikan motivasi kinerja dalam bentuk pendekatan Hablumminallah (mendekatkan diri kepada Tuhannya) dan Hablumminannas (mendekatkan diri kepada sesama manusia). Dalam kegiatan MESM mengajarkan berbagai hal tentang konsep kehidupan, yang berdasarkan keimanan dan pendekatan manusia kepada Tuhannya.”<sup>140</sup>*

Hal tersebut juga dijelaskan oleh responden ketiga, sebagai berikut :

*“Pelatihan diberikan kepada karyawan baru di saat masa training yaitu mengenai materi-materi sesuai dengan Job description nya, lalu mengenai pelatihan tanggap darurat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Safety Driving (untuk job description mengemudi kendaraan). Lalu untuk pengembangan karyawan, diberikan diklat sesuai pekerjaan para karyawan, keberagamaan (religious), mental spiritual dan corporate culture.”<sup>141</sup>*

Hal tersebut juga dijelaskan oleh responden kelima, sebagai berikut :

*“Seluruh karyawan baru Mayangkara Group diwajibkan mengikuti kegiatan MESM (Manajemen Emosional Spiritual Mayangkara) dengan tujuan agar karyawan memiliki kesadaran, keimanan, ketaqwaan kepada keyakinan yang dianut, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin terhadap waktu yang ada.”<sup>142</sup>*

---

<sup>140</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>141</sup>Wawancara dengan responden ketiga, selaku Manajer PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>142</sup>Wawancara dengan responden kelima, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

Menurut observasi yang saya lakukan dilapangandalam melatih dan mengembangkan potensi diri karyawan, Mayangkara Group memiliki kegiatan MESM (Manajemen Emosional Spiritual Mayangkara) yang wajib diikuti oleh karyawan baru Mayangkara Group yang di dalam kegiatan tersebut melatih serta mengembangkan kinerja dalam bentuk pendekatan *Hablumminallah* (mendekatkan diri kepada Tuhannya) dan *Hablumminannas* (mendekatkan diri kepada sesama manusia). Dalam pelatihan diberikan materi-materi mengenai pekerjaannya di waktu masa *training* lalu pengembangan karyawan, diberikan diklat sesuai pekerjaan para karyawan, keberagamaan (*religious*), mental spiritual dan *corporate culture*.

Gambar 4.5 Diklat pembekalan materi kerja



*Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti*

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pelatihan dan pengembangan potensi diri karyawan, Mayangkara Group memiliki program kegiatan MESM,

pelatihan materi-materi mengenai pekerjaannya di waktu masa *training* lalu pengembangan karyawan, diklat sesuai pekerjaan para karyawan, keberagaman (*religious*), mental spiritual dan *corporate culture*.

**f. Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdianya kepada perusahaan. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dan perusahaan tidak boleh menganggap bahwa upah atau balas jasa kepada karyawannya sebagai beban dalam usahanya, akan tetapi sebaliknya yaitu lebih menganggap sebagai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tidak menjumpai adanya permasalahan mengenai sistem kompensasi yang diterapkan oleh Mayangkara Group. Dari pemaparan responden menyatakan bahwa pembayaran upah karyawan selalu dilakukan secara tepat waktu oleh pihak perusahaan Mayangkara Group. Serta terdapat penilaian khusus yang diberikan oleh Mayangkara Group kepada karyawannya yang memiliki peningkatan kinerja dan penilaian yang baik selama melakukan pekerjaannya yaitu dengan diberikannya *reward* (hadiah) di setiap 6 bulan sekali, meliputi pemberangkatan umroh bagi karyawan Mayangkara Group. Hal ini sesuai dengan pemaparan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Reward atau hadiah pemberangkatan umroh diberikan kepada para pekerja apabila ia melakukan kinerjanya secara baik dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, serta memiliki penilaian tatanan ibadah yang baik pula. Secara konsep Islamiyah, Mayangkara Group telah menerapkan sebagaimana apabila sudah masuk waktunya sholat, maka seluruh aktifitas kegiatan perusahaan harus dihentikan, baik pelayanan unit usaha masing-masing lalu untuk melakukan sholat berjamaah di mushola atau masjid yang ada di tempat unit berada. Dan pada diluar jam kerja perusahaan, terdapat kegiatan yang bernama Qiamul Lail di waktu sepertiga malam, melalui Group W.A di masing-masing unit kerja yang di diberikan tausiyah serta pengingat untuk melakukan sholat tahajud yang diberikan langsung oleh Owner Mayangkara Group sampai waktu menjelang sholat shubuh. Kegiatan ini harus atau wajib di ikuti oleh semua karyawan Mayangkara Group dengan memberikan tanggapan untuk tausiyah yang telah diberikan serta pernyataan “siap untuk melakukan sholat shubuh berjamaah” di Group W.A masing-masing unit perusahaan. Dari kegiatan tersebut terdapat penilaian khusus bagi perusahaan untuk memberikan peluang bagi para karyawan untuk mendapatkan hadiah pemberangkatan umroh”<sup>143</sup>*

