

ANALISIS PERILAKU KARYAWAN MUSLIM DI BENGKULU UTARA YANG TERDAMPAK COVID-19

Debby Arisandi

Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Correspondence author: Debby Arisandi, debbyarisandi@gmail.com, Bengkulu, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out what behaviors and negative impacts occurred on Muslim employees who were affected by Covid-19 in North Bengkulu. The type of research is descriptive qualitative by conducting field research. The results of the research found that: 1) The behavior of Muslim employees has full responsibility for their work. For them, an employee must have a sense of responsibility towards work, be trustworthy, disciplined, positive thinking, empathetic and professional. 2) The behavior of Muslim employees affected by Covid-19 is innovative, namely creating new ideas for doing their work. This Covid has indeed had an impact on employees, employees present solutions that have not been shown by others in overcoming this problem, such as looking for a side job to fulfill their daily needs.

Keywords: employees, behaviors, covid

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku dan dampak negatif apa saja yang terjadi pada karyawan muslim yang terdampak Covid-19 di Bengkulu Utara. Jenis penelitian adalah Kualitatif Deskriptif dengan melakukan penelitian lapangan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan bahwa: 1) Perilaku karyawan muslim memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, karyawan masih amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan professional. 2) Perilaku karyawan muslim yang terdampak Covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan yang dimiliki. Covid ini memang memberikan dampak bagi karyawan, karyawan menampilkan solusi yang belum pernah ditampilkan orang lain dalam mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kata Kunci: perilaku, karyawan, covid

A. PENDAHULUAN

Pada Maret 2020 dunia dikejutkan dengan wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi seluruh negara di dunia. Dimana Covid-19 ini bermula dan terdeteksi

di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia pada Maret 2020 (Herispon, 2020).

Untuk mencegah penyebaran covid di Indonesia, pemerintah menerbitkan PP

Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar, sementara itu menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi Covid-19.

Banyak sekolah dan Universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar dan bekerja dari rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan di tempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Dengan adanya wabah Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah yang ekstrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. Menurut pemantauan ILO (*International Labour Organization*) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, usaha di berbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK (LIPI, Kemnaker, & Indonesia, 2021).

Sumber daya insani dalam prespektif islam yaitu ciri-ciri sumberdaya manusia yang mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai ke islaman. Ciri –ciri Sumber daya insani dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut (Zainal, 2009):

- a. Amanah
Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.
- b. Berpikir positif
Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa dirinya “bisa”. Jika tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka masih dikuasai oleh pikiran negatif.
- c. Disiplin
Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman maupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri

akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat bekerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

d. Empati

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan maupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

PT. XYZ di Kabupaten Bengkulu Utara adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan karet, dimana terdapat banyak karyawan lepas atau karyawan harian yang bekerja. Perilaku karyawan sebelum pandemi Covid-19, mereka memiliki rasa tanggungjawab, amanah, disiplin, berpikir positif, empati, profesional terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. XYZ melalui bapak Reza setelah adanya pandemi Covid-19 ini membuat perusahaan harus mengambil kebijakan agar membuat perusahaan tetap bisa beroperasi misalnya dengan mengurangi jam kerja karyawan harian lepas yang membuat pendapatan karyawan berkurang sehingga mempengaruhi kondisi ekonomi karyawan karena gaji mereka dihitung per jam atau berdasarkan lama waktu mereka bekerja bahkan sampai mengurangi jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan.

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi atau rujukan bagi pelaksanaan penelitian ini antara lain yaitu (Syahrial, 2020; Putra & Maruf, 2021; Martanti, Magdalena, Ariska, Setiyawati, & Rumboirusi, 2020).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh deskripsi

perilaku karyawan muslim di Bengkulu Utara yang terdampak Covid-19. Waktu penelitian dilaksanakan dari 23 Februari 2021 sampai dengan 05 Maret 2021. Tempat penelitian dilakukan di PT. XYZ di Kecamatan Ketahun, Kabupaten Bengkulu Utara.

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel informan penelitian secara *Purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini dengan menggunakan sasaran 10 orang karyawan muslim PT. XYZ Bengkulu Utara. Kriteria dalam penelitian ini yaitu laki-laki dan perempuan yang sudah bekerja diatas 5 tahun. Supardi sebagai mandor selama 15 tahun. Sukarti sebagai krani/administrasi selama 10 tahun. Napitulu sebagai penyadap selama 8 tahun. Antasari sebagai penyadap kurang lebih 9,5 tahun. Pasaribu sebagai penyadap kurang lebih 8 tahun. Manik sebagai penyadap kurang lebih 5,5 tahun. Jeri sebagai penyadap kurang lebih 7 tahun. Musahada sebagai penyadap kurang lebih 7 tahun. Bahtiar sitorus sebagai penyadap kurang lebih 6 tahun. Sinaga sebagai penyadap kurang lebih 9 tahun.

