

**PENGARUH AKTIVITAS DAKWAH TERHADAP DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. SIAR SUPER FEEDMILL TEBEL GEDANGAN
SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Beban
Studi Satuan Kredit Semester Program Strata Satu (S-1)
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
Pada Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya



Oleh :

MUCHTAR HIDAYAT PERMANA

NIM : 11.92.00.251/BO.1.3.92.033

SURABAYA

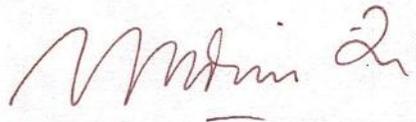
1998

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Aktivitas Dakwah Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Siar Super FeedMill Tèbel - Gedangan Sidoarjo.
N a m a : Muchtar Hidayat Permana
N I M : 11.92.00251 / BO.1.3.92.033
Jurusan : Penerangan Penyiaran Agama Islam (PPAI)

Telah diperiksa dan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya, sehingga dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi beban studi Satuan Kredit Semester (SKS) Program Strata Satu (S-1) jurusan Penerangan Penyiaran Agama Islam (PPAI) pada Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 09 Oktober 1998
Dosen Pembimbing



DRS. H.M. NADIM ZUHDI
NIP. 150.152.383

PENGESAHAN

Telah diterima dan disetujui oleh sidang penguji skripsi untuk melengkapi beban studi satuan kredit semester (SKS) Program Sarjana Strata Satu (S-1) Jurusan Penerangan dan Penyiaran Agama Islam (PPAI) Fakultas Dakwah Surabaya IAIN Sunan Ampel pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 30 Oktober 1998
Pukul : 13.00 WIB sampai selesai

Mengesahkan

Dekan Fakultas Dakwah Surabaya

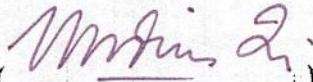
IAIN Sunan Ampel

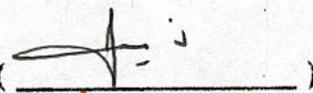


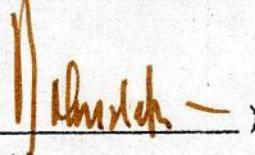
Drs. H. Imam Sayuti Farid, S.H.

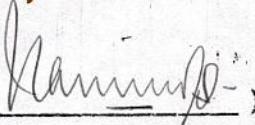
NIP 150 064 662

Sidang Penguji

Ketua : Drs. H.M. Nadim Zuhdi : ()
NIP. 150 152 383

Sekretaris : Drs. Sya'roni A. : ()
NIP. 150 220 505

Penguji I : Drs. H.M. Ali Aziz : ()
NIP. 150 216 541

Penguji II : Drs. Hamim Rasyidi : ()
NIP. 150 231 821

DAFTAR ISI

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN TABEL-TABEL	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	9
E. Pembatasan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Landasan Teori dan Hipotesa	10
I. Metode Penelitian	11
1. Populasi	11
2. Sampel	12
3. Teknik Pengumpulan Data	13
J. Teknik Analisa data	14
K. Sistematika Pembahasan	15
BAB II : STUDI TEORITIS TENTANG AKTIVITAS DAKWAH DAN DISIPLIN KERJA	17

A. Aktivitas Dakwah	17
1. Pengertian dakwah	17
2. Tujuan Dakwah dan Fungsi dakwah	20
a. Tujuan Dakwah	20
b. Fungsi Dakwah	22
3. Unsur-unsur Dakwah	25
a. Subyek dakwah	25
b. Materi Dakwah	28
c. Obyek dakwah	32
d. Sarana dakwah	34
e. Metode Dakwah	36
4. Bentuk-bentuk Aktivitas Dakwah	38
B. Disiplin Kerja	40
1. Pengertian Disiplin, Kerja dan Disiplin kerja	40
2. Pembinaan Disiplin kerja	43
3. Faktor-faktor Disiplin kerja	45
a. Motivasi	46
b. Pendidikan dan Latihan	47
c. Kepemimpinan	47
d. Kesejahteraan	48
e. Pengakuan Disiplin lewat hukum (Law of Enforcement)	49
4. Jenis-jenis Pendisiplinan Kerja	49
a. Pendisiplinan Preventif	49
b. Pendisiplinan Korektif	50
5. Bentuk-bentuk Disiplin kerja	50
a. Kedisiplinan Dalam Waktu	50
1) Ketepatan waktu	51
2) Keaktifan Masuk Kerja	52

5. Ceramah Agama.
Dan Tanya jawab

3) Produktivitas Kerja.....	53
b. Kedisiplinan Dalam Perbuatan	55
1) Hubungan Kerja Terhadap Karyawan dan Atasan	55
2) Hubungan Kerja Terhadap Tugas dan Tanggung jawab	58
C. Disiplin Kerja Dalam Ajaran Islam	60
D. Pengaruh Aktivitas Dakwah Terhadap Disiplin kerja	71
BAB III : GAMBARAN SINGKAT OBYEK PENELITIAN	75
A. Sejarah Dan Lokasi PT.Siar Super FeedMill Tebel Gedangan Sidoarjo	75
B. Keadaan Karyawan	76
C. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)	81
1. Hari dan jam Kerja	82
2. Sistem Pengupahan dan Tunjangan	83
3. Tata terib Kerja	84
4. Sanksi-sanksi	86
D. Struktur Organisasi	87
E. Aktivitas Dakwah	90
1. Mushalla Al-Ikhlas	90
2. Bentuk-bentuk Aktivitas Dakwah	92
a. Ceramah Agama	92
b. Peringatan Hari Besar Islam (PHBI)	94
c. Pengelolaan Bhakti Sosial	95
<i>9, Ilustrasi Ceramah Agama Di PT. Siar Super Feed Mill</i>	
BAB IV ; PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA	99
A. Penyajian data	99
1. Data sampel	99
2. Inventarisasi Data	101

*tebel -
6 barang
Sidoarjo*

B. Analisa data	108
1. tabulasi	109
2. Klasifikasi Data	117
3. Pembuktian Hipotesa	116
 BAB V ; KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP	 124
A. Kesimpulan	124
B. Saran	124
C. Penutup	125
DAFTAR PUSTAKA	127
INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA	132
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

TABEL-TABEL

TABEL 1	: Teknik Pengumpulan Data.....	Hal 13
TABEL 2	: Skema Sistematika Agama Islam.....	Hal 31
TABEL 3	: Tingkat Golongan Pekerjaan Karyawan.....	Hal 77
TABEL 4	: Jumlah Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan.....	Hal 78
TABEL 5	: Jumlah Karyawan Menurut Tingkat Usia.....	Hal 78
TABEL 6	: Jumlah Karyawan Menurut Agama Yang Dianut.....	Hal 79
TABEL 7	: Jumlah Karyawab Dari Keseluruhan.....	Hal 80
TABEL 8	: Jam Kerja Karyawan Non Shift.....	Hal 82
TABEL 9	: Jam Kerja Karyawan Shift.....	Hal 83
TABEL 10	: Struktur Organisasi & Personil PT. Siar Super Feedmill.....	Hal 89
TABEL 11	: Grafik Pelanggaran Disiplin Kerja Periode 1995-1997.....	Hal 97
TABEL 12	: Jenis Pelanggaran dan Sanksi.....	Hal 98
TABEL 13	: Daftar nama Sampel Penelitian.....	Hal 99
TABEL 14	: Rekapitulasi Hasil Jawaban Tentang Aktivitas Dakwah.....	Hal 102
TABEL 15	: Rekapitulasi Hasil Jawaban Tentang Disiplin Kerja.....	Hal 105
TABEL 16	: Kategori Tingkatan pada Variabel Bebas.....	Hal 110
TABEL 17	: Kategori Tingkatan pada Variabel Terikat.....	Hal 112
TABEL 18	: Pengelompokan Kategori Tingkatan Antara Variabel Bebas & Terikat.....	Hal 115
TABEL 19	: Klasifikasi Nilai responden.....	Hal 118
TABEL 20	: Distribusi Fh Tentang Aktivitas Dakwah Terhadap Disiplin Kerja.....	Hal 120
TABEL 21	: Mencari Chi Kuadrat Berdasarkan Fo dan Fh.....	Hal 120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul "PENGARUH AKTIVITAS DAKWAH TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. SIAR SUPER FEEDMILL TEBEL - GEDANGAN SIDOARJO".

Agar terhindar dari perbedaan pengertian serta kesalahpahaman, maka perlu adanya penjelasan istilah yang digunakan dalam judul skripsi isi.

Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

Pengaruh adalah suatu kekuatan yang ditimbulkan suatu masyarakat yang mempengaruhi sikap, pendirian dan perilaku seseorang, atau dapat diartikan suatu kekuatan yang dapat menghasilkan perbuatan yang tidak disengaja dalam pendirian, keyakinan, pandangan, perilaku, kebiasaan-kebiasaan seorang individu maupun masyarakat. (Kartini Kartono, Dali Gulo, 1987 : 465)

Aktivitas adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang dalam waktu tertentu (Hasan Shadily, 1980 : 37).

Menurut Kartini Kartono dan DaliGulo dalam Kamus Psikologi, aktivitas adalah istilah umum yang dikaitkan dengan keadaan yang selalu bergerak, eksplorasi dan berbagai responden lainnya terhadap rangsangan sekitar. (Kartini Kartono dan Dali Gulo, 1987:6)

Dakwah ialah suatu ajakan dalam bentuk lisan atau tulisan, tingkah laku dan sebagainya, yang dilakukan secara sadar dan terencana oleh individu, sekelompok orang, agar timbul dalam

dirinya pengertian, kesadaran, sikap penghayatan serta pengalaman terhadap ajaran agama sebagai message yang disampaikan kepada orang lain tanpa ada unsur-unsur paksaan (H.M. Arifin, 1991 : 6).

Sedangkan yang dimaksud dengan aktivitas dakwah dalam pembahasan ini adalah, suatu aktivitas untuk menyampaikan ajaran agama Islam yang dilakukan secara lisan. Adapun bentuk dari penyampaian ajaran tersebut berupa ceramah agama dan tanya jawab, yang dilakukan setiap dua kali dalam sebulan dalam rangka pembinaan pada karyawan PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo.

Disiplin Kerja, dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila melanggar tugas yang diberikan kepadanya (Bedjo Siswanto, 1987 : 278).

Karyawan, adalah mereka yang bekerja pada badan usaha baik itu swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan. (Bedjo Siswanto, 1987 : 10)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka secara operasional judul skripsi ini dapat dipertegas, bahwa yang dimaksud adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara aktivitas dakwah yang diadakan oleh seksi rohani perusahaan PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo, dengan tingkat kedisiplinan kerja pada karyawannya.

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penelitian ilmiah, alasan memilih judul merupakan faktor yang penting, karena itu dapat dikatakan faktor apa yang

menyebabkan judul itu terpilih. Adapun alasannya sebagai berikut :

1. Keberadaan PT. Siar Super FeedMill, sebagai perusahaan swasta Nasional. Oleh karena itu dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, maka ia tidak hanya peduli terhadap peningkatan perekonomian negara dan masyarakat, tetapi juga memiliki kepedulian dalam pembinaan keagamaan pada karyawan.
2. Penulis mengamati bahwa keberadaan kegiatan dakwah PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo dapat dijadikan penunjang untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.
3. Aktivitas dakwah dalam perusahaan tersebut berkembang selaras dengan kedisiplinan kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi.
4. Judul tersebut sesuai dengan jurusan penulis, yaitu Penerangan Penyiaran Agama Islam (PPAI) Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

C. Latar Belakang Masalah

Judul yang dipilih bukan saja penting, karena kita sedang membangun dan menghadapi era globalisasi yang memerlukan kerja keras dan aneka persaingan ketat, tetapi juga karena kerja merupakan tugas yang dibebankan Allah swt. kepada setiap manusia berkaitan dengan kedudukannya sebagai khalifah yang bertugas memakmurkan dan membangun peradaban manusia di persada bumi ini.

Dalam pandangan Islam, manusia yang diciptakan Allah untuk menjadi khalifah itu dilengkapi dengan berbagai daya untuk mendorongnya melakukan aktivitas atau bekerja. Dalam hal ini, fitrah yang melekat pada dirinya untuk mempertahankan hidup,

merupakan pendorong utama bagi segala aktivitasnya. Namun perlu digarisbawahi bahwa ketika Al-Qur'an mengakui dan menegaskan adanya dorongan-dorongan tersebut. Digarisbawahinya pula dorongan yang seharusnya lebih besar yakni memperoleh apa berada di sisi Allah, Allahanehingga aktivitas kerja haruslah merupakan ibadah kepada-Nya, seperti dalam surat 51 ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِي (الذاريات: ٥٦)

Artinya : Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku. (Depag RI., 1993 : 862)

Al-Qur'an tidak memberi peluang bagi seorang muslim untuk mengganggu sepanjang saat yang dialami dalam kehidupan dunia. Seperti firman Allah dalam surat 55 ayat 29 dan juga surat 94 ayat 7

يَسْأَلُهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ كُلُّ يَوْمٍ هُوَ فِي شَأْنٍ (الرحمن: ٢١)

Artinya : semua orang yang ada di langit dan di bumi selalu minta kepada-Nya. Setiap waktu dia dalam kesibukan. (Depag. RI, 1993 : 887)

فَاذْكُرْغُتَّكَ وَانصِبْ (الم نشره : ٧)

Artinya : Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (Depag., RI, 1993 : 1073)

Yang perlu dicatat bahwa kerja yang ideal menurut firman tadi ialah bukan asal kerja melainkan harus yang bagus.

Pembinaan angkatan kerja yang disiplin dan produktif kerap dilakukan oleh perusahaan itu sendiri maupun pemerintah, seperti halnya Departemen Tenaga Kerja (Depnaker), salah satunya. Peningkatan latihan kerja dan produktivitas nasional melalui Balai Latihan Kerja yang memprioritaskan pada buruh industri. Tujuannya

tiada lain untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja. Selain memiliki kecakapan, yang akan berpengaruh kepada keberadaan produktivitas dan stabilitas produksi.

Menurut Danu Rudiono, ada beberapa langkah yang harus dilakukan, agar tercapai kondisi stabilitas produksi dalam suatu perusahaan, yaitu :

1. Membina angkatan kerja yang disiplin dan ^{produktif} p[roduktif melalui peningkatan latihan kerja dan produktivitas Nasional.
2. Membina hubungan industrial yang mantap, aman dan dinamis berdasarkan Pancasila melalui Penataran P4 dan HIP untuk pengusaha dan pimpinan serikat pekerja.
3. Membina kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan/tenaga kerja melalui program Asuransi Tenaga kerja (Astek), koperasi, ^{Law enforcement} ~~Enforcement~~, norma keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. (Danu Rudiono, 1992 : 6).

Sering terjadinya keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan merupakan dampak dari kurang taatnya terhadap asas pedoman normatif, atau kurang pengertian dan kesadaran diri karyawan, betapa pentingnya masuk kerja secara teratur dan ketepatan masuk kerja. Tindakan-tindakan yang tidak efektif (inefektif) ini jelas akan sangat merugikan perusahaan, oleh karena itu agar kontinuitas perusahaan terjaga keseimbangannya dan produktivitas mampu mencapai target, para karyawan perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langsung dan merupakan fungsi yang harus dilakukan oleh perusahaan.

Pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus, diharapkan ada pengertian dari setiap individu karyawan bahwa melakukan disiplin tersebut bukan karena adanya sanksi atau ganjaran, tetapi

kesadaran dari diri sendiri. di sinilah tujuan lain dari pembinaan disiplin itu.

Pembinaan melalui dakwah Islamiyah, yang pengajarannya menekankan tentang pengetahuan dan pengalaman masalah keimanan yang mendalam kepada Allah, khususnya keimanan tentang kesadaran dan keinsafan akan adanya Dia Yang Maha Hadir (Omnipresent), yang selalu menyertai dan mengawasi tingkah laku manusia. Hal ini terdapat dalam Al-Qur'an surat 57 ayat 4 dan

surat 99 ayat 7-8 :

هُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ
يَعْلَمُ مَا يَلْبِغُ فِي الْأَرْضِ وَمَا يَخْرُجُ مِنْهَا وَمَا يَنْزِلُ مِنَ السَّمَاءِ وَمَا يَعْرُجُ فِيهَا
وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (الْحَدِيد : ٤)

Artinya : Dialah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy. Dia mengetahui apa yang masuk ke dalam bumi dan apa yang keluar dari padanya dan apa yang turun dari langit dan apa yang naik kepadanya. Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (Al-Hadid ayat 4) (Depag. RI, 1993 : 900)

مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ
وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya : Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat darahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula. Dan arang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat darahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula. (Al-Zilzalah ayat 7-8), (Depag. RI, 1993 : 1087).