Hal tersebut juga dijelaskan oleh responden keduanyaitu :

*“Pembayaran upah karyawan Mayangkara Group diberikan sesuai dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan yaitu disetiap tanggal 1 atau di awal bulan. Dan Alhamdulillah Mayangkara Group memberikan upah karyawan selalu tepat waktu. Upah karyawan diberikan melalui rekening bank pribadi karyawan atau transfer, hal ini dikarenakan di Mayangkara Group mengajarkan kepada karyawannya untuk selalu berhemat dalam menggunakan uang yang dimilikinya.”<sup>144</sup>*

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan responden ketujuh sebagai berikut :

*“Gaji atau pembayaran upah yang saya dapatkan dari Mayangkara Group selalu diberikan di awal bulan, lalu gaji*

---

<sup>143</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>144</sup>Wawancara dengan responden kedua, selaku Staff MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 2 Oktober 2020.

*tersebut di kirim atau di transfer langsung ke rekening bank saya. Jadi semua karyawan Mayangkara Group diwajibkan untuk memiliki rekening bank.*<sup>145</sup>

Hal tersebut juga sesuai dengan pemaparan responden kelima, sebagai berikut :

*“Semua karyawan Mayangkara Group berpeluang untuk mendapatkan hadiah pemberangkatan umroh, akan tetapi dengan persyaratan yang telah di tetapkan oleh pusat. Dari penilaian kinerja yang kami lakukan dengan baik dan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan serta penilaian dari kegiatan Qiaumul Lail di waktu sepertiga malam sampai menjelang sholat shubuh. Penilaian tersebut dapat memberikan kami para karyawan Mayangkara Group untuk mendapatkan peluang hadiah umroh tersebut.”*<sup>146</sup>

Menurut observasi yang saya lakukan dilapangan dalam pemberian hadiah (*reward*) Mayangkara Group memberikan hadiah pemberangkatan umroh bagi karyawan yang memiliki penilaian yang cukup baik dan sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaan. Hadiah pemberangkatan umroh diberikan kepada karyawan terdapat 2 periode dalam 1 tahun. Semua karyawan berhak mendapatkan hadiah tersebut akan tetapi harus memiliki penilaian yang baik dan sesuai dengan prosedur yang digunakan oleh perusahaan. Dan pemberian gaji karyawan dilakukan sesuai dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan dan diberikan langsung melalui rekening bank yang dimiliki oleh para karyawan.

---

<sup>145</sup>Wawancara dengan responden ketujuh, selaku mekanik di bengkel Blitar Mayangkara Group, tanggal 16 Oktober 2020.