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari subjek, masyarakat atau pihak terkait penelitian, baik melalui observasi, lapangan, wawancara atau penyebaran angket (Satori & Komariah, 2013; Moleyong, 2002). Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari hasil

observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi dengan jumlah informan 10 orang karyawan muslim.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melalui tatap muka untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga didapat jawaban dari topik yang diangkat (Moleyong, 2002; Satori & Komariah, 2013; Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada 10 orang karyawan muslim.

Penulis menggunakan analisa data kualitatif, dimana data yang diperoleh dianalisa dengan metode deskriptif dengan cara berpikir induktif yaitu penelitian dimulai dari fakta-fakta yang bersifat empiris dengan cara mempelajari suatu proses, suatu penemuan yang terjadi, mencatat, menganalisa menafsirkan, melaporkan serta menarik kesimpulan dari proses tersebut. Menurut Huberman, analisis data kualitatif secara umum dapat dilakukan sebagai berikut (Pawito, 2007) :

- a. Proses reduksi (*data reduction*) adalah proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan, serta kedalaman wawasan yang tinggi. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang mempertegas memperpendek dan membuat fokus sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, cari tema dan polanya. Peneliti melakukan reduksi data dalam penelitian ini ialah dengan berdiskusi pada orang lain yang dianggap ahli. Sehingga dari hasil diskusi tersebut wawasan peneliti dapat bertambah dan data-data yang digunakan memiliki nilai yang signifikan.
- b. Penyajian data (*data display*) adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian

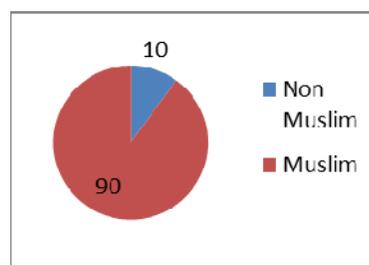
data, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang terjadi dan peneliti dapat menyajikan data yang telah diperoleh dari hasil observasi maupun wawancara dengan lengkap.

- c. Penarikan kesimpulan (*data conclusion*), dari awal pengumpulan data peneliti melakukan pencatatan-pencatatan, kemudian data yang sudah terkumpul di analisis untuk di tarik kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku Karyawan Muslim

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



Gambar 1. Prosentase Karyawan Muslim

Perilaku karyawan muslim PT. XYZ memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, karyawan masih amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan professional. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Supriadi berpendapat bahwa Karyawan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka karena pekerjaan sangat

penting bagi seorang karyawan. Maka bagi karyawan tanggungjawab terhadap pekerjaan itu sangat penting. Sedangkan menurut Sukarti berpendapat bahwa tanggungjawab sangat penting dan memang dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab. Rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat membuat tujuan perusahaan tercapai. Mengenai hal ini, Napitulu berpendapat bahwa Tanggung jawab karyawan memang sangat penting dan memang harus dimiliki oleh karyawan ini karena tanpa adanya rasa tanggung jawab karyawan maka perusahaan tidak bisa mencapai apa yang menjadi tujuannya

Selain rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, yang harus dimiliki oleh karyawan muslim adalah profesionalisme walaupun pada masa pandemi Covid-19. Adapun profesionalisme karyawan terhadap pekerjaan dimana seseorang memang dituntut agar professional sebagaimana yang dikatakan oleh oleh bapak Antasari bahwa buruh harian harus menyelesaikan dan mengerjakan tugas dengan baik. Begitu juga dengan karyawan lainnya harus dapat melaksanakan tugasnya masing-masing walapun si karyawan itu sendiri sedang ada masalah lain termasuk masalah yang sedang kita hadapi bersama yaitu pandemi covid-19 ini tetapi tetap harus melaksanakan tugasnya sehari-hari. Pasaribu berpendapat bahwa, profesionalisme yang dimaksud adalah setiap karyawan itu harus dapat menjalankan tugasnya dengan baik walaupun pada masa pandemi covid-19 ini jam kerja dikurangi harus tetap bekerja maksimal dan juga bisa mencari pekerjaan sampingan lainnya selama masa pandemi covid-19 ini

Walaupun pada masa pandemi covid-19, karyawan tetap harus memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Dikarenakan jika karyawan tidak disiplin maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan yaitu diberikan hukuman.

Dimanapun seorang karyawan bekerja jika tidak disiplin dari dalam diri karyawan itu sendiri pastinya akan diberikan hukuman sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Manik yang berpendapat bahwa ada peraturan tertentu yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu semua peraturan yang ada. Bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan akan mendapat hukuman karena tidak menaati peraturan yaitu berupa SP I, Surat peringatan 2, SP 3 bahkan direkomendasikan untuk diberhentikan.