Agama Islam sangat memperhatikan tentang hidup disiplin, atau bagaimana umatnya berperilaku terutama dalam bekerja, seperti

mengajarkan jujur, tepat waktu, tidak menyalahgunakan waktu, dan sebagainya. Karena apa yang dilakukan oleh manusia, Allah mengawasi dan menilainya. Dan asas dari sikap disiplin berperilaku kerja itu adalah taqwa.

Menurut Nurkholish Madjid, dasar taqwa itu diperlukan, karena disiplin yang sejati tidak tergantung kepada adanya pengawasan lahiriah ketuhanan dalam berperilaku, termasuk disiplin, mengharuskan adanya keyakinan bahwa semua perbuatan orang bersangkutan itu, ada yang mengawasinya secara ghaib dan mutlak, yaitu Tuhan. Oleh karena itu Rasulullah SAW, bersabda bahwa seseorang yang berbuat kejahatan, pada waktu menjalankan kejahatannya tidaklah beriman, karena pada waktu itu dia menolak (kufur) kepada adanya pengawasan Tuhan. (Nurcholish Madjid, 1997 : 84).

Kerja dakwah dapat dilakukan di mana saja dan kapan pun, baik secara perseorangan ataupun kelompok, baik secara informal atau formal, karena kewajiban bagi setiap muslim yang baligh adalah untuk melakukan dakwah, menginformasikan dan mengajak sesama manusia kepada jalan yang benar dan baik dengan cara yang bijaksana.

Kerja ini adalah kerja yang tidak pernah rampung, selama denyut nadi kegiatan duniawi manusia masih dikibarkan dan terus berlangsung, maka selama itu pula umat Islam berkewajiban menyampaikan pesan risalah kenabian dalam kondisi dan situasi bagaimanapun coraknya. Di mata Al-Qur'an, ucapan yang terbaik adalah ucapan orang yang menyeru kepada Allah, beramal saleh dan memproklamasikan dirinya sebagai salah seorang anggota dari komunitas muslim, dan hal ini terdapat dalam surat Al-Fusilat, ayat 33 :

8
وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا

وَتَكَرَّرَ بِذُنُوبِهِ
(صَلوة : ٢٢)

Artinya : Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh dan berkata : "Sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang berserah diri?" (Depag. RI, 1993 : 778).

PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo sebagai perusahaan swasta Nasional, yang bergerak dalam bidang produksi pakan ternak, yang mempunyai karyawan dengan pendidikan SD, SMA, ahli madya (D.3) dan sarjana (S1) dengan total seluruhnya : 307 orang dan seluruh pengurus masjid (ta'mir) berjumlah : 19 orang yang juga merupakan karyawan dari perusahaan PT. Siar Super FeedMill. Sebagai upaya untuk membentuk tenaga kerja yang efektif guna menunjang terciptanya kondisi dan situasi kerja yang produktif, maka pengurus masjid dalam hal ini seksi rohani sebagai aktivitas dalam perusahaan PT. Siar Super FeedMill, dengan kegiatannya antara lain : pemberian ceramah agama secara rutin, diskusi keagamaan, peringatan hari besar Islam, Shalat berjama'ah dan kegiatan-kegiatan sosial lainnya. Dan hal itu diharapkan mampu membentuk dan mengarahkan para karyawannya, sehingga kedisiplinan kerja, keaktifan masuk kerja dan produktivitas kerja dapat tercapai secara maksimal.

Namun sejauh ini, belum pernah diteliti tentang keberadaan aktivitas dakwah yang berkaitan dengan pengaruhnya terhadap peningkatan disiplin kerja pada karyawan PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo, yang berasal dari latar belakang pendidikan berbeda-beda.

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka masalah yang hendak diungkapkan, adalah sebagai berikut :

1. Apakah aktivitas dakwah yang dilakukan oleh PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada karyawannya?
2. Kalau ada, sampai sejauh mana pengaruhnya?

E. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya kajian yang akan ditampilkan oleh aktivitas dakwah, maka untuk menghindari kerancuan pembahasan, perlu adanya pembatasan masalah dengan melihat pada :

1. Indikator variabel bebas, aktivitas dakwah dibatasi dengan kegiatan ceramah agama Islam dan tanya jawab, yang dilakukan secara rutin.
2. Indikator variabel terikat, disiplin kerja, maka penulis membatasi pada hal keaktifan masuk kerja, produktivitas kerja dan tepat waktu masuk kerja.

F. Tujuan Penelitian

Sudah menjadi suatu kelaziman atau kebiasaan bahwa suatu gagasan timbul, karena tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti. Oleh karena itu, dalam pembahasan ini bertujuan :

1. Ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh aktivitas dakwah yang dilakukan oleh seksi rohani perusahaan, PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo, terhadap tingkat disiplin kerja karyawannya.

2. Ingin mengetahui, sampai sejauh mana tingkat pengaruhnya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegiatan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah masukan bagi PT. Siar Super FeedMill, dalam melaksanakan dakwah.
2. Dapat memberikan tambahan teori dalam rangka pengembangan dakwah Islamiyah.
3. Dapat menjadikan sumber informasi tentang pengembangan ilmu pengetahuan, dalam bidang Penyiaran Agama Islam Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

H. Landasan Teori Dan Hipotesa

1. Landasan Teori

Aristoteles menyebutkan tentang tiga cara untuk mempengaruhi manusia, *Pertama* anda harus sanggup menunjuk kepada khalayak bahwa anda memiliki pengetahuan yang luas, kepribadian yang terpercaya dan status yang terhormat (*ethos*). *Kedua*, anda harus menyentuh hati khalayak; perasaan, emos, harapan kebencian dan kasih sayang mereka (*pathos*). *Ketiga*, meyakinkan khalayak dengan mengajukan bukti atau kelihatan sebagai bukti. Di sini anda mendekati khalayak lewat otaknya (*Logos*). (Jalaluddin Rakhmat, 1996 : 7).

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas yang tinggi. Dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Dan salah satu faktor yang menunjang karena itu ialah kondisi perilaku karyawan (tenaga kerja).

Analisa perilaku orang dalam organisasi (perusahaan), yang

diajukan oleh Fred Luthas, dan dikutip oleh Bedjo Siswanto, dalam model S-O-B-C, kerangka konseptual untuk analisis perilaku orang dalam organisasi (perusahaan), dapat ditentukan hubungan kausalitas yang dasar *stimulus - Response atau Stimulus - Organism - Response (S-R atau S-O-R)*, yang dikenal dalam ilmu psikologi pada model tersebut, tampak bahwa motivasi hanyalah salah satu elemen yang ada pada organism, individu, sebagai peserta organisasi (perusahaan) untuk menghasilkan suatu perilakunya. Sedangkan perilakunya itu akan menyebabkan terjadinya kenaikan produktivitas dan kepuasan kerja. (Bedjo Siswanto, 1989 : 253)

2. Hipotesa

H1 = Aktivitas dakwah, yang dilakukan oleh PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo, berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawannya.

H2 = Aktivitas dakwah, yang dilakukan oleh PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo, tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawannya.

I. Metode Penelitian

1. Populasi

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo, yang aktif mengikuti kegiatan dakwah agama Islam dan tanya jawab. Adapun jumlah karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut sebanyak 294 orang, yang terdiri dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, yaitu pendidikan SD sampai dengan Sarjana, dan hal ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Golongan I: Berjumlah 268 orang berasal dari SD sampai dengan SLTA umum.

Golongan II: Berjumlah 9 orang, berasal dari D3 umum.

Golongan III: Berjumlah 17 orang, berasal dari S1 umum.

2. Sampel (contoh)

- 1) Sampel adalah bagian dari populasi, serta dipandang sebagai wakil dari populasi. (I.B. Netra, Statistik Inferensial, Usaha Nasional, Surabaya, 1974 : 10)
- 2) Menurut Vockell, istilah sampling, yang berkenaan dengan statistik yang memungkinkan untuk mengambil suatu sub kelompok dari kelompok yang lebih besar, lalu kelompok kecil ini digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang kelompok besar tersebut. (Pengantar Methode Penelitian, Consvelo G. Sevila (et.al) Penerjemah, Ali Muddin Tuwu, Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press), 1993 : 16)
Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini, Suharsimi Arikunto mengatakan :

“.....apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya menyatakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih. (Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta, 1993 : 107).

Di sini, penulis menggunakan sampel berstrata atau stratifikasi sampel, yaitu peneliti mengumpulkan sampel 20 % dari 294 karyawan pada setiap tingkat, dengan perincian sebagai berikut :

Golongan I	: 20 % x 268	= 53,6	= 54 orang
Golongan II	: 20 % x 9	= 1,8	= 2 orang

$$\begin{array}{rclclcl} \text{Golongan III} & : & 20\% & \times & 17 & = & 3,4 & = & 3 \text{ orang} \\ \text{Total} & & & & & = & 58,8 & = & 59 \text{ orang} \end{array}$$

Adapun teknik pemilihan sampelnya menggunakan teknik acak (random).

3) Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

No	Jenis Data	TPD	SD
1	Gambaran umum obyek penelitian	Dokumen & Informan	D & W
2	Gambaran umum aktivitas dakwah	Informan & Dokumen	D & W
3	Keaktifan karyawan dalam mengikuti ceramah agama dan tanya jawab	Responden	A
4	Disiplin kerja (keaktifan masuk kerja, produktivitas kerja dan tepat waktu dalam masuk kantor)	Responden	A

Keterangan :

TPD = Teknik Pengumpulan Data

SD = Sumber Data

D = Dokumen

W = Wawancara

A = Angket

J. Teknik Analisa Data

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dalam mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan, maka akan ditempuh melalui proses sebagai berikut :

1. Editing, yaitu meneliti kembali data-data yang telah terkumpul dari lapangan, apakah sudah cukup baik untuk dipersiapkan pada proses berikutnya.
2. Koding, yaitu usaha mengklasifikasikan jawaban-jawaban para responden menurut macamnya. Klasifikasi ini dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan tanpa kode tertentu, biasanya dalam bentuk angka.
3. Merumuskan data dalam bentuk tabel (grafis), statistik dan sebagainya. (Koentjoroningrat, 1994 : 30)

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh aktivitas dakwah, maka peneliti menganalisa dengan menggunakan rumus statistik. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_h)^2}{F_h} \quad (\text{Sutrisno Hadi, 1983 : 317-318})$$

Keterangan :

X^2 = Chi Kwadrat

F_o = Frekwensi yang diperoleh dari sampel

F_h = Frekwensi yang diharapkan dari populasi.

Setelah X^2 diketahui, maka dibandingkan taraf signifikansi 1 % dan 5 % dengan ketentuan derajat kebebasannya (b.d), yakni (b-1) (k - 1). Sedangkan langkah selanjutnya adalah mengetahui besar

unsur-unsur dakwah, tujuan dan fungsi dakwah, macam-macam bentuk aktivitas dakwah, tujuan disiplin kerja, ajaran Islam tentang disiplin kerja dan pengaruh aktivitas dakwah terhadap disiplin kerja.

Bab III : Pada akan dijabarkan tentang diskripsi obyek penelitian yang meliputi : sejarah berdirinya perusahaan dan lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kondisi-kondisi karyawan, peraturan-peraturan perusahaan dan tentang aktivitas dakwah.

Bab IV : Dalam bab ini, akan dibahas tentang penyajian data dan analisa data.

Bab V : Dalam bab ini, yang merupakan bab akhir, terdiri dari kesimpulan, saran-saran, serta penutup.

Untuk selanjutnya disajikan pula daftar kepustakaan dan lampiran-lampiran sebagai bahan tambahan, bahwa penelitian ini dilakukan secara formal.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB II

STUDI TENTANG AKTIVITAS DAKWAH DAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA

A. Aktivitas Dakwah

1. Pengertian Dakwah

Secara etimologi, dakwah berasal dari Bahasa Arab: **دَعْوَةٌ** dari kata **دَعَا - الدَّعْوَةُ** yang berarti panggilan, ajakan, seruan. (M. Ali Azizi, 1989 : 1). Bentuk kata tersebut dalam Bahasa Arab disebut Mashdar, sedangkan bentuk fi'ilnya ialah **دَعَا - دَعَا يَدْعُو** yang berarti memanggil, mengajak atau menyeru. Dakwah dengan arti seperti itu dapat dijumpai dalam Al-Qur'an surat Yusuf ayat 33. Allah berfirman :

قَالَ رَبِّ الشَّيْطَانُ أَحَبُّ إِلَيَّ مِمَّا يَدْعُونَنِي إِلَيْهِ (يوسف : ٣٣)

Artinya: "Wahai Tuhanku, penjahat lebih aku sukai daripada memenuhi ajakan mereka kepadaku". (Depag. RI, 1993 : 353)

Sedangkan pengertian dakwah secara terminologi, ada beberapa pendapat yang berbeda-beda, walaupun inti dan maksudnya sama antara lain :

- Menurut Syamsuri Siidiq

Dakwah Islamiyah ialah segala usaha dan kegiatan yang disengaja dan berencana dalam wujud sikap, ucapan, dan perbuatan yang mengandung ajakan dan seruan baik, langsung ditujukan kepada orang perorangan, masyarakat maupun golongan supaya tergugah jiwanya, terpanggil hatinya kepada

ajakan Islam untuk selanjutnya mempelajari dan menghayati serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. (Syamsuri Siddiq, 1987 : 8)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- Menurut H.M. Arifin

Dakwah mengandung pengertian sebagai suatu kegiatan ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam usaha mempengaruhi orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar supaya timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap penghayatan serta pengamalan terhadap ajaran Islam sebagai message yang disampaikan kepadanya tanpa adanya unsur-unsur paksaan. (H.M. Arifin, 1991 : 6)

Dari beberapa pengertian yang berbeda-beda tersebut, ada yang memiliki persamaan dalam tujuannya, bahwa inti dakwah ialah menyeru dan mengajak manusia untuk melaksanakan ajaran-ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari sebagai wujud dari ketaatan terhadap Allah swt. dan Rasul-Nya.

Dalam perumusan definisi dakwah terdapat dua pola penafsiran, Pertama, dakwah identik dengan tabligh sehingga dakwah hanya menyentuh bidang garapan individual seperti dakwah bil lisan (oral), yaitu ceramah, khutbah, dan penyiaran agama lewat mimbar yang konotasinya sangat dekat dengan Mubaligh dan Khatib. Sedangkan pengertian kedua, menganggap bahwa tabligh adalah bagian dari dakwah, atau bagian dari cara-cara berdakwah. Alternatif kedua inilah yang didukung oleh Amrullah Ahmad, beliau mengatakan bahwa dakwah tidak identik dengan tabligh, tetapi meliputi semua usaha mewujudkan ajaran Islam dalam semua kehidupan. (Amrullah Ahmad, Dakwah Islam dan Perubahan sosial, Firma Duta, Yogya, 1988 : 7).

Dakwah menekankan adanya efek yang diterima obyeknya baik langsung atau tidak langsung (Response dan Feed Back). Namun pada tabligh tidak dituntut adanya efek ini sehubungan dengan sifat tabligh hanya menyampaikan (Imam Sayuti Farid, Pengantar Ilmu Dakwah, Yayasan Perdana ISDA, Surabaya, 1988 : 18).

Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam surat Al-

Imran : 20 :

وَقُلْ لِلَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ وَالْأُمِّيِّينَ ءَأَسْلَمْتُمْ ؕ فَإِنْ أَسْلَمُوا فَقَدِ اهْتَدَوْا وَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّمَا عَلَيْكَ الْبَلْغُ وَاللَّهُ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ
(ال عمران : ٢٠)

Artinya : Dan katakanlah kepada orang-orang yang diberikan Al-Kitab dan kepada orang-orang yang ummi, apakah kamu mau masuk Islam, jika mereka masuk Islam sesungguhnya mereka telah mendapat petunjuk, dan jika mereka berpaling, maka kewajiban kamu hanyalah menyampaikan (ayat-ayat Allah). Dan Allah Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya. (Depag. RI, 1993 : 78)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dari uraian di atas masih ada yang perlu diperjelas, pengertian tersebut masih bersifat umum, artinya kegiatan dan usaha menyeru atau mengajak kepada kebaikan di luar Islam, apa dapat dikatakan sebagai Dakwah . Untuk memperjelas hal ini dalam pendapat Amrullah Ahmad, dikatakan :

“Sesuatu kegiatan dapat dikatakan dakwah, jika merupakan sistem usaha bersama orang yang beriman dalam rangka mewujudkan ajaran Islam dalam semua segi kehidupan Sosio-Cultural yang dilakukan melalui lembaga dakwah.” (Amrullah Ahmad, 1988 : 12)

ditegaskan bahwa dakwah “suatu istilah yang sangat dikenal atau dalam dunia Islam sebagai amanat Risalah

Rasulullah SAW, seperti halnya dalam dunia Katolik dengan *misi* agamanya (*mission*), Kristen Protestan dengan *Zendingnya*, Hindu Dharma dengan istilah *Dharma* dan agama Budha dengan istilah *dama*-nya, yang maksudnya hampir sama dengan dakwah.

Jelasnya, istilah dakwah adalah identik dan milik Islam yang memiliki keterikatan iman kepada Allah dan Muhammad sebagai utusan-Nya. Serta berpegang teguh pada kitab suci Al-Qur'an, kemudian ia berserah diri sebagai seorang muslim yang menjalankan ajaran-ajaran Islam dan syari'at-syari'atnya, memohon keselamatan di dunia dan akherat, dan agar terjaga dari siksa neraka.

2. Tujuan Dakwah Dan Fungsi Dakwah

a. Tujuan Dakwah

Setelah kegiatan yang dilakukan oleh manusia memiliki, dan seharusnya ada tujuan yang akan dicapai, sebab tujuan merupakan pembuktian antara keberhasilan dan kegagalan dari suatu kegiatan itu. berkenaan dengan dakwah sebagai suatu aktivitas memiliki tujuan ; tujuan utama dan tujuan perantara. Seperti halnya dijelaskan oleh A. Rosyad Shaleh, yang dimaksud tujuan utama (*mayor obyektif*) dakwah adalah hasil akhir yang ingin dicapai oleh keseluruhan tindakan dakwah yaitu terwujudnya kebahagiaan dan kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat. Sedangkan tujuan perantara (*departemen*) dakwah adalah nilai-nilai yang dapat mendatangkan kebahagiaan dan kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah SWT. (A. Rosyad Shaleh, 1971 ; 21-27)

Kemudian Amrullah Ahmad pun menyinggung tujuan dakwah, yaitu untuk mempengaruhi cara merasa, berfikir,

bersikap dan bertindakya manusia pada dataran kenyataan individual dan sosio kultural dalam rangka mewujudkan ajaran Islam dalam semua segi kehidupan.

Menurut Asmuni Syukir bahwa tujuan dakwah dibedakan menjadi dua, tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dakwah mengajak manusia (meliputi orang mukmin, kafir, dan musyrikin) kepada ajaran yang benar yang diridhoi Allah SWT, agar hidup sejahtera dunia dan akhirat.

Tujuan Khususnya :

- 1) Mengajak umat manusia yang sudah memeluk agama Islam untuk selalu meningkatkan taqwa kepada Allah
- 2) Membina mental kaum muallaf tentang keagamaannya
- 3) Mengajak umat manusia (yang belum beriman) agar beriman kepada Allah SWT
- 4) Mendidik dan mengajak (manusia) agar tidak menyimpang dari fitrahnya. (Asmuni Syukir, Dasar-dasar Strategi Dakwah, 1983 : 51-58).

Satu pendapat lagi mengenai tujuan dakwah, yang dilontarkan oleh Ali Abdul Hakim Mahmud. Walaupun tujuan dakwahnya cenderung memasuki daerah ruang lingkup pembahasan materi dakwah, justru di situlah bahwa tujuan dakwah yang diharapkan oleh seorang diri dari Al-Mad'uw (audience) dapat melaksanakan apa yang disampaikannya sesuai ajaran-ajaran Allah dan Rasul-Nya mengenai tauhid (aqidah), ibadah, mu'amalah dan akhlaq.

Tujuan dakwah menurutnya, seperti membantu orang untuk mengenal Allah, mentauhidkan-Nya dan beribadah kepada-Nya sesuai dengan syari'at-Nya, berkenalan dengan orang lain, memakmurkan bumi, mengubah kehidupan kaum

muslimin kepada yang lebih baik lagi, mendidik pribadi muslim, mempersiapkan rumah tangga muslim, masyarakat muslim, hukum Islamiyah dan umat Islam, membebaskan Islam dari seluruh pengakuan negatif, bekerja untuk persatuan dan kesatuan kaum muslimin, dan menyebarkan dakwah kepada seluruh manusia. (Ali Abdul Hakim Mahmud, 1995 : 106-107)

b. Fungsi Dakwah

Cita-cita ideal dakwah untuk mewujudkan kehidupan manusia yang harmonis dan seimbang, baik, adil, makmur dan sentosa lahir batin yang diridloi Allah SWT maka dakwahnya mempunyai fungsi dalam meningkatkan kebutuhan dan kesejahteraan manusia. Ada beberapa pendapat tentang fungsi yang memperkuat persepektif ini :

1) Menurut Hamzah Ya'qub :

- a. Meluruskan i'tikad
- b. Merangsang dan mendorong untuk beramal
- c. Mencegah kemunkaran
- d. Membersihkan diri
- e. Mengokohkan pribadi
- f. Membina persatuan
- g. Menolak kebudayaan yang merusak. (Hamzah Ya'qub, 1981 : 31-46)

2) Menurut Imam Sayuti Farid :

- a. Menyampaikan ajaran Islam kepada manusia
- b. Mengajak manusia untuk beriman
- c. Amar ma'ruf
- d. Nahi munkar. (Imam Sayuti Farid, 1988 : 21)

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa fungsi dakwah diantaranya :

1) Menginformasikan tentang ajaran Islam

Manusia ialah makhluk yang berfikir (Homo Sapiens). Dari proses berfikir timbul keingin tahuannya terhadap sesuatu. Dalam penyampaian (proses informasi) ajaran Islam kepada sasaran dakwah merupakan bagian yang terpenting, sebab dari informasi tersebut akan menimbulkan pandangan-pandangan cara berfikir, pertimbangan yang akhirnya mengantarkan manusia untuk memperbaiki diri dan membuat perubahan, baik secara evolusi atau revolusi tergantung dari akses dan pengaruh informasi tersebut.

Jadi dakwah memberi dampak besar sehingga hasil dari proses penerangan dan penyiaran agama Islam tersebut.

2) Mengajak untuk beriman

Iman memiliki implikasi luas terhadap segala aspek kehidupan manusia. Iman senantiasa beriringan dengan segala perbuatan manusia, untuk itu kata iman (keyakinan kepercayaan) dalam arti yang universal selalu diajarkan dan ditekankan oleh para Nabi-Nabi dan Rasul-rasul Allah kepada umatnya.

Apalagi pada era sekarang ini merupakan suatu tantangan yang besar untuk para pekerja dakwah (da'i) atau ulama dalam menerangkan nilai-nilai imani dan Islami pada diri manusia yang dapat menggarami akal dan fikiran, jiwa dan perasaannya dalam segala aspek kehidupan, niscaya kehidupan ini akan lebih baik.

3) Mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemunkaran

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Setiap eksekusi keimanan akan berdampak kepada kebaikan pula, keimanan beriringan dengan setiap perbuatan dan perilaku yang baik.

Mengajak kebaikan (amar ma'ruf) mencakup segi-segi kehidupan manusia yang luas, diantaranya nilai-nilai moral dan norma yang luhur serta perilaku manusia yang mulia sebagai sesuatu yang dinilai manusia baik dan benar, dakwah Islam pun menilai demikian. Begitu pula sebaliknya sesuatu yang dinilai buruk oleh manusia, dakwah Islam pun menilai hal itu buruk.

Fungsi dakwah dalam mengajak manusia ke jalan yang benar dan baik, atau mencegahnya dari jalan yang jahat dan buruk dapat dimotivasi oleh tuntutan-tuntutan Al-Qur'an, yang banyak memuat tentang kabar gembira, janji dan ancaman Allah terhadap manusia. Begitu pula Hadits Nabi yang banyak memuat dorongan-dorongan tentang pahala sebagai ganjaran atas perbuatan manusia

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Jalan/perbuatan yang dimaksudkan oleh Al-Qur'an dan Hadits tiada lain agar manusia mengetahui mana yang baik, buruk, jahat, benar atau salah, walaupun pada hakekatnya manusia bebas memilih diantara keduanya. Hal ini juga terdapat dalam surat Al-Insan : 3

إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا أَوْ إِمَّا كَفُورًا

Artinya : "Sesungguhnya Kami telah menunjukinya jalan yang lurus : ada yang bersyukur dan ada pula yang kafir. (Q.S. 26 : 3) (Depag. RI, 1993 : 1003)

3. Unsur-unsur Dakwah

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Unsur dakwah merupakan bagian yang terpenting dalam pelaksanaan dakwah dan bagian yang tidak dapat dipisahkan, antara lain :

a. Subyek dakwah

Yang dimaksud dengan subyek dakwah ialah seseorang atau golongan yang melaksanakan dakwah, yang biasa disebut di lingkungan kita dengan da'i. Da'i dalam ensiklopedi Islam Ringkas diartikan juru panggil atau juru pidato, dalam pengertian umum ialah *Missionary* atau *penyiar*. Namun secara khusus ia dikaitkan dengan para progandis yang menyebarkan ajaran (Islam) dalam sekte Islamiyah (Cyril blasse, 1996 : 69). Sedangkan menurut Moh. Ali Aziz, Da'i ialah orang yang melaksanakan dakwah baik secara lisan, tulisan, atau perbuatan, baik secara individual, kelompok atau membentuk organisasi atau lembaga. (Moh. Ali Aziz, 1989 : digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id 47).

Mengingat sangat dominannya fungsi da'i dalam proses pelaksanaan dakwah, maka da'i harus siap segalanya baik dari segi ilmu pengetahuan, mental dan kepribadian, wawasan berfikir, kedewasaan, ulet, sabar, tekun, bijaksana dan lain lain. Dan seseorang dikatakan da'i bila ia seorang muslim yang memenuhi syarat-syarat dan kemampuan tertentu yang dapat melaksanakan dakwah dengan baik. (Hamzah Ya'qub, 1981 : 36). Artinya ia harus melengkapi dirinya dengan kecakapan fisik, mental, intelektual dan spiritualnya.

Menurut Hamzah Ya'qub pula sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang da'i :

- (1) Mengetahui tentang Al-Qur'an dan sunnah rasul yang pokok ajaran Islam.
- (2) Memiliki pengetahuan agama Islam yang berinduk kepada Al-Qur'an dan sunnah rasul, seperti : Tafsir, Ilmu Hadits, sejarah kebutuhan Islam, dan lain lain.
- (3) Memiliki alat pengetahuan yang menjadi alat perlengkapan dakwah seperti : Tehnik dakwah, ilmu dakwah, ilmu jiwa (Psikologi), sejarah, antropologi, perbandingan agama, dan lain sebagainya.
- (4) Memahami bahasa umat yang akan diajak ke jalan yang diridloi oleh Allah swt. demikian pula kepandaian ilmu retorika dan kepandaian berbicara atau mengarang.
- (5) Berani kepada siapa pun dalam mengatakan, membela dan mempertahankan kebenaran.
- (6) Memberi contoh dalam setiap medan kebajikan.
- (7) Berakhlak baik sebagai seorang muslim, umpamanya bertawadlu', tidak sombong, pemaaf, atau ramah tama.
- (8) Memiliki ketahanan mental yang kuat (kesabaran), keras kemauan, optimis walaupun menghadapi rintangan dan kesulitan.
- (9) Khalis, berdakwah karena Allah, mengikhlaskan amal dakwahnya semata-mata mengharap ridla Allah.
- (10) Mencintai tugas kewajibannya sebagai da'i dan muballigh, dan tidak gampang meninggalkan tugas tersebut karena pengaruh keduniaan. (Hamzah Ya'qub, 1981 : 36-37).

Al-Maududi pun memberi gambaran tentang syarat atau sifat yang harus diambil oleh seorang da'i yang ideal, seperti dikutip oleh Moh. Ali Aziz :

- (1) Sanggup memerangi musuh dalam dirinya sendiri, yaitu

nafsu untuk taat sepenuhnya kepada Allah dan Rasul-Nya sebelum memerangi hawa nafsu orang lain.

- (2) Sanggup berhijrah dari hal-hal yang maksiat yang dapat merendahkan dirinya di hadapan Allah SWT dan di hadapan masyarakat.
- (3) Mampu menjadi uswatun hasanah dengan budi dan akhlakunya bagi masyarakat yang jadi obyeknya.
- (4) Memiliki persiapan mental :
 - a) Sabar yang meliputi sifat teliti, tekad yang kuat, tidak bersifat pesimis dan putus asa, kuat pendirian serta selalu memelihara keseimbangan akal dan emosi.
 - b) Senang memberi pertolongan kepada orang yang bersedia berkorban, mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, harta serta kepentingan orang lain.
 - c) Cinta dan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan.
 - d) Menyediakan diri untuk bekerja yang terus menerus secara teratur dan berkesinambungan. (Moh. Ali Aziz, 1989 : 47).

Mengingat pentingnya pelaksanaan dakwah ini, seorang da'i harus melakukan persiapan dan mempersenjatai dirinya dengan kualitas kepribadian, baik bersifat rohaniah maupun jasmaniah. Kualitas kepribadian dari segi intelektual dan wawasan yang mendalam mengenai ilmu-ilmu, hukum-hukum dan ajaran Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah. Pemahaman ini dapat dibentuk dalam tiga hal, yaitu : akidah Islam, tujuan hidup dan posisinya di antara manusia, serta pemahaman ketergantungan terhadap akherat tanpa meninggalkan urusan dunia. (Sa'id bin Ali bin Wahif Al-

dalam kehidupan. (H.M. Yunan Nasution, 1988

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sedangkan menurut Hamzah Ya'qub, materi dakwah meliputi :

- (1) Aqidah Islam, tauhid dan keimanan
 - (2) Pembentukan pribadi yang sempurna
 - (3) Pembangunan masyarakat yang adil dan makmur
 - (4) Kemakmuran dan kesejahteraan dunia dan akhirat.
- (Hamzah Ya'qub, 1981 : 25)

Sedangkan menurut Said bin Ali bin Wahib Al-Qohtani dalam Buku Dakwah Islam Dakwah Bijak dari buku aslinya menekankan materi dakwah yang harus disampaikan dan disebarakan oleh seorang da'i ialah :

Dienul Islam, sebagai tema sentral sesungguhnya agama (yang diridhoi) di sisi Allah hanyalah Islam... ." (Ali Imran : 19).

ان الدين عند الله الاسلام (ال عمران : ١٩)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

ومن يبتغ غير الإسلام دينا لن يقبل منه وهو في الآخرة من الخسرين (ال عمران : ٨٥)

"Barang siapa mencari agama selain Islam, maka sekali-kali tidaklah akan diterima (agama itu dari pada-Nya), dan dia di akhirat termasuk orang yang merugi." (Ali Imron : 85)

Karena Islam memiliki keistimewaan :

- (1) Din yang benar
- (2) Din yang mengatur aspek kehidupan; akhlak, kemasyarakatan, fakta, hukum, ekonomi dan jihad.
- (3) (melalui Islam) Allah akan memberi pahala bagi yang patuh dan siksa bagi yang inkar di dunia dan akhirat.

(4) Din yang umum, berlaku bagi manusia di setiap tempat dan zaman.