<sup>146</sup>Wawancara dengan responden kelima, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

Gambar 4.6 Pemberian hadiah pemberangkatan umroh



*Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti*

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Mayangkara Group pemberian gaji karyawan dilakukan sesuai dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan di setiap awal bulan dan pemberian hadiah pemberangkatan umroh bagi karyawan yang memiliki penilaian yang cukup baik dan sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaan.

## **2. Dampak kinerja karyawan setelah diterapkannya manajemen sumber daya manusia Islami di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar**

Seorang pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan keterampilan atau *skill* karyawan serta memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga visi yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam penerapan kegiatan-kegiatan Mayangkara Group untuk meningkatkan keterampilan para

karyawan, perusahaan sangat berharap dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mayangkara Group dalam mengelola sumber daya manusianya sangat mengutamakan pengembangan potensi diri para karyawannya.

a. Kegiatan Manajemen Emosional Spiritual Mayangkara (MESM)

MESM merupakan kegiatan yang dirancang perusahaan Mayangkara Group dalam mengelola dan membina karyawannya mengenai emosional dan spiritual diri karyawan. Hal ini dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“MSDM Mayangkara Group dalam membina dan mengelola SDM perusahaan sangat mengutamakan pengembangan potensi diri para karyawannya. Melalui kegiatan-kegiatan yang dirancang oleh tim MSDM beserta dengan unit pendukung Mayangkara Group yakni HIC (Harianto Islamic Center) untuk mengelola serta membina para karyawan perusahaan agar dapat menumbuhkan kualitas potensi diri karyawan yang profesional. Selain itu, melalui kegiatan keagamaan seperti wajib sholat berjama’ah, baca tulis Al-Qur’an, dan Qiamul Lail diharapkan dapat menumbuhkan ketaqwa’an pada diri karyawan kepada Allah SWT. dan perusahaan.”<sup>147</sup>*

Hal tersebut juga dijelaskan oleh responden ketujuh sebagai berikut :

*“Dari kegiatan MESM yang wajib diikuti oleh karyawan, memberikan dampak yang baik bagi kepribadian karyawan. Kegiatan MESM mengajarkan karyawan untuk mengatur emosional, spiritual dan menanamkan rasa tanggung jawab terhadap sesuatu yang dikerjakannya. Selain itu juga menambah ketaqwa’an kepada Allah SWT. dan perusahaan serta mempererat hubungan sesama karyawan Mayangkara Group.”<sup>148</sup>*

---

<sup>147</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

<sup>148</sup>Wawancara dengan responden ketujuh, selaku mekanik di bengkel Blitar Mayangkara Group, tanggal 16 Oktober 2020.



Menurut observasi yang saya lakukan di lapangan dalam membina dan mengelola SDM perusahaan sangat mengutamakan pengembangan potensi diri karyawan. Dan dalam kegiatan keagamaan yang dilakukan Mayangkara Group diharapkan dapat menumbuhkan ketaqwa'an pada diri karyawan kepada Allah SWT. dan perusahaan.

Gambar 4.7 Kegiatan MESM



*Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti*

Dari hasil wawancara dan observasi dapat dilihat bahwa program pembinaan dan pengelola SDM Mayangkara Group memberikan dampak yang baik bagi kepribadian diri, mengajarkan untuk bisa mengatur emosional, spiritual dan tanggung jawab serta menambah ketaqwa'an kepada Allah SWT dan perusahaan.

#### b. Kegiatan Keagamaan

Kegiatan keagamaan di Mayangkara Group meliputi sholat berjama'ah, baca tulis Al-Qur'an, dan Qiamul Lail sampai waktu sholat shubuh yang wajib diikuti oleh semua karyawan. Hal ini dijelaskan oleh responden ketiga, sebagai berikut :

*“Dari kegiatan-kegiatan yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam mengelola dan membina karyawan Mayangkara Group memiliki dampak terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan profesional serta produktifitas bisa mencapai target yang diminta oleh perusahaan Mayangkara Group. Dampak yang dirasakan oleh perusahaan adalah semakin berkembangnya usaha yang dijalankan oleh perusahaan di masing-masing unit kerja Mayangkara Group.”<sup>149</sup>*