Perilaku karyawan muslim memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka, bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa karyawan muslim masih amanah dengan pekerjaannya sebagaimana hasil wawancara kepada informan.

Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa karyawan muslim masih berpikiran positif kepada perusahaan walaupun pada masa pandemi karena pihak perusahaan juga mendorong mereka yang bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa karyawan muslim masih memiliki empati kepada perusahaan walaupun pada masa pandemi sebagaimana yang uraikan oleh informan Sukarti bahwa pihak perusahaan juga tidak memberhentikan karyawan sepenuhnya. Perusahaan hanya melakukan pengurangan jam kerja karena memang banyak aturan dari pemerintah yang membuat perusahaan melakukan hal tersebut, oleh karena itu kami selaku karyawan tetap berempati pada perusahaan.

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

Tabel 1. Tabel Perilaku Karyawan Muslim

No	Nama	Tanggung Jawab		Amanah		Disiplin		Berpikir Positif		Empati		Profesional	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Supriadi	√		√		√		√		√		√	
2.	Sukarti	√		√		√		√		√		√	
3.	Napitupulu	√		√		√		√		√		√	
4.	Antasari	√		√		√		√		√		√	
5.	Pasaribu	√		√		√		√		√		√	
6.	Manik	√		√		√		√		√		√	
7.	Jeri	√		√		√		√		√		√	
8.	Musahada	√		√		√		√		√		√	
9.	Bahtiar Sitorus	√		√		√		√		√		√	
10.	Sinaga	√		√		√		√		√		√	

Berdasarkan teori dan standar perilaku karyawan muslim yang professional harus melakukan tugas-tugas sebagaimana dijelaskan berikut:

1. *Work analysis*, yaitu sebuah analisis pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui tugas-tugas yang akan dijalani (*job description*) dan siapa yang akan bertanggung jawab atas tugas-tugas tersebut.
2. *Planning manpower*, yaitu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis dan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan mempertimbangkan apakah dengan adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.
3. *Choice and appointment*, merupakan sebuah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mencari karyawan-karyawan, memilih yang terbaik, dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (*administrasi*), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

4. *Designing wages hierarchy*, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan menentukan berapa besar jumlah gajinya dan membandingkannya dengan divisi lain. Tugas ini juga berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.
5. *Designing the systems of incentives*, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau team yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
6. *Designing systems of features and services of the employee*, yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan-karyawannya seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas.
7. *Assessing performance*, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan-karyawannya dengan berbagai cara, dan biasanya langsung dilakukan oleh atasan mereka untuk melihat kinerja mereka.
8. *Training*, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan

karyawan. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus. Perusahaan juga dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan menentukan metode apa yang tepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi.

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

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

Perilaku Karyawan Muslim yang Terdampak Covid-19

Perilaku kerja karyawan muslim yang terdampak covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan karyawan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Jeri bahwa Covid memang memberikan dampak, oleh karena itu harus dapat menampilkan solusi yang belum pernah ditampilkan orang lain dalam mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan.

Berapa banyak waktu yang terpotong, karyawan akan melihat apa saja kerjaan yang bisa karyawan lakukan pada durasi waktu tersebut. Perusahaan memberikan saran agar melakukan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan selama masa pandemi ini, misalnya dalam bekerja karyawan dituntut untuk memfleksibelkan

waktu. Sebagaimana yang dikatakan oleh Musahada bahwa pengaturan kerja yang fleksibel membantu karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan rumah tangga karyawan, kalau waktu bekerja di perusahaan dikurangi artinya karyawan dapat mencari pekerjaan lainnya untuk membantu menjaga perekonomian keluarga karyawan. Ketika perusahaan memilih untuk menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel maka penjelasan dari karyawan adalah karyawan merasa lebih dihargai, sehingga akan memunculkan perilaku kerja yang positif. Sementara penerapan pengaturan kerja yang fleksibel di Indonesia bagi beberapa perusahaan, dilakukan karena tuntutan kebijakan pemerintah dalam menghadapi dan memutus penyebaran penularan Covid-19.

Selain itu, pandemi Covid-19 mempengaruhi faktor psikologis seseorang seperti munculnya rasa cemas terhadap kesehatan, keamanan, keluarga, keuangan, hingga pekerjaan. Kemudian, penerapan pengaturan kerja yang fleksibel saja tidak cukup untuk membuat karyawan memunculkan perilaku kerja inovatif. Karyawan perlu untuk merasakan keterikatan kerja akibat diberlakukannya pengaturan kerja yang fleksibel dengan beban kerja yang rendah. Hal ini disebabkan karena untuk menjadi inovatif, karyawan perlu merasakan *absorption*, yakni berkonsentrasi dan terlibat secara mendalam pada aktivitas pekerjaannya.