(5) Islam berkepentingan mengantarkan umatnya ke tingkat kesempurnaan.

(6) Islam adalah pertengahan dalam akidah, ibadah, akhlak, dan aturan (Said bin Ali Bin Wahif Al-Qohthani, 1994 : 95-96).

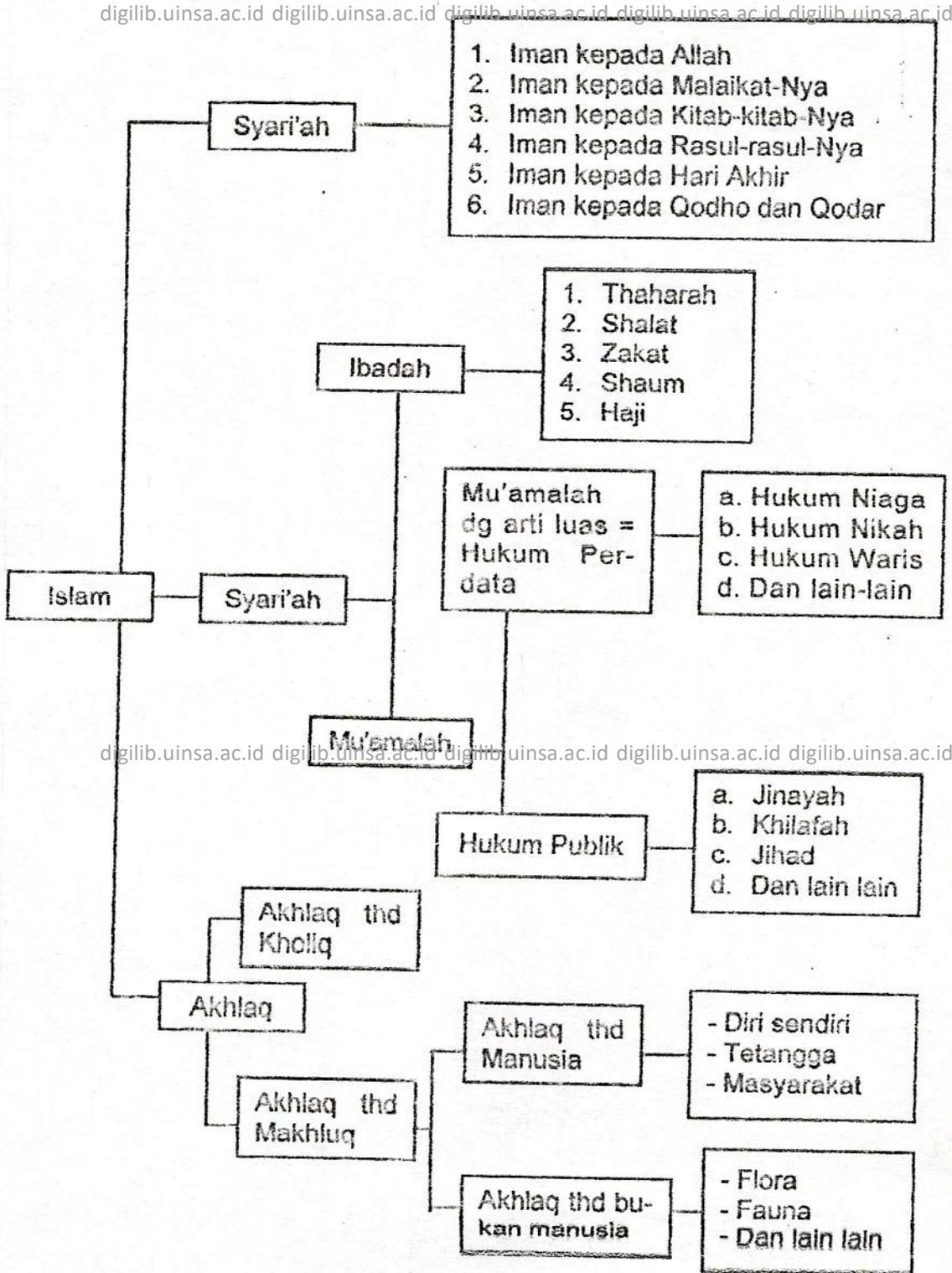
Islam sebagai tema sentral dakwah, bila dilihat dari sistematika agama Islam yang dikemukakan oleh H. Endang Saifuddin Anshari, dalam bukunya *Was^{wa}san Islam* hal. 97 :

(Lihat halaman berikut)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 2

SKEMA SISTEMATIKA AGAMA ISLAM



c. Obyek Dakwah

Pada dasarnya obyek dakwah adalah manusia dalam arti keseluruhan, baik secara individu atau masyarakat yang menjadi sasaran dakwah atau sebagai penerima pesan-pesan dakwah.

Agar tujuan mencapai sasaran secara efektif, maka obyek dakwah perlu diperhatikan secara seksama. Dalam kemanfaatan dan pemahamannya yang berkenaan dengan situasi, dan kondisi lingkungan dimana obyek dakwah berada. Mengenai adat, bahasa, kebiasaan, budaya mereka, atau lebih kongkritnya diperlukan adanya klasifikasi obyek dakwah untuk mempermudah pemahaman para dakwah :

- (1) Dari segi Sosiologis, ada masyarakat terasing, pedesaan, kota besar, kota kecil serta masyarakat di daerah marginal dari kota besar.
- (2) Dari struktur kelembagaan, ada masyarakat pemerintahan dan keluarga.
- (3) Dari segi sosial kultural, ada golongan priyayi, abangan dan santri terutama pada masyarakatawa.
- (4) Dari segi tindakan usia, ada golongan anak-anak, remaja serta orang tua.
- (5) Dari segi propensi, ada golongan petani, pedagang, seniman, buruh dan pegawai negeri.
- (6) Dari segi tingkatan hidup sosial ekonomi, ada golongan kaya dan menengah serta miskin.
- (7) Dari segi jenis kelamin, ada golongan pria dan wanita.
- (8) Dari segi khusus, ada masyarakat tuna susila, tuna wisma, tuna karya, narapidana, dan sebagainya. (H.M. Arifin, 1991 : 13-14).

Telah menjadi keharusan, seorang da'i memahami keaneka-ragaman audience (Al-Mad'u) dari segi-segi kehidupannya, agar tujuan dan sasaran dakwah dapat dicapai seperti yang diharapkan. Segi-segi kehidupan audience diantaranya, masalah ideologi (ateis, musyrik, yahudi, nasrani dan munafik). Ada yang muslim tetapi masih perlu banyak bimbingan, mereka juga berbeda dari segi intelektualitas (cerdik, cendekiawan, awam, dan menengah, yaitu antara cerdik cendekiawan dan awam), status sosial, kesehatan, pendidikan, dan lain lain. (Said bin Ali bin Wahif Al-Qohtani, 1994 : 100).

Sebaliknya para audience (Al-Mad'u) harus juga memahami da'inya, mengetahui dan hak-hak dan kewajibannya pada saat proses dakwah itu dilaksanakan, memiliki waktu dan kemauan yang kuat untuk menerima pesan-pesan dakwah itu.

Persoalan waktu amat pelik, terkadang waktu dijadikan *Kambing hitam* untuk tidak aktif dalam mengikuti proses dakwah dan sebagai alasan untuk menghindarinya. Di sinilah sebagai da'i dan audience harus mengetahui bahwa untuk melaksanakan dakwah dan mencapai tujuan memerlukan pengorbanan waktu. Memiliki keimanan yang kuat, yaitu mendengarkan, sebagai pendengar atau audience berkewajiban untuk mendengarkan pesan-pesan kebenaran.

Pandangan yang baik dijelaskan oleh Ernest, yang memiliki proses tahapan pendengaran antara lain :

- (1) Memutuskan untuk mendengarkan.
- (2) Mengendalikan perhatian.
- (3) Memusatkan perhatian dan struktur pesan.
- (4) Mengendalikan reaksi-reaksi emosional terhadap bahasa.

(5) Mendengarkan secara kritis. (Ernest C. Bormenn dan Nancy G. Bormenn, 1989: 30-31).

c. Sarana Dakwah

Sarana adalah hal-hal yang dapat mengantarkan kepada sesuatu, sebagai alat yang dapat membantu proses aktivitas dakwah mencapai sasaran dan tujuannya. Dan sasaran dan tujuannya, dan sarana dakwah yang dimaksud oleh Said bin Ali bin Wahif Al-Qathani, ialah hal atau sesuatu yang membantu da'i menyampaikan dakwahnya dari sudut penyampaiannya, ada dua macam sarana dakwah : sarana tidak langsung dan sarana langsung.

(1) Sarana tidak langsung

Maksudnya, hal-hal yang menyangkut kesiapan seorang da'i sebelum menyampaikan dakwahnya, antara lain :

- (a) Sikap hati-hati dan senantiasa bertakwa kepada Allah.
- (b) Meminta bantuan orang lain.
- (c) Disiplin; disiplin waktu.

(2) Sarana langsung

Maksudnya, menyangkut tehnik penyampaian (tabligh) melalui perkataan, perbuatan dan perilaku.

- (a) Perkataan, tabligh perkataan terbagi dua, pertama, secara lisan seperti : khutbah, ceramah, mengajar, diskusi dan nasehat. Kedua, secara tulisan, seperti : Surat, makalah, brosur, buku, kitab, majalah, surat kabar dan sejenisnya.

Tehnik perkataan disampaikan dengan cara sebagai berikut :

1. Pertemuan-pertemuan umum, seperti : penyelenggaraan kuliah, diskusi, pengajaran di

masjid-masjid, sekolah atau lembaga dan

sejenisnya.

2. Pertemuan-pertemuan khusus, seperti : yang dilakukan oleh mahasiswa, pelajar atau non pelajar.
3. Dakwah perorangan, dengan memberi nasehat yang bersifat persaudaraan.
4. Media tulis/cetak, seperti : surat, makalah, buku, kitab, brosur dan sebagainya.
5. Media elektronika, seperti : radio, TV, Video dan sebagainya.
6. Media khusus, seperti ; Kaset, Telleks, faximile, dan sebagainya.

(b) Perbuatan, tabligh perbuatan ialah suatu tindakan menumpas kemunkaran dan membela yang hak, melalui cara-cara menegakkan kebaikan, misalnya membangun masjid, lembaga pendidikan, perpustakaan, rumah sakit, panti asuhan, dan sebagainya.

(c) Perilaku, tabligh dengan perilaku yang baik, perbuatan terpuji, sifat-sifat baik, akhlak mulia, dan komitmen terhadap Islam lahir dan batin, sehingga menjadi panutan (teladan) bagi orang lain. (Said bin Ali Wahif Al-Qahthani, 1994 : 102-104).

Sarana-sarana tersebut pada dasarnya merangsang reaksi audience (al-mad'uw) sebagai pengaruh pesan-pesan dakwah diterima melalui alat

indera mereka-indera penglihatan, penciuman, perasa, pendengar dan peraba. Dan biasanya yang paling populer ialah telinga dan mata.

Namun juga diharapkan penggunaan sarana-sarana dakwah itu sayogyanya proporsional dan tepat sasaran dengan menyesuaikan audience (al-mad'uw). Karena mereka memiliki kemampuan materi yang berbeda-beda, memiliki penalaran yang berbeda-beda, situasi dan kondisi, tempat yang berbeda pula, contohnya antara masyarakat desa dan kota. Sarana dakwah dengan teknologi maju belum sesuai diterapkan di pedesaan yang mayoritas penduduknya sederhana dan kemampuannya terbatas. Tepatnya, sarana tradisional masih tetap bila dilakukan dalam kondisi seperti itu.

d. Metode Dakwah

Berdasarkan Nash Al-Qur'an surat Al-Nahl : 125

أَدْعُ إِلَىٰ صَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَاللَّيْزِ الْأَعْيُنِ وَبِالْإِيمَانِ
بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِعَنِ الضَّلَّاتِ
وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (نحل : ١٢٥)

Artinya : "Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari Jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (Q.S. 16 : 125) (Depag. RI, 1993 : 421)

Syamsuri Siddiq mengartikan metode sebagai cara atau

cara kerja, yang dibagi menjadi tiga bagian : kebijaksanaan, nasihat yang baik dan bertukar pikiran dengan cara yang lebih baik.

a. Kebijaksanaan :

1. Uswatun hasanah/keteladanan
2. Percontohan
3. Paksaan sosial
4. Seni (hikmah) budaya yang bernafaskan Islam
5. Pameran pembangunan
6. Bantuan sosial Islam
7. Pelayanan kesehatan dan sebagainya.

b. Mau'izah hasanah (nasehat), maksudnya tutur kata, pendidikan dan nasehat yang baik-baik. adapun di antara Mau'izah hasanah itu :

1. Kunjungan keluarga
2. Sarasehan
3. Penataran atau kasus-kasus
4. Pengajian berkala di majlis ta'lim
5. Ceramah umum
6. Tabligh
7. Penyuluhan.

c. Mujadalah Billati hiya ahsan (bertukar pikiran)

1. Dialog
2. Debat
3. Diskusi panel
4. Seminar
5. Lokakarya dan
6. Polemik. (Syamsuri Siddiq, 1987 : 22-35)

Metode dakwah adalah menyangkut cara-cara dakwah itu dilakukan dan diterapkan oleh da'i (komunikator) kepada obyek dakwah atau audience yang menerima pesan-pesan ajaran Islam yang benar melalui media-media (sarana) yang digunakannya. Dalam hal ini metode sebagai unsur dakwah sangat menunjang dalam efisiensi dan efektivitas. Oleh karena itu dalam tindakan atau kegiatan dakwah sebaiknya, da'i mengetahui dan membuat strategi, metode apa yang kira-kira cocok untuk digunakannya.

Metode dakwah menurut Ali Abdul Halim Mahmud, ialah :

1. Menjelaskan dan menafsirkan nash-nash Islam dengan penjelasan yang tepat dan sesuai.
 2. Membandingkan antara dakwah Islam dan misi-misi lainnya.
 3. Menolak subhat dan segala bentuk kebohongan yang ditujukan kepada Islam.
 4. Mengikat, mendidik, dan mempersiapkan.
 5. Menggemarkan dan menggembirakan.
 6. Menyampaikan ancaman dan menakut-nakuti.
- (Ali Abdul Halim Mahmud, 1995 : 107)

4. Bentuk-bentuk Aktivitas Dakwah

Bentuk-bentuk yang membantu penyebaran dakwah dan cita-cita pelaksanaan dakwah pada zaman sekarang ini telah banyak yang dapat difungsikan agar benar-benar tujuan dakwah Islam itu sendiri dapat *Membumi* dan *Menggarami* nilai-nilai kehidupan manusia secara efisien dan efektif.

Menurut Abdullah Syihata, ada beberapa bentuk yang bisa digunakan sebagai aktivitas dakwah, sesuai tuntutan zaman, seperti sekarang ini :

a. Menggunakan seluruh media yang mungkin untuk penyiaran.

Pada masa pertama Islam menggunakan media berbicara dan kontak langsung, akan tetapi sekarang terdapat beraneka ragam media diantaranya : radio, televisi, surat kabar, film, teater, majalah, reklame, dan publikasi lainnya. Hal ini juga terdapat dalam firman Allah :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رُسُلٍ إِلَّا بِلِسَانِ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ
(إبراهيم : ٤)

Artinya : "Kami tidak mengutus para Rasul kecuali dengan bahasa kaumnya untuk menjelaskan bagi mereka." (Ibrahim : 4) Depag. RI, 1993 : 379)

Maksudnya, (men. Penulis) bentuk dakwah ini hubungannya dengan tabligh secara lisan atau tulisan, agar diharapkan seorang da'i mempergunakan seluruh kesempatan itu untuk berdakwah, dengan menggunakan sistem, jalan dengan cara mereka.

b. Seharusnya didirikan, pusat untuk berdakwah Islamiyah, mengajar agama dan bahasa dengan jalan belajar, kuliah, seminar, penulisan (buku) dan lain lain.

c. Perluasan misi ; ke seluruh penjuru dunia dengan persiapan yang baik.

d. Berusaha untuk menciptakan dana yang diperlukan para ahli untuk dakwah Islamiyah.

e. Hal yang membantu supaya manusia dapat menerima dakwah Islamiyah, adalah mengamalkan ajaran agama serta dasar-dasarnya dalam segi kehidupan. (Abdullah Syihata, 1986 : 30-31)

Ada yang menarik pula sebagai bentuk-bentuk dakwah yang disebutkan di atas; tabligh secara lisan, pendidikan dan

pengajaran dakwah Islam, pembentukan kader (kaderisasi) dan penyebaran misi, bentuk pengolahan dana, atau bentuk dakwah bil-hal dan suri tauladan, pengamalan dengan perilaku dan perbuatan yang Islami.