Hal itu juga dijelaskan oleh responden kelima, sebagai berikut :

*“Kegiatan keagamaan yang diwajibkan oleh perusahaan bagi karyawannya seperti sholat berjama’ah, baca tulis Al-Qur’an, dan Qiamul Lail sampai waktu sholat shubuh memberikan dampak yang sangat baik bagi karyawan Mayangkara Group. Karyawan menjadi lebih aktif dalam melakukan kegiatan sholat 5 (lima) waktu secara berjama’ah, karyawan yang belum bisa membaca Al-Qur’an menjadi bisa belajar untuk membaca Al-Qur’an, dan mendapatkan tausiyah-tausiyah keagamaan yang diberikan langsung oleh pimpinan Mayangkara Group.”<sup>150</sup>*

Menurut observasi yang saya lakukan di lapangan bahwa dampak yang dirasakan perusahaan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengelola dan membina karyawan, yaitu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan professional serta produktifitas karyawan mencapai target yang diminta oleh perusahaan. Dan dampak yang dirasakan oleh karyawan adalah karyawan menjadi lebih aktif dalam melakukan kegiatan sholat 5 (lima) waktu secara berjama’ah, karyawan yang belum bisa membaca Al-Qur’an menjadi bisa belajar untuk membaca Al-Qur’an dan lebih meningkatnya ketaqwa’an kepada Allah SWT dan perusahaan.

---

<sup>149</sup>Wawancara dengan responden ketiga, selaku Manajer PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

<sup>150</sup>Wawancara dengan responden kelima, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.

Gambar 4.8 Kegiatan rutin  
mengaji



Gambar 4.9 Kegiatan sholat  
berjama'ah



*Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti*

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dari program keagamaan yang dilakukan Mayangkara Group berdampak baik bagi perusahaan maupun karyawan baik dalam kegiatan produksi dan kegiatan keagamaan individu karyawan.

c. *Reward* (hadiah)

*Reward* yang diberikan oleh perusahaan Mayangkara Group bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut :

*“Mayangkara Group memberikan hadiah pemberangkatan umroh bagi karyawan yang memiliki kinerja dan penilaian yang baik. Pemberangkatan umroh di setiap 6 bulan sekali bagi karyawan yang telah terpilih untuk mendapatkan hadiah tersebut. Selain itu, Mayangkara Group juga memberikan beasiswa bagi anak karyawan yang masih sekolah yang diberikan setahun sekali. Dari reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan, diharapkan dapat memberikan motivasi kerja karyawan.”<sup>151</sup>*

<sup>151</sup>Wawancara dengan responden pertama, selaku Manajer MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 14 Oktober 2020.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh responden kelima, sebagai berikut :

*“Dengan diberikannya reward kepada karyawan, dapat menambah motivasi karyawan untuk selalu meningkatkan loyalitas kerja kepada perusahaan. Karyawan sangat merasakan kepedulian perusahaan terhadap para karyawan baik dari segi ekonomi dan kesejahteraan hidup karyawannya. Hal tersebut membuat karyawan lebih setia, patuh dan mengabdikan pada perusahaan.”<sup>152</sup>*

Menurut observasi yang saya lakukan di lapangan dalam pemberian hadiah yang dilakukan Mayangkara Group kepada karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatnya loyalitas karyawan kepada perusahaan serta dapat mensejahterakan karyawannya.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa dengan diberikannya hadiah kepada karyawan, karyawan lebih termotivasi untuk selalu meningkatkan loyalitas kepada perusahaan dan membuat karyawan lebih setia, patuh dan mengabdikan pada perusahaan.

---

<sup>152</sup>Wawancara dengan responden kelima, selaku karyawan PT Rama Manggala Gas, tanggal 17 Oktober 2020.