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

Pembahasan

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

Karyawan pada PT. XYZ sudah memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang mengesampingkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dan urusan pribadi masing-masing karyawan. Sesuai dengan teori bahwa perilaku karyawan muslim di antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)
Setiap orang bertanggung jawab atas yang dipimpinya Berdasarkan hasil penelitian, mandor bertanggungjawab untuk memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi mengolah data dan mengeluarkan gaji karyawan, serta penyadap bertanggungjawab untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target.
2. *Skiil* (Keahlian)
Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus, misalnya marketing. Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor skillnya memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi skillnya mengolah data, dan penyadap skillnya untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target.
3. *Mental Effort* (Kerja otak/ mental)
Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak/mental

memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengandalkan kekuatan fisik. Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor memiliki kerja otak/mental yang kuat dalam memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi memiliki kerja otak/mental yang kuat dalam mengolah data dan penyadap memiliki kerja otak/mental yang kuat dalam untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target. Semua ada bagiannya masing-masing.

4. *Physical Effort* (Kemampuan fisik)
Islam sangat memperhatikan kekuatan fisik bagi umatnya, karena dengan kekuatan fisik itu seseorang bisa melangsungkan kehidupannya. Islam sangat tidak toleren kepada kelemahan, karena lemah biasanya diikuti dengan kemalasan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa mandor memiliki kerja kemampuan fisik yang kuat dalam memonitoring kerja lapangan, kran/administrasi memiliki kemampuan fisik yang kuat dalam mengolah data dan penyadap memiliki kemampuan fisik yang kuat dalam untuk menyadap atau kerja lapangan sesuai target. Semua ada bagiannya masing-masing.
5. *Working Condition* (Kondisi Kerja)
Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk bidang marketing akan berbeda pada bidang operasional. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa baik mandor, kran/administrasi dan penyadap memiliki kondisi kerja yang baik.
6. *Government Rule* (Peraturan pemerintah)
Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dengan demikian, proteksi atau

perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

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

Karyawan merupakan tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki sangat dimanfaatkan dalam mengelola suatu organisasi, karena seberapa bagusnya sistem yang dimiliki organisasi tidak berarti apa-apa jika tidak dijalankan oleh para pelakunya.

Pandemi Covid-19 yang tidak pernah terprediksi sebelumnya, dewasa ini telah banyak berpengaruh terhadap perubahan perilaku masyarakat. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik. Karyawan muslim sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Anbiya' yaitu *Shiddiq* (jujur), *Itqan* (profesional), *Fathanah* (cerdas), *amanah* (terpercaya) dan *Tabligh* (transparan). Profesional secara syariah artinya mengelola suatu usaha atau kegiatan dengan amanah. Dalam bisnis Islam dua faktor yang menjadi kata kunci yaitu kejujuran dan keahlian. Karena kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman.

D. PENUTUP

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

1. Perilaku karyawan muslim sebelum Covid-19, karyawan memiliki tanggung

jawab penuh terhadap pekerjaan mereka, bagi mereka sangat penting seorang karyawan memiliki rasa tanggungjawab amanah, disiplin, berpikir positif, empati dan profesional terhadap pekerjaannya.

2. Perilaku karyawan muslim setelah Terdampak Covid-19 adalah inovatif yaitu menciptakan ide baru untuk pengembangan pekerjaan yang dimiliki. Covid ini memang memberikan dampak bagi karyawan, karyawan menampilkan solusi mengatasi masalah ini seperti mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Herison. (2020). Dampak Ekonomi Pembatasan Sosial Berskala Besar Terhadap Masyarakat Kota Pekanbaru di Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau Vol.11* (2), 164-173.
- LIPI, Kemnaker, & Indonesia, U. (2021, Mei 2). *FEB IU*. Retrieved from Universitas Indonesia: <https://www.feb.ui.ac.id/blog/2020/05/26/inilah-hasil-kolaborasi-riset-antara-lipi-kemnaker-dan-lembaga-demografi-feb-ui/>
- Martanti, D. M., Magdalena, F., Ariska, N. P., Setyawati, N., & Rumboirusi, W. C. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia. *Populasi: Jurnal Kependudukan dan Kebijakan, Vol 28*(2), 52-69.
- Moleyong, L. J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, R. S., & Maruf, M. (2021). Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Ketidak Kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah di

- PHK. *Accounting and Management Journal*, 5(1), 47-52.
- Satori, D., & Komariah, A. (2013). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *JURNAL NERS: Research & Learning in Nursing Science*, 4(2), 21-29.
- Zainal, V. R. (2009). *Islamic Human Capital : Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Press.