Dakwah dengan lisan di media cetak : koran atau majalah, ada yang menarik dalam hal ini yaitu jurnalistik dakwah. Jurnalistik dakwah ini memiliki prinsip-prinsip yang sama dengan bentuk dakwah lain, juga pada masalah materi dakwah yang jelasnya menunjuk pada Al-Qur'an dan Hadits, tetapi yang berbeda adalah segi metodologinya.

Seperti yang dikemukakan oleh Sutirman Eka Ardhana, bahwa berdakwa lewat pers tentunya memiliki teori-teori atau cara-cara tersendiri yang sangat berkaitan erat dengan metode-metode jurnalistik yang ada dalam kaidah-kaidah ilmu komunikasi massa. Selanjutnya, beliau mengatakan hal ini :

"ditentukan oleh penulisnya, agar penyajian kata-katanya selektif dan tidak bertele-tele pada penyampaian pesan-pesan, atau juga materi-materinya tidak hanya melihat persoalan-persoalan apa yang dilarang atau apa yang dibenarkan, tetapi dakwah harus melihat ke cakrawala persoalan dan wawasan lebih luas dan global lagi, maksudnya, persoalan aktual yang hubungannya dengan agama (penulis). Kemudian, untuk dewasa ini memilih pers sebagai bentuk dakwah yang efektif merupakan sesuatu yang tepat dan positif, walaupun masih ada yang meragukannya".
Sutirman Eka Ardhana, 1995 : 19-21).

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin, Kerja Dan Disiplin Kerja

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia kata disiplin diartikan sebagai latihan batin dan watak dengan maksud

supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib. (WJS. Poerwadarminta, 1993 : 254).

Menurut Sondang P. Siagian, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, dan sebagai standar yang harus dipenuhi. (Sondang P. Siagian, 1995 : 305).

Kemudian Susilo Martoyo mengartikan disiplin "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan berbuat." Dan beliau mengambil kesimpulan bahwa arah tujuan disiplin pada dasarnya ialah *Keharmonisan* dan *Kewajaran*, kehidupan kelompok atau organisasi baik formal maupun non-formal. (Susilo Martoyo, 1996 : 141)

Selanjutnya pengertian kerja dalam Kamun umum Bahasa Indonesia diartikan suatu perbuatan melakukan sesuatu (sesuatu yang dilakukan) untuk mencapai nafkah pencaharian. (W.J.S. Poerwadarminta, 1993 : 254).

Hal ini ada kesesuaian dengan pernyataan Toto Tasmaran, bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh manusia belum dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan (bekerja), bila tidak (pekerjaan itu) disertai 3 aspek makna sebagai berikut:

1. Aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi)
2. Dilakukan dengan sengaja, terencana, yang terkandung di dalamnya rasa dan rasio
3. Dilakukan karena ada tujuan yang luhur (goal) yang secara dinamis memberikan arti pada dirinya.

Dan beliau mengartikan kerja (bekerja) bagi seorang muslim ialah suatu upaya sungguh-sungguh dengan

mengerahkan seluruh aset, fikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khoiru ummah), atau dengan kata lain dapat kita katakan juga, bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. (Toto Tasmara, 1995 : 27).

Pengertian disiplin kerja menurut Bedjo Siswanto :

"Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". (Bedjo Siswanto, 1989 : 278).

Penulis dapat mengambil kesimpulan dari beberapa pendapat di atas tadi yang berkenaan dengan disiplin kerja yaitu suatu ketentuan dan aturan-aturan yang tertulis atau tidak tertulis dibuat oleh kebijakan perusahaan agar ditaati atau diikuti oleh semua anggota perusahaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang tertib dan teratur dalam mencapai tujuan yang dicapai. Para anggota perusahaan akan dikenakan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran-pelanggarannya.

Akan tetapi maksud keberadaan sanksi bukan berarti sebagai motivasi kerja karyawan agar berdisiplin dalam bekerja, sebab sanksi tidak akan menghasilkan disiplin sebagai sesuatu yang luhur dan berwibawa dalam menerapkan secara sadar, justru yang timbul adalah rasa takut.

Dalam pekerjaan sanksi dan imbalan adalah suatu hasil upaya dari perilaku karyawan : sikap bekerja, ukuran

kemampuan dan prestasi kerjanya. Dan hal ini merupakan konsekuensi logis, karyawan berdisiplin, berdedikasi tinggi, memiliki sikap dan moral yang luhur dalam bekerja dan memiliki kemampuan yang nyata sehingga memberikan nilai produktivitas tinggi, maka ia akan menerima imbalan dan penghargaan baik berupa promosi jabatan, kenaikan gaji, disegani, menjadi keteladanan, dan karir yang menanti.

2. Pembinaan Disiplin Kerja

Memasuki dunia kerja akan selalu berhadapan dengan masalah-masalah disiplin, sejumlah ketentuan dan aturan-aturan yang harus ditaati, walaupun agak sedikit berbeda dengan program penerapannya. Namun semua perusahaan baik swasta ataupun pemerintah, baik perorangan maupun persero atau publik. Para pelaksana manajemennya sangat menekankan tentang disiplin kerja seluruh karyawannya. Yang menjadi persoalan adalah sejauh mana perusahaan itu mengadakan pembinaan terhadap karyawannya secara berkala. Pembinaan itu tidak hanya mental, kemampuan (skill), moral, dan daya nalarnya, tetapi meliputi pembinaan spiritual. Hal ini menggunakan dasar Undang-undang No. 14 tahun 1969, tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja (Lembaga Negara No. 55 tahun 1969). Bab IV tentang pembinaan perlindungan kerja, pasal 10. Selanjutnya, dalam penjelasan umum pasal 10 No. 3 (norma kerja) meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkenaan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak dan orang muda, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang dilakui

pemerintah, kewajiban sosial/kewarganegaraan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. (Susilo Martoyo, 1996 : 245-255).

Dalam pembentukan disiplin kerja, selain bertujuan untuk mencegah tindakan inefektif seluruh anggota perusahaan yang dapat merugikan perusahaan, juga pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh manajemen pada suatu saatnya diharapkan tenaga kerja berdisiplin karena adanya dorongan yang tulus dari diri sendiri, yaitu kesadaran.

Bedjo Siswanto mengemukakan tujuan pembinaan disiplin tersebut :

1. Agar tenaga kerja (karyawan) menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan dan perusahaan yang tertulis atau tidak tertulis dan melaksanakan perhatian manajemen.
2. Agar melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Agar menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana barang serta jasa dengan sebaik-baiknya.
4. Berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
5. Agar memperoleh produksi yang tinggi, baik untuk jangka pendek atau jangka panjang.

(Bedjo Siswanto, 1989 : 280).

Dikemukakan dalam bab lain, tujuan yang terinci dari pembinaan, pelatihan dan bimbingan moral, mental, spiritual dan kemampuan teknik karyawan adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan (loyalitas) dan ketaatan.
2. Agar tenaga kerja (karyawan) lebih berdaya guna dan berhasil guna, hubungannya dengan waktu. Berdaya guna

dimaksudkan bahwa segala pekerjaan yang dibebankannya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.

Berhasil guna, maksudnya segala pekerjaan yang dibebankannya dapat diselesaikan tepat waktunya sesuai rencana yang telah ditetapkan.

3. Untuk meningkatkan kwalitas dan ketrampilan, serta memupuk semangat dan kegairahan kerja.
4. Terwujudnya iklim kerja yang serasi.
5. Pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja atau karyawan. (Bedjo Siswanto, 1989 : 15-17).

Usaha-usaha manajemen untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan sedemikian kuatnya, terutama pada masalah sumber daya manusia, yang kaitannya dengan sikap dan perilaku disiplin agar tujuan dan harapan bersama dalam satu perusahaan dapat tercapai, sebab kelangsungan hidup perusahaan berarti kelangsungan hidup karyawannya.

Nurcholish Madjid mengatakan bahwa disiplin juga menyangkut masalah tingkat rasa ikut punya (sense of belonging) dan rasa ikut serta (sense of partipation). (Nurcholish Madjid, 1997 : 88).

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Agar hasil dan tujuan pembinaan disiplin itu dapat tercapai dengan maksimal, efisien dan efektif perlu adanya faktor-faktor yang menunjang dalam pelaksanaannya. Faktor-faktor itu antara lain :

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan latihan

c. Kepemimpinan

d. Kesejahteraan

e. **Menegakkan disiplin lewat hukum (Law Enforcement)**
 Susilo Martoyo, 1996 : 142)

a. Motivasi

Pengertian motivasi yang dikemukakan Drs. The Liang Gie, Cs. dalam Konggres Administrasi, seperti yang dikutip oleh Susilo Martoyo, yaitu :

“Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.” (Susilo Martoyo, 1996 : 155).

Penulis menggaris bawahi motivasi sebagai pendorong tindakan-tindakan dan perbuatan-perbuatan (action) artinya perbuatan atau tindakan itu dilakukan dengan sadar dan memiliki arah tujuan karena memiliki motif.

Salah seorang penggagas teori-teori motivasi, yaitu Frederich Herzberg, maka terkenal dengan teori Herzberg seperti yang dikutip Susilo Martoyo, faktor-faktor yang menjadi motivator (pendorong) terhadap pegawai (karyawan) agar bekerja baik, antara lain :

- 1) Achievement (kebersihan pelaksanaan)
- 2) Recognition (pengakuan)
- 3) The Work it self (pekerjaan itu sendiri)
- 4) Responsibilities (tanggung jawab)
- 5) Advancement (pengembangan). (Susilo Martoyo, 1996 :

157).

b. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan yang dimaksud tidak hanya pada peningkatan kemampuan atau skill dalam melaksanakan tugas-tugas saja, tetapi harus meliputi pendidikan dan pelatihan daya nalar dan teknik.

Wawasan, mental dan spiritual, contohnya pembinaan lewat rohani dalam kegiatan-kegiatan dakwah islam : diadakan ceramah-ceramah agama, pengajian dan sebagainya. Dan hal ini ada kontinuitas dalam pelaksanaannya, terencana, sistematis dan benar-benar memiliki sasaran dan tujuan yang jelas.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan ini sangat menunjang untuk terlaksananya pembinaan disiplin pada karyawan. Pembinaan secara langsung atau tidak langsung akan berhasil secara efektif dan efisien, sebab seorang pemimpin yang pandai, memiliki dedikasi yang tinggi, pengetahuan luas, pekerja keras, memiliki etos kerja positif, memiliki akhlak yang terpuji akan mudah diikuti oleh bawahannya, maupun rekan-rekannya dan pembinaan ini menunjukkan unsur suri tauladan yang tidak membutuhkan biaya. Secara psikologis akan timbul budaya segan dan malu di lingkungan karyawan.

Ada ungkapan yang dikutip oleh Nurcholish Madjid, "Bahasa perbuatan adalah lebih fasih daripada bahasa ucapan"

(لسان الحال افصح من لسان المقال)
 sesuatu yang mungkin memerlukan seribu kata untuk menerangkannya, kadang-kadang cukup dan lebih baik

diterangkan dengan satu tindakan saja. (Nurcholish Madjid, 1997: 91).

Kemudian Allah berfirman dalam surat Al-Shaff : 2-3

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ
كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ
(الشفا : ٢-٣)

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu berkata apa yang tidak kamu perbuat. Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan. (Q.S. 61 : 2-3). (Depag. RI, 1993 : 928).

Selain keberadaan dalam arti seorang pemimpin, yaitu adanya sikap konsisten (istiqomah). Konsisten dalam menjalankan peraturan-peraturan dan ketentuan yang ada untuk menciptakan suasana tertib, juga konsisten dalam membuat peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan itu sehingga peraturan-peraturan itu sendiri memiliki wibawa di hadapan pelaksanaannya.

d. Kesejahteraan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu mereka dalam menegakkan sikap patuh dan taat, sebab perusahaan dianggap memperhatikan kebutuhannya, selain gaji/upah yang telah disepakati. Kesejahteraan lahiriah ini bisa berupa incentive, tunjangan-tunjangan; manakn dan transportasi, jaminan kesehatan dan tenaga kerja (asuransi). Dan kesejahteraan batin berupa perlakuan pemilik/atasan di perusahaan kepada karyawannya, kenyamanan kerja, kondisi dan lokasi perusahaan.

Masalah kesejahteraan ini telah diatur dalam Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok

mengenai tenaga kerja. Pada Bab IV, pembinaan perlindungan kerja Pasal 10 yang mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja
- b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan
- c. Norma kerja
- d. Pembinaan ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja. (Susilo Martoyo, 1996 : 247).

e. Pengakuan Disiplin lewat hukum (Law of Enforcement)

Disiplin yang ditegakkan lewat hukum berarti terikat dengan sanksi dan imbalan, artinya norma-norma disiplin merupakan suatu kemajuan dan keharusan untuk ditaati karena ditegakkan dengan tiang-tiang penguat dan sisi-sisi pendorong berupa sanksi bagi yang tidak mengikuti atau tidak taat kepada ketentuan-ketentuan yang telah disepakati dan imbalan merupakan suatu pendorong ke arah melakukan perbuatan baik dan terpuji. Sanksi dan imbalan memiliki nilai psikis, sebagai akibat dari sikap dan perbuatan para pelaksana disiplin itu, yaitu karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Jenis-jenis Pendisiplin Kerja

Sondang P. Siagian membagi jenis pendisiplin kerja menjadi 2 macam :

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang

pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan menegakkan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Yang utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkannya, *Self Discipline* pada setiap karyawan tanpa terkecuali.

b. Disiplin Korektif

Ialah sanksi disiplin yang diberikan kepada karyawan yang nyata telah melanggar ketentuan standard tadi. (Sondang P. Siagian, 1985 : 305-306).

Menurut T. Hani Handoko, seperti yang dikutip oleh Susilo Martoyo, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*Disciplinary Action*), yang wujud dapat berupa, *Peringatan atau berupa Schorsing*. Semua sasaran pendisiplin tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan tidak terulang kembali. (Susilo Martoyo, 1996 : 145).

5. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

a. Kedisiplinan Dalam Waktu

Di antara perusahaan, waktu adalah batasan-batasan dalam pelaksanaan kerja yang diatur dalam Undang-undang yang harus disepakati dan ditaati oleh pihak perusahaan dan para karyawan. Dalam perusahaan swasta, misalnya ditetapkan waktu kerja ialah 40 jam dalam seminggu, misalnya :

- Satu perusahaan ada yang menggunakan waktu kerja dalam sehari 9 jam dikurangi 1 jam istirahat berarti waktu kerja

optimalnya 8 jam, karena perusahaan ini menggunakan sistem libur 2 hari, biasanya Sabtu dan Minggu. Efektif kerja mulai hari Senin sampai Jum'at : $8 \times 5 \text{ hari} = 40 \text{ jam}$.

- Sedangkan yang lainnya menggunakan waktu kerja dalam sehari 8 jam dikurangi 1 jam istirahat, berarti waktu kerja optimalnya 7 jam, kalau perusahaan ini menggunakan sistem 1 hari libur, $\frac{1}{2}$ hari kerja. Biasanya hari Sabtu masuk $\frac{1}{2}$ hari ($\pm 5 \text{ jam}$) dan Minggu libur, $7 \text{ jam} \times 5 = 35 \text{ jam} + 5 \text{ jam} = 40 \text{ jam}$. (Dikutip dari ketentuan jam masuk, PT. Inti Fasindo International, Great River group, Jl. Embong Malang Surabaya).

Demikianlah sedikit gambaran mengenai ketentuan jam kerja. Hal ini setiap perusahaan sangat menekankan kepada seluruh karyawannya agar menggunakan waktu kerja dengan optimal dan efisien mungkin, tidak ada waktu terbuang percuma. Dengan batasan waktu kerja, perusahaan berharap karyawannya memberikan produktivitas kerja yang tinggi, **cepat, tepat, cermat, dan selamat dari kekeliruan**, sebab jika tugas-tugas perusahaan belum terselesaikan, berarti biayalembur karyawan menjadi bertambah. Dan ini dianggap tidak efisien dan efektif.

Bentuk-bentuk pendisiplin waktu dalam bekerja diantaranya, ialah :

1) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu masuk kantor, bebas jam kerja saat masuk kerja maksudnya, tepat waktu kerja dan pulang kerja, sesuai peraturan dan ketentuan yang telah dibuat. Mentaati jam kerja sesuai yang dijadikan batasan waktu kerja dan aturan

oleh perusahaan.

Amri Muhammad mengatakan dalam buku komunikasi karangannya :

“Apa saja kegiatan sehari-hari kita usahakan tepat pada waktunya, datang ke kantor tepat pada waktunya, datang tepat jangan sampai terlambat, datang mengajar juga tepat pada waktunya, tetapi apabila kita terlambat dari waktu-waktu yang telah ditentukan, merupakan informasi bagi orang lain menyelami diri kita.” (Arni Muhammad, 1995 : 155).

Informasi bagi orang lain mengenai diri kita, berarti menyampaikan pesan-pesan tentang kekurangan-kekurangan, keburukan dan ketidak disiplin kita pada atasan, teman sekerja, bahkan bawahan. Jika kondisi ini tidak dirubah, maka penilaian yang buruk akan diterima bahkan sanksi-sanksi yang pasti akan diterima.

Dalam ajaran Islam : misalnya, shalat yang wajib dikerjakan pada waktunya antara lain mendidik disiplin waktu bagi yang mengerjakannya. Adanya waktu Shubuh, Dhuhur, Ashar, Maghrib, Isya, merupakan ketentuan waktu yang harus ditaati bagi setiap muslim.

2) Keaktifan Masuk Kerja

Aturan-aturan pemerintah No. 30 tahun 1980 sebagai pelaksanaan UU. No. 8 tahun 1974, memuat kewajiban pegawai (karyawan), diantaranya : “melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Selanjutnya, mentaati ketentuan jam kerja. (E. Martono, 1983 : 274).

Perusahaan dalam hal ini masih memberikan batasan toleransi untuk setiap ketidak hadiran dengan pemberi tahuan dan bukti-bukti kuat, surat izin atau surat dokter.

Namun jika ketidakhadiran melebihi 3 hari akan dilakukan sanksi-sanksi atau sampai dengan sanksi pemutusan hubungan kerja.

Untuk pelanggaran disiplin ini, akan berakibat buruk pada pelakunya sebab ia dinilai sudah tidak berminat kerja dengan sungguh-sungguh, tidak memiliki rasa partisipasi, dan rasa memiliki. Sebagai bukti dari sikap kedisiplinan yang kaitannya pula dengan tanggung jawab terhadap kewajiban dan tugas-tugas yang diamanatkan kepadanya.

Tingkat kemangkiran yang besar dapat membahayakan kinerja perusahaan yang sedang giatnya menggalang dan menciptakan tingkat produktivitas karyawannya secara berkesinambungan untuk menghasilkan keuntungan besar dengan modal yang efisien dan efektif. Keaktifan masuk kerja ciri dari karyawan yang memiliki gairah kerja. Dan gairah kerja merupakan salah satu ciri dari bentuk-bentuk model kerja yang tinggi.

3) Produktivitas Kerja

Tujuan perusahaan memperoleh tingkat profitabilitas yang tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Kedua tujuan ini harus ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya yaitu produktivitas kerja para karyawannya. Peningkatan produktivitas kerja dibentuk oleh moral kerja, disiplin kerja yang tinggi dan ditunjang iklim organisasi yang menginspirasi.

Bedjo Siswanto merumuskan rancangan agar moral kerja meningkatkan produktivitas ini terbentuk, sebagai berikut :

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja
4. Perlu saat *penyegaran* sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa kesetia kawan antara tenaga kerja, manajemen dan pengusaha.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja
7. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.
(Bedjo Siswanto, 1989 : 268-269).

Memperoleh profitabilitas yang tinggi dan segala proses kerja yang meningkat diharapkan ada kesinambungan yang didasari oleh sikap optimis semua pihak, dan efisien baik modal maupun waktu.

Dalam ajaran Islam, bekerja dan berprakarsa merupakan upaya untuk menempatkan hari esok yang lebih baik dari sek. Sikap optimis ini sesuai dengan produktivitas kerja yang harus dimiliki oleh karyawan.

Orang yang keadaannya pada hari ini lebih baik daripada keadaannya kemarin merupakan orang yang beruntung. Sebaliknya, sekiranya orang itu keadaannya kemarin dan hari ini sama, maka orang itu termasuk yang merugi. Akan tetapi, apabila keadaan orang tersebut pada hari ini lebih tidak baik atau jelek dari pada keadaannya pada hari kemarin, maka ia termasuk orang yang celaka.

Setiap karyawan dan pihak manajemen harus berupaya secara kontinue bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok begitu juga harus lebih baik dari hari

ini. Dalam menjalankan setiap tugas dan kewajibannya, dengan tujuan bukan hanya nilai-nilai materi semata, tetapi lebih dari itu sebagai nilai-nilai ibadah kepada Allah SWT

Sikap efisien atau hemat merupakan modal dasar untuk menunjukkan sikap produktivitas kerja. Seorang karyawan dapat dinilai produktif, jika ia bekerja mampu menghasilkan output atau produk yang lebih banyak dari tenaga lain dalam satuan waktu yang sama. Dengan kata lain bahwa waktu yang sedikit dapat menghasilkan produk atau hasil kerja yang banyak.

Toto Tasmara merumuskan, seorang pekerja muslim berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (performance) dibandingkan dengan energi (waktu, tenaga) yang dia keluarkan (produktivitas = keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi). Demikianlah, karena setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu sebagai alat maka ia tidak mungkin membiarkan waktu berlalu tanpa arti. (Toto Tasmara, 1995 : 56-57)

b. Kedisiplinan Dalam Perbuatan

Kedisiplinan dalam perbuatan yang dimaksud pembahasan ini menyangkut sikap disiplin dalam lingkungan organisasi kerja baik hubungannya terhadap sesama karyawan dan atasan, maupun terhadap tugas dan tanggung jawab.

1) Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Dan Atasan

Dimanapun manusia hidup tidak akan lepas dari ketergantungan terhadap orang lain. Satu sama lain saling

membutuhkan, sehingga secara alamiah hubungan ini akan tercipta satu sama lain dengan adanya pengertian baik secara sadar atau tidak.

Posisi manusia di hadapan Allah SWT adalah sama, yang membedakan adalah ketaqwaannya. Dan hal ini juga terdapat dalam firman Allah Al-Hujurat : 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ
(الْحُجُرَاتُ : ١٣)

Artinya : "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertaqa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal". (Depag. RI, 1993 : 847).

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Maka seharusnya sesama manusia harus aling menghormati, saling menghargai, tidak saling menghina, mengejek dan mencari kesalahan orang lain. Kalau dalam struktur organisasi atau perusahaan ada semacam pembagian jabatan/posisi, hal itu harus dinilai dari kemampuan manajerial dan teknik, latar belakang pendidikan, pengalaman dan kepribadian, serta yang terpenting adanya kesempatan.

Antara karyawan dengan atasan harus ada kerja sama dan komunikasi yang baik agar satu sama lain dalam menjalankan tugasnya ada iklim yang serasi dan suasana

kerja yang harmonis, sebab keberhasilan seorang manager bukan hasil kerja pribadi, tetapi atas bantuan bantuan dari bawahannya. Sebaliknya, kesuksesan kerja dan keteraturan pelaksanaan kerja karyawan tergantung sikap dan kemampuan pemimpinnya. Hal ini juga terdapat dalam firman Allah surat Al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ
(المائدة : ٢)

Artinya : "Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya". (Q.S. 5 : 2). (Depag. RI, 1993 : 157).

Kerja sama dengan siapapun dalam lingkup kerja harus bertujuan dan didasari prinsip-prinsip kebaikan dan nilai-nilai ketaqwaan, agar pelaksanaan dan hasilnya pun berupa kebaikan-kebaikan dan selamat dari pelanggaran terhadap norma-norma dan etika agama maupun norma-norma dan etika kemanusiaan.

Selanjutnya dalam hubungan kerja secara individu maupun komunitas dituntut adanya sikap saling mengingatkan sesama anggota dalam perusahaan tentang yang benar dan baik, dalam mekanisme pemantauan dan pengembang yang efektif dan saling mengingatkan tentang sikap tabah, di antaranya tahan mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan umum, jadi tidak egois. (Nurcholish Madjid, 1997 : 90).

Allah berfirman dalam Surat Al-Ashr : 1-3 :

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ
إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (عصر : ١ - ٣)

Artinya : "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menepati kebenaran". (depag. RI, 1993 : 1099)

Bila terjadi masalah-masalah dalam proses hubungan itu, maka dituntut untuk mengadakan dialog dan musyawarah di antara mereka dengan cara bijaksana dan cara-cara yang baik. Dawam Raharjo mengatakan salah satu prinsip yang terpenting adalah prinsip musyawarah untuk memecahkan masalah-masalah atau urusan umum, pelaksanaan perintah *Wa amruhum Syura bainahum* (Ali Imran : 155 dan Asy-Syura : 38), akan membawa kepada upaya untuk selalu melakukan inventarisasi tentang masalah-masalah bersama untuk dipecahkan di antara mereka yang berkepentingan dalam soal tersebut. (M. Dawam Raharjo, 1990 : 103).

2) Hubungan Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung jawab

Tugas ialah "Satu bagian atau satu elemen dari suatu pekerjaan. Suatu tugas merupakan kewajiban khusus dalam suatu pekerjaan, tugas juga merupakan suatu aktivitas tenaga kerja yang dilakukan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu. Dan tanggung jawab ialah kewajiban tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan

kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahliannya. **Tanggung jawab merupakan pekerjaan fungsi atau kegiatan yang diserahkan kepada unsur produksi tenaga kerja untuk diselesaikan dalam suatu periode/ jangka waktu tertentu.**" (Bedjo Siswanto, 1989 : 32).

Seorang karyawan dalam bekerja dituntut untuk bekerja dengan seluruh kemampuannya, tidak asal bekerja. Pekerjaannya harus memiliki kualitas yang tinggi sebagai ciri ia memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Berdaya guna, segala pekerjaan yang dipikulnya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, dan selamat tanpa hambatan. Berhasil guna, segala pekerjaannya itu dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sebab seorang karyawan bila sudah masuk dunia kerja berarti ia juga komitmen untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya, segala kesuksesan dan keberhasilan bukan dihasilkan dengan cara mudah, tetapi dengan kerja keras. Allah berfirman dalam surat An-Najm : 39 :

وَأَنْ تَكُونَ لِلإِنْسَانِ إِلا مَا سَعَى (البقره : ٢٩)

Artinya : "Bahwa manusia, tidak akan memperoleh bagian, kecuali apa-apa yang diusahakan untuk dirinya". (Depag. RI, 1993 : 874).

Selain tugas dan tanggung jawabnya diselesaikan dengan penuh kesungguhan dan memiliki kualitas, juga tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan adalah

merupakan titipan atau amanat. Dalam melaksanakan amanat dibutuhkan keuletan, kreativitas, kejujuran, kesabaran, dan pengabdian. Rasulullah bersabda dalam haditsnya, seperti diriwayatkan oleh Bukhari Muslim yang dikutip oleh Imam Abu Zakaria Yahya dalam Riyadhus-

Shalihin :
 وعنه أبي هريرة رضي الله عنه : أن رسول الله صلى الله عليه وسلم
 قال : آية المنافق ثلاث : إذا حدث كذب ، وإذا وعد أخلف
 وإذا أؤتمن خان (متفق عليه)

Artinya : Dari Abu Hurairah r.a berkata : Rasulullah SAW "Tanda orang munafik itu ada tiga; jika berkata-kata dusta, jika berjanji menyalahi, dan jika dipercaya khianat". (Riwayat Muttafaq alaihi). (Imam Abu Zakaria bin Saraf An-Nawawi, atau Riyadhu As-Shalihin, Terj. H. Salim Bahreisy, Bandung, PT. Al-Ma'arif, 1987, jilid I, hal. 20).

C. Disiplin Kerja Dalam Ajaran Islam

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu ciri hidup manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid kepada Allah SWT, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah, yang mengelola alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat-nikmat yang diberikan olehnya.

Apabila kerja itu fitrah manusia, maka orang yang malas, enggan bekerja dan tidak mau menggali potensi dirinya. Sungguh ia telah melawan fitrah dirinya sendiri, kemudian ia jatuh dalam kedudukan yang terhina, dan hal ini terdapat dalam surat 7 : 172-176.

Allah telah memberikan tugas kepada manusia agar menjadi pengelolanya (Q.S. Hud : 61) dengan cara itu manusia mendapat rezkinya, besarnya ialah kerja, usaha, atau tenaga yang disumbangkan dalam proses produksi. Dan hal ini terdapat dalam surat An-Najm : 39. Dan manusia, menurut Toto Tasmara, harus memiliki cara pandang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau usahanya, pada 3 dimensi kesadaran :

1. Aku tahu (ma'rifat, 'alamat, Epistimologi)
2. Aku berharap (hakikat, ilmu, reliusitas)
3. Aku berbuat (syari'at, amal, etis).

(Toto Tasmara, 1995 : 3).

Jika manusia telah memenuhi dan melaksanakan 3 dimensi kesadaran tersebut dalam bekerja, niscaya ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak hanya asal bekerja, asal dapat upah dan asal datang ke kantor, atau gengsi bila tidak bekerja dan takut disebut pengangguran. Karena kesadaran dirinya secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab uluhiyah merupakan karakter seorang muslim.

Berdasarkan Al-Qur'an Al-Zumar; ayat 39 :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مٰكٰنٰتِكُمْ اِنْ كُنْتُمْ اِنۡسٰنًا فَسَوْۤفَ تَعْلَمُوۡنَ (الزمر: ٣٩)

Artinya : *Katakanlah : "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu. Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S. 39 : 39) (Depag. RI, 1993 : 751).*

Bila menyimak ayat ini bahwa siapa pun yang pasif, tidak mau bekerja dan berbuat sesuatu ia lelah "membantah perintah Allah SWT dan menolak karunia-karunia yang diberikan olehnya secara disengaja atau tidak.

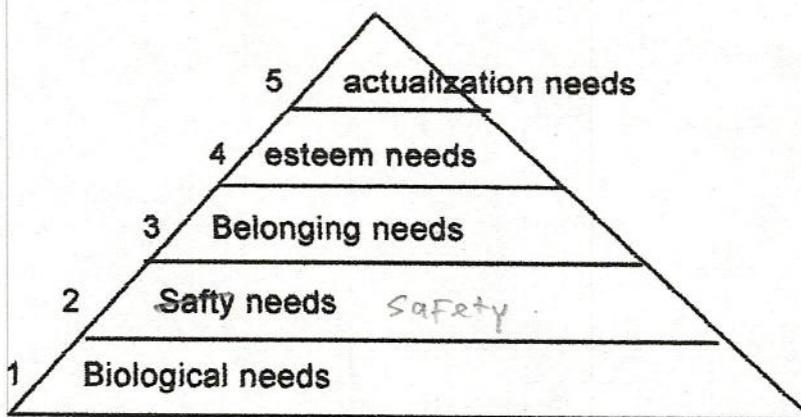
Bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan

untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Dan di dalam pencapaiannya, dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal.

Menurut A.H. Maslow yang dikutip oleh Susilo Martoyo, tingkat kebutuhan dasar manusia ialah :

- a. Kebutuhan fisiologis dasar
- b. Keselamatan dan keamanan
- c. Cinta/kasih sayang
- d. Aktualisasi diri (self actualisation)

(Susilo Martoyo, 1996 : 149)



Gambar Hierarchy of needs dari A.H. Maslow yang dikutip oleh Susilo Martoyo dan

Teori dijelaskan secara singkat :

1. Biological need, kebutuhan biologi, seperti kebutuhan akan makan, minum, seks dan sebagainya.
2. Safty need, kebutuhan rasa aman.
3. Bilongingness need, kebutuhan untuk diterima dan dihormati oleh orang lain.
4. Esteem needs, kebutuhan untuk citra baik, dihargai dan dihormati orang lain.

5. Self-actualisation needs, kebutuhan untuk mengukur prestasi yang terbaik. (Adam. I. Idrawijaya, 1989: 32)

Selanjutnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar yang sifatnya materi dengan tujuan paling luhur adalah bekerja itu merupakan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya yang harus ditaati.

Dan pelaksanaannya merupakan nilai-nilai ibadah. Allah berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَإِذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (جمعة : ١٠)

Artinya ; "Apabila telah ditunaikan sembahyang maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (Al-Jumu'ah : 10). (Depag. RI, 1993 : 933)

Dan Allah menekankan bagi orang-orang yang mentaati perintah-Nya, akan diberikan imbalan dan ridlo-Nya dalam surat Al-

Ahzab : 29
وَإِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَاللَّهُ الْأَخِيرُ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ
أَعَدَّ لِلْحَيِّسَاتِ مِثْلَ بَعْضِ الْأَشْيَاءِ الْعَظِيمَةِ (آل عمران : ٢٩)

Artinya : "Dan jika kamu sekalian menghendaki (keridloan) Allah dan Rasul-Nya serta (kesenangan) di akhirat, maka sesungguhnya Allah menyediakan bagi siapa saja yang berbuat baik di antaramu pahala yang besar." (Depag. RI, 1993 : 671).

Dalam ajaran Islam ditekankan adanya kondisi keseimbangan hidup manusia (balance life) antara urusan dunia dan akherat, sebab kehidupan dunia beserta segala isinya merupakan

sarana untuk menuju kehidupan yang lebih abadi yaitu akherat. Jadi selain manusia diperintahkan mencari kehidupan dunia seoptimal mungkin, tetapi jangan sampai melupakan dan melalaikan kehidupan akherat, seperti dalam firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا بُدِيََ لَكُمْ الصَّلَاةُ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ
(الجمعة : ٩)

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bergegaslah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli, yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui." (Al-Jumu'ah : 9) (Depag. RI, 1993 : 933)

كَأَظْفَارِ الْقُرْصِيفِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن مَّا فَضَّلَ اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ
(الجمعة : ١٠)

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (Al-Jumu'ah : 10) (Depag. RI, 1993 : 933)

Dalam mencari karunia dan rizki Allah di dunia harus dengan jalan dan cara yang benar, halal dan sesuai dengan ajaran Islam. Tidak benar mengambil hak-hak manusia dan alam dengan cara batil: merusaknya, menipu, mendusta dan menipulasi, dan

sebagainya, seperti dalam firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ
(البقرة : ٢٤)

Artinya : "Hai, orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling

memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu." (Q.S. An-Nisa : 29). (Depag. RI, 1993 : 122)

Sebab semua perbuatan itu bertentangan dengan etika, norma dan moral yang digariskan oleh Al-Qur'an dan Hadits. Dan sesungguhnya Allah tidak suka terhadap orang-orang yang merusak (Hak-hak azazi dan martabat manusia dan alam beserta isinya).

(Q.S. Al-Qashash : 77) وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِئِينَ
(لِقَصص: ٧٧)

Artinya : "Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." Q.S. 28 : 77) (Depag. RI, 1993 : 623)

Dalil keagamaan tentang disiplin yang dikutip oleh Nurcholish Madjid, dikatakan "Tidak ada kewajiban taat kepada sesama makhluk dalam hal yang bersifat durhaka (maksiat) kepada Tuhan" (Nurcholish Madjid, 1997 : 87)

Dalam ajaran Islam, disiplin adalah sejenis perilaku taat dan patuh pada aturan-aturan dan perintah yang jelas-jelas tidak melanggar larangan Tuhan dan Rasul-Nya, norma-norma dan etika agama dan masyarakat.

Kalau pengertian disiplin, sebagai latihan atau pendidikan watak dan batin, maka pelaksanaan ajaran Islam dalam rangka pembinaan ruhani merupakan pembentukan yang menyelami pada tujuan kesadaran dan keinsyafan yang mendalam pada pribadi setiap muslim atau keberadaan yang Maha Esa yang dimanifestasikan dalam kehidupan sehari-hari, sekaligus dalam kehidupan kerja sebagai lahan dalam mencari nafkah untuk memenuhi kehidupannya.

Kesadaran dan keinsyafan sebagai modal yang sangat mendasar dalam membentuk disiplin, sebab hakikatnya seorang berdisiplin harus sadar dan insyaf bahwa Allah selalu menyertai manusia dan tidak pernah lalai dalam mengawasi tingkah laku dan segala yang diperbuat oleh manusia. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hadid :

هُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يَعْلَمُ مَا يَلِجُ فِي الْأَرْضِ وَمَا يَخْرُجُ مِنْهَا وَمَا يَنْزِلُ مِنَ السَّمَاءِ وَمَا يَعْرُجُ فِيهَا وَهُوَ تَعْلَمُ الْإِنِّ مَا كُنْتُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (الحديد : ٤)

Artinya : "Dialah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa; kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy. Dia mengetahui apa yang masuk ke dalam bumi dan apa yang keluar daripadanya dan apa yang turun dari langit dan apa yang naik kepadanya. Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan." (Depag. RI, 1993 : 900)

Pembinaan ruhani pribadi keagamaan dalam suatu perusahaan agar senantiasa disiplin; taat dan patuh pada peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku baik tertulis atau tidak, sesuai dengan etika kerja, moral dan sesuai dengan ajaran agama yang dilaksanakan dengan kesadaran dan keinsyafan tersebut akan lebih efektif, karena mereka memiliki keyakinan, bahwa Allah senantiasa mengawasi segala perbuatan mereka kapan dan di manapun berada. Manusia bisa dibohongi, karena penglihatan dan pengawasannya terbatas, tetapi Allah SWT tetap melihatnya, karena Dia tidak mengenal ruang dan waktu.

Yahya Muhaimin, mengatakan ada 2 macam pemeliharaan etos kerja, dengan motivasi agama :

1. Memperkuat built in mechanism (maksudnya, membangun

mekanisme, pen.) ketaatan dan ketaqwaan beragama.

2. Menyediakan sarana dan menciptakan lingkungan agamis kepada kelompok-kelompok masyarakat, yang antara lain menjaga homogenitas kehidupan bermasyarakat mereka. (Yahya Muhaimin, 1987 : 55).

Kalau taqwa merupakan dasar dari etos kerja dalam Islam, maka tauhid merupakan sendi utamanya. Taqwa merupakan sikap mental seseorang yang sensntiasa ingat, waspada dan hati-hati memelihara diri dari dosa, menjaga keselamatan dalam melakukan yang baik dan benar, pantang melakukan perbuatan salah dalam bekerja, dengan dilandasi ibadah kepada Allah, telah membimbing tenaga kerja atau karyawan dari tingkat manajemen yang paling tinggi sebagai bawahan dalam struktur lembaga perusahaan ke arah suatu sikap disiplin, kreatif, produktif dan memberi suatu nilai yang tinggi untuk hasil kerja. Selanjutnya hal ini akan mendorong pula tingkat produktivitas yang diharapkan.

Menurut Dawam Raharjo tentang taqwa, dengan kata lain :

Taqwa adalah kecenderungan yang terdapat pada jiwa manusia untuk memilih yang benar dan baik. kata taqwa yang berasal dari kata *Waqaya* yang berarti memelihara, melindungi atau menjaga diri dari keinginan, kerusakan dan kebutuhan lainnya. Seseorang yang bertaqwa, adalah orang yang memiliki kesadaran moral, dengan mana ia menentukan sikap dan tindakan. Kesadaran ini membawa orang pada pilihan yang bertanggung jawab. (M. Dawam Raharjo, 1990 : 12).

Orang yang bertaqwa berarti ia adalah orang yang berdisiplin dalam berbagai aspek kehidupan, kapan dan di manapun ia berada, termasuk disiplin kerja dan disiplin perbuatan.

Berbicara mengenai waktu, orang di sekitar kita telah sering mendengar dengan istilah *Time is Money* (waktu adalah uang), atau

al-waqtu kal-syaifi (waktu adalah laksana pedang), maksudnya seperti telah kita mafhumi, bahwa waktu memiliki nilai tersendiri dalam kehidupan, dengan kata lain kehidupan terikat dan bahkan dibelenggu oleh waktu. Kematian membebaskan manusia dari belenggu waktu yang terdapat di muka bumi. Sedemikian akrabnya manusia dengan waktu, maka banyak yang tidak menyadari betapa waktu sangat berharga. Sehubungan dengan itu agar manusia tidak menyia-nyiakan waktu, terutama bagi orang-orang beriman. (Hadari Nawawi, 1995 : 45).

Allah berfirman dalam surat Al-Ashr : 1-3, yang artinya :

"Demi masa (waktu) sesungguhnya manusia itu benar-benar teladan dalam keyakinan kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya mentaati kesabaran. (Q.S. Al-Ashr ; 1-3). (Depag. RI, 1993 : 1099)

Karena kehidupan manusia itu terintegrasi dengan waktu, bila ia tidak menggunakannya dengan baik dan benar-benar, maka ia termasuk orang-orang yang merugi dan sia-sia dalam hidupnya baik di dunia yang bisa hubungannya dengan materi, dan ibadah kepada Allah, maka ia pun rugi di kemudian hari, yaitu akhirat. Supaya hidup tidak merugi dan sia-sia, maka manusia harus berupaya dalam berdisiplin dalam berbuat kebaikan-kebaikan untuk meraih kehidupan yang berarti di dunia ini dan akhirat nanti.

Allah berfirman dalam surat An-Najm ayat 39-42

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى وَأَنْ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَى . (الفجر : ٤٢-٣٩)

Artinya : "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak

akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. Dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu). (Q.S. 33 : 39-42) (Depag. RI, 1993 : 874).

Hubungan waktu dengan disiplin kerja dari kedua dalil tersebut, Al-Qur'an dan Al-Hadits penulis beranggapan bahwa waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan, katakanlah karyawan bekerja mulai jam masuk pukul 08.00 sampai dengan jam pulang pukul 17.00 dengan istirahat 1 jam, waktu itu harus digunakan dengan sungguh-sungguh dan benar-benar efisien dan efektif, artinya tepat, cepat dan cermat serta bagus dalam kapasitas penilaian etos kerja, sebab dinilai lambat dan tidak memiliki kemampuan kerja, juga pada perusahaan yang mengakibatkan nilai produktivitas turun.

Jadi, ajaran Islam menekankan benar-benar tentang disiplin waktu. *Sungguh manusia itu berada dalam kerugian, kecuali orang-orang beriman dan mengerjakan amal shaleh.* Menggunakan kesempatan dengan baik pada masa kelapangan waktu (longgar) sebelum kedatangan masa sibuk, tidak ada kata untuk menunda alasan suatu pekerjaan selama itu bisa dikerjakan hari ini.

Disiplin perbuatan itu sendiri maksudnya, seperti telah dikemukakan sebelumnya, yaitu menyangkut masalah perilaku (akhlak), moral dan etos kerja seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan terhadap tugas dan kewajiban yang diembannya, berinteraksi dengan partner kerja, atasan, bawahan atau lainnya, selain sikap disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ada. Sebab tugas dan tanggung jawab dari perusahaan dalam ajaran Islam bisa dikaitkan suatu amanat. Rasulullah telah bersabda dalam haditsnya :

وَعَنْهُ قَالَ : قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ إِذَا كُنْتُ عَمَلِي ؟

فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ : يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنِّي أَمَانَةٌ
 وَإِنِّي أَيْتُكُمْ فِي الْيَوْمِ الْيَوْمِ وَنَدَا لَكُمْ إِلا كُنْ أَتْلَاهَا بِحَقِّهَا وَوَادِيَ
 الَّذِي عَلَيْهِ فِينَا (رواه مسلم)

Artinya : "Abu Dzar r.a berkata : Ya Rasulullah tidaklah kau memberi jabatan apa-apa kepadaku? Maka Rasulullah memukul bahu sambil berkata : "Hai Abi Dzar kau seorang yang lemah, dan jabatan itu sebagai amanat yang pada hari kiamat hanya akan menjadi penyesalan dan kehinaan. Kecuali orang yang dapat menunaikan hak kewajibannya, dan memenuhi tanggung jawabnya. (Muslim). (Imam Abu Zakaria bin Saraf An-Nawawy, atau Riyadhhu Al-Shalihin, terj. H. Salim Bahreisy, Bandung, Al-Ma'arif, 1987, jilid I hal. 503).

Jadi dalam menyikapi amanat/kepercayaan yang diberikan perusahaan, seorang karyawan harus memiliki disiplin yang tertuang dengan sikap dan perilaku terhadap tugas-tugas dan kewajiban-kewajibannya : seperti menyelesaikannya tepat waktu, hasilnya benar dan baik laporannya jelas dan terinci, menjaga nama baik perusahaan, kreatif dan inovatif, memelihara barang-barang inventaris, dan senantiasa mengembangkan diri dari segi kualitas kerja.

Seorang karyawan yang beriman, sadar betul bahwa hidup ini adalah kancah perjuangan. Allah berfirman :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ (بلد : ٤)

Artinya : "Sesungguhnya manusia itu Kami tempa dalam kancah perjuangan". (Q.S. Al-Balad : 4) (Depag. RI, 1993 : 1061).

Kesuksesan dan keberhasilan dalam mencapai kebahagiaan dunia, perlu kerja keras dan tidak bisa diterima dengan cara santai. Kerja keras dengan mencurahkan seluruh kemampuan yang ada yang dilirngi sikap kreatif, konsisten, disiplin, jujur penuh tanggung

jawab, ulet, sabar dan optimis. Dan tentunya berharap akan kebahagiaan di akhirat perlu adanya semua sikap tadi, diiringi nilai-nilai ketaqwaan kepada Allah dan senantiasa beriman dan berserah diri kepada-Nya dengan penuh pengabdian dan pengharapan.

D. Pengaruh Aktivitas Dakwah Terhadap Disiplin Kerja

Suatu hal yang sangat membantu supaya manusia dapat menerima dakwah Islamiyah, adalah mengamalkan ajaran agama serta dasar-dasarnya dalam segi kehidupan masyarakat Islam, karena pengamalan ajaran agama merupakan suatu propaganda agama. (Abdullah Syihata, 1986 : 31).

Pengamalan ajaran agama Islam itu harus memasuki dan meliputi seluruh tempat, situasi dan kondisi apapun, terlebih dalam komunikasi organisasi perusahaan yang senantiasa dari waktu ke waktu para karyawan dan manajemen bekerja keras untuk menjaga stabilitas perusahaan dan meningkatkan produktivitasnya agar bisa mencapai tujuan, yaitu tingkat profitabilitas yang tinggi dan stabil. Proses pencapaiannya bukan didapat dengan cara mudah dengan waktu yang singkat, tetapi memerlukan elemen-elemen, di antaranya sumber daya manusia yang bagus dan kreativitas yang ditunjang oleh faktor-faktor, diantaranya; tingkat kedisiplinan.

Ajaran Islam tidaklah kaku dan bersifat kontradiktif dengan norma-norma, etika atau cara-cara perekonomian dan bisnis, justru kedisiplinan karyawan yang tinggi merupakan aset dan modal kuat untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka waktu pendek maupun panjang. Maka dari itu perlu adanya pembinaan yang terarah dan kontinuitas, sebagai alternatifnya membina mental dan ruhani mereka lewat dakwah Islam, agar diharapkan perilaku dan sikap

disiplin mereka sesuai dengan ajaran-ajaran Islam, sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan sunnah rasul.

Sikap yang kemudian menjelma menjadi pendapat umum dipengaruhi oleh pengetahuan, budaya dan agama yang dianut seseorang. Perilaku budaya dan kepercayaan agama adalah suatu hal yang tidak mudah diubah, sebab hal itu didasarkan atas kebiasaan yang sudah turun temurun dan keyakinan yang telah diterimanya sebagai suatu kebenaran. (Hamdan Adnan dan Hafied Cangara, 1996 : 157).

Disiplin sebagai perintah dan ajaran Islam harus diyakini dan diterima sebagai suatu kebenaran dalam diri setiap karyawan muslim dan manajemennya, bahkan oleh segenap masyarakat.

Disiplin dalam pengertian yang lebar dasarnya adalah taqwa. Taqwa yang merupakan sikap mental seseorang yang senantiasa ingat, waspada dan hati-hati memelihara diri dari noda dan dosa, menjaga keselamatan dengan melakukan yang baik dan benar, pantang melakukan perbuatan yang jahat dan salah, dengan dilandasi niat ibadah kepada Allah. (Priyono Tjiptolerianto, 1987 : 63).

Taqwa sebagai materi dan pesan dakwah, jangan hanya berfungsi sebagai informasi, tetapi harus memiliki efek atau ekses yang integral dalam kehidupan manusia. Dan inilah masalahnya buat para pengemban dakwah atau gerakan dakwah yang terapatis (bersifat menyembuhkan) para da'i harus mampu membimbing umat untuk memahami realitas, memaksimalkan potensi yang mereka miliki dan akhirnya mengembangkan kepribadian mereka (menurut Al-Qur'an : Berbahagialah orang yang mensucikan dirinya, celakalah orang yang mencemarinya). (Jalaluddin Rahmat, 1992 : 70).

Melaksanakan dakwah Islam di lingkungan kerja yang

kaitannya dengan disiplin kerja harus benar-benar dipersiapkan secara matang agar hasil yang dicapai dapat maksimal, sebab obyek dakwahnya, yaitu komunitas tenaga kerja memiliki karakter dan situasi yang berbeda, mereka memiliki kesempatan yang sedikit untuk menerima pesan-pesan dakwah karena keterbatasan waktu. Jadi bagaimana tugas seorang da'i memanfaatkan waktu yang sedikit ini agar memberikan nilai-nilai positif yang begitu banyak tentang Islam kepada para karyawan. Dan menyesuaikan pembicaraannya dengan sifat-sifat khalayak yang dihadapinya.

Komunikator baru efektif, bila ia menyesuaikan pesannya dengan kerangka rujukan dan media pengalaman khalayaknya. Al-Qur'an berkata, "*Tidak Kami utus rasul kecuali ia harus menjelaskan dengan bahasa kaumnya.*" (Q.S. 14 : 4). (Jalaluddin Rahmat, 1992 : 83).

Penjelasan yang disampaikan oleh da'i kepada obyek dakwah (para karyawannya) harus dilakukan dengan kreatif dan inovatif. Harus ada perubahan mengenai teknik-teknik dakwah yang disampaikannya. Imam Malik Radliyallahu 'anhu mengatakan, seperti dikutip oleh Isa Anshary dalam bukunya Mujahid Dakwah :
 "Tidak akan baik kesudahannya umat ini hanyalah dengan cara-cara yang sama seperti yang telah ditempuh oleh umat terdahulu." (Isa Anshary, 1995 : 74).

Bahasa yang digunakan oleh seorang da'i harus singkat dan jelas, tetapi memuat makna dan materi yang padat dikemas dengan bahasa-bahasa yang benar-benar menyentuh hati, perasaan dan akal para pendengarnya.

Aristoteles menyebut 3 cara untuk mempengaruhi manusia. Pertama, sanggup menunjukkan kepada khalayak anda memiliki pengetahuan luas, kepribadian yang terpercaya, dan status yang terhormat (ethos). Kedua, menyentuh hati khalayak; perasaan,

emosi, harapan, kebencian, dan kasih sayang mereka (pathos).
Ketiga, meyakinkan khalayak dengan mengajukan bukti atau
kelihatan sebagai bukti khalayak dekat otaknya (logos). (Jalaluddin
Rahmat, 1996 : 7)

Demikianlah gambaran ini agar aktivitas dakwah yang
dilakukan di perusahaan dapat berpengaruh besar dengan cara-cara
efektif dan efisien dengan hasil besar seperti yang diharapkan.

Dari uraian tersebut di atas, maka aktivitas dakwah yang
dilakukan oleh perusahaan, PT. Siar Super FeedMill Tebel -
Gedangan Sidoarjo, dimungkinkan dapat memberikan kontribusi
dalam menambah wawasan para karyawannya tentang Islam dan
berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

BAB III

GAMBARAN SINGKAT OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah dan Lokasi PT. Siar Super FeedMill

PT. SIAR SUPER FEEDMILL yang dulunya dikenal dengan nama PT. BAMAINDO FOODSTUFF terletak \pm 18 kilometer di bagian selatan kota Surabaya. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Oktober 1974 dan proyek Pabrik Makanan Ternaknya dimulai pada tahun 1979. Kemudian baru pada tahun 1980 dimulai dengan produksi percobaan yang selanjutnya disusul dengan produksi komersial pada awal tahun 1981.

Lokasi perusahaan tepatnya berada di Kelurahan Tebel, Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo, atau berada di jalan Raya Gedangan, Tebel Sidoarjo yang bersebelahan dengan PT. Maspion II.

Status modal perusahaan ini adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang dibangun dengan tujuan menunjang program pemerintah dalam rangka pengembangan dunia perunggasan (peternakan).

Dalam perjalanannya susunan kepemilikan saham perseroan telah berganti-ganti, dan demikian pula menyangkut nama perseroan yang mengalami beberapa kali pergantian nama.

Pada tanggal 11 Maret 1991 berganti nama perseroan menjadi PT. BAMAINTI FEEDMILL dan kemudian setelah PT. MOELADI mengambil alih kepemilikan dan kepengurusan perseroan pada tanggal 29 September 1993 diubah pulalah nama perseroan menjadi PT. SIAR SUPER FEEDMILL.

PT. SIAR SUPER FEEDMILL berdiri di atas areal tanah seluas 4 Ha dengan kapasitas produksi makanan ternak yang dihasilkan dari mesin terpasang adalah \pm 72.000 ton/tahun. Yang terdiri dari beberapa jenis makanan ternak unggas dan non unggas, demikian juga untuk ikan dan lain lain.

Guna mendukung penjualan pakan ayamnya, perusahaan ini mengembangkan breeding farm yang dikenal dengan nama PT. Cantya Karya Breeding Farm yang berlokasi di Kecamatan Wonosalam-Jombang \pm 80 Km dari Surabaya. Sister Company ini menempati areal seluas 11 Ha. dengan kegiatan ternak ayam broiler induk (parent stock) serta penetasan telur tetasnya dan penjualan kuri ayam broiler (DOC-bro. Final Stock).

Dengan pengalaman selama ini dan didukung oleh kapasitas SDM yang sudah cukup berpengalaman diharapkan produk-produk unggulan dari PT. SIAR SUPER FEEDMILL dapat berkiprah ikut mengisi pembangunan di negeri tercinta ini dengan produk-produk yang berkualitas tinggi dan menguntungkan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

B. Keadaan Karyawan

Jumlah karyawan PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo secara keseluruhan berjumlah 307 orang yang terbagi dalam beberapa bagian dan golongan.

Untuk lebih jelasnya mengenai bagian-bagian organisasi perusahaan yang ada dalam PT. Siar Super FeedMill, bisa dilihat dalam struktur organisasi sekaligus dengan personil penanggung jawabnya atau manajer masing-masing bagian. Lihat halaman 100.

Kemudian mengenai golongan pekerjaan dalam PT. Siar Super FeedMill terbagi ke dalam tiga kategori; Karyawan Staf,

Karyawan non staf dan Karyawan Borongan atau Harian. Karyawan staf berjumlah 48 orang, terdiri dari 14 orang sebagai Manajer yang mengepalai masing-masing bagian, 15 orang sebagai Supervisor I dan 19 orang sebagai Supervisor II.

Untuk karyawan non staf seluruhnya berjumlah 179 orang. Seluruh jumlah tersebut terdiri dari beberapa bagian pula. Dan karyawan borongan yang bekerja pada bagian produksi seluruhnya berjumlah 80 orang.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dalam bentuk tabel berikut ini :

TABEL 1

No	Gol. Pekerjaan	Pendidikan Akhir					Jmlh	%
		SD	SMP	SMA	D3	D1		
1	Manajer	-	-	1	4	9	14	4,65
2	SPV I	-	-	7	1	7	15	4,9
3	SPV II	-	-	13	5	1	19	6,2
4	Non Staf	69	45	63	-	2	179	58,3
5	Borongan	55	25	-	-	-	80	26
	Jumlah	124	70	84	10	19	207	100 %

Sumber data : Dokumentasi PT. Siar Super FeedMill

Selanjutnya mengetahui lebih rinci mengenai kondisi karyawan PT. Siar Super FeedMill, di bawah ini, akan dijelaskan, pada tabel-tabel, tentang tingkat pendidikan dan usia karyawan PT. Siar Super FeedMill, serta agama yang dianutnya.

TABEL 2

Jumlah Karyawan menurut tingkat pendidikannya

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase%
1	S - 1	19	6,2 %
2	D - 3	10	3,2 %
3	SLTA	84	27,4 %
4	SLTP	70	22,8 %
5	SD	124	40,4 %
	Jumlah	307	100 %

Sumber data : Dokumentasi Bag. Personalia PT. Siar Super FeedMill

Dari tabel di atas dapat diketahui sebagian besar atau mayoritas dengan persentase 40,4 % karyawan PT. Siar Super FeedMill berpendidikan akhir Sekolah dasar (SD) dan minoritas dari persentase 3,2 % berpendidikan akhir Sarjana Muda (D3).

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat usia karyawan PT. Siar Super FeedMill dapat dilihat tabel di bawah ini

TABEL 3

Jumlah Karyawan menurut tingkat Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30	24	7,8 %
2	31 - 40	217	70,7 %
3	41 - 55	66	21,5 %
	Jumlah	307	100 %

Sumber data : Dokumentasi Bag. Personalia PT. Siar Super FeedMill

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Siar Super FeedMill sebagian besar jumlah mereka berusia rata-rata di antara 31-40 th dengan persentase 70,7 %. Dan sebaliknya, sebagian kecil atau minoritas mereka berusia antara 20 – 30 tahun dengan persentase 7,8 %.

Kemudian untuk melengkapi penjelasan mengenai kondisi Karyawan PT. Siar Super FeedMill yang merupakan gambaran umum mengenai obyek penelitian ini, dalam tabel ini diklasifikasikan pula agama-agama yang dianut karyawan PT. Siar Super FeedMill.

TABEL 4.6

Jumlah Karyawan menurut Agama

Persentase

NO	AGAMA	FREKUENSI	PROSENTASE%
1	Islam	294	95,8 %
2	Kristen/Katolik	9	2,9 %
3	Budha	3	1,0 %
4	Hindu	1	0,3 %
	Jumlah	307	100 %

Sumber data : PT. Siar Super FeedMill

Dari tabel ini jelas bahwa mayoritas Karyawan PT. Siar Super FeedMill beragama Islam dengan persentase 95,8 %. Dan yang paling sedikit beragama Hindu dengan persentase 0,3 % dari seluruh karyawan.

Selanjutnya pada tabel berikut ini, sebagai ringkasan dari kondisi karyawan tentang tingkat golongan pekerjaan, pendidikan, usia dan agama seperti yang telah dijelaskan sebelumnya ditambah dengan jenis kelamin karyawan PT. Siar Super FeedMill.

TABEL 5
 Penyangg Tirtakat golongan pekerjaan, pendidikan, usia, dan Agama

No	Tingkat Pendidikan	Golongan Pekerjaan					Jmlh	Usia Rata-rata	Kelamin		A g a m a			
		Manajer	SPV I	SPV II	Non Staf	Borongan			P	L	Islam	Kristen /Katolik	Hindhu	Budha
1	SD	-	-	-	69	55	124	39	-	124	121	3	-	-
2	SLTP	-	-	-	45	25	70	37	-	70	67	2	-	1
3	SLTA	1	7	13	63	-	84	43	8	76	80	2	-	2
4	D-3	4	1	5	-	-	10	38	5	4	9	1	-	-
5	D-1	9	7	1	2	-	19	39	2	12	17	1	1	-
	Jumlah	14	15	19	2	80	307		16	286	294	9	1	3

Sumber data : Dokumentasi Personaliala PT. Siar Super FeedMill

179

291

C. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu hal-hal yang memuat kesepakatan kerja antara pengusaha PT. Siar Super FeedMill dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT. Siar Super FeedMill. KKB ini merupakan kekeluasaan bersepakat antara pengusaha dan pekerja yang sudah disempurnakan dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan dewasa ini, serta ketentuan dan perundang-undangan pemerintah atau negara yang berlaku dalam rangka menciptakan hubungan industrial berdasarkan Pancasila. (Dokumentasi PT. Siar Super FeedMill).

KKB ini menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Hak dan kewajiban masing-masing pihak.
2. Syarat-syarat kerja karyawan.
3. Memperteguh hubungan kerja
4. Mengatur penyelesaian yang adil bila terjadi perselisihan.
5. Membina kemampuan dan keterampilan kerja.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
 Dalam penelitian ini penulis akan membatasi pada penjelasan tentang pengaturan penetapan hari dan jam kerja, sistem pengupahan dan tunjangan, serta tata tertib dan sanksi kerja. Meskipun pada karyawan telah mendapat hak-haknya dari pihak perusahaan, yang antara lain :

1. Pembayaran upah atas kerja lembur
2. Mendapat hak cuti 12 hari kerja bagi karyawan yang mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut.
3. Mendapat hak cuti khusus (pekerja wanita) dengan upah penuh pada masa haid, melahirkan dan gugur kandungan. Sesuai Undang-undang No. 1 tahun 1951 dan Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951.

4. Diberikan ijin meninggalkan kerja dengan upah penuh untuk hal-hal : perkawinan karyawan, anggota keluarga meninggal, istri melahirkan, dan khitanan anaknya.
5. Pemeliharaan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja.
6. Peningkatan keterampilan dan keahlian.

1. Hari dan Jam Kerja *Kerja*

Penetapan hari kerja di perusahaan PT. Siar Super FeedMill, berlaku 5 hari kerja dan 2 hari libur pada hari Sabtu dan Minggu, dengan 8 jam kerja perhari, yang dimulai pukul 08.00 – 17.00 dengan masa istirahat 1 jam. Hal ini berlaku bagi karyawan yang bekerja tidak berdasarkan shift.

Bagi yang bekerja secara shift, maka hari libur sebagai haknya tidak mesti hari Sabtu dan Minggu, namun tetap bekerja dengan jumlah jam yang sama tiap harinya.

Jam Kerja Karyawan yang tidak berdasarkan shift

NO	HARI	JAM KERJA	JML JAM	KETERANGAN
1	Senin	08.00 – 17.00	8	+ 1 jam istirahat
2	Selasa	08.00 – 17.00	8	+ 1 jam istirahat
3	Rabu	08.00 – 17.00	8	+ 1 jam istirahat
4	Kamis	08.00 – 17.00	8	+ 1 jam istirahat
5	Jum'at	08.00 – 17.00	8	+ 1 jam istirahat
6	Sabtu	Libur	-	-
7	Minggu	Libur	-	-
Jumlah			40 jam	5 jam istirahat

Sumber data : Dokumentasi PT. Siar Super FeedMill

Khusus bagi karyawan borongan atau harian yang bekerja berdasarkan shift, diberikan jadwal kerja yang terbagi ke dalam 3 shift secara bergantian.

Tabel 9. Jam kerja karyawan Shift.

NO	HARI	JAM KERJA	KETERANGAN
1	SHIFT I	07.00 – 16.00	9 jam dengan istirahat
2	SHIFT II	15.00 – 24.00	9 jam dengan istirahat
3	SHIFT III	23.00 – 08.00	9 jam dengan istirahat

Sumber data : Dokumentasi PT. Siar Super FeedMill

Karena ketentuan pemerintah bekerja 40 jam setiap minggunya, maka bila karyawan bekerja melebihi 40 jam dalam seminggu dianggap lembur, dengan mendapat upah lembur.

2. Sistem Pengupahan dan Tunjangan

Sistem pengupahan diberikan dalam bentuk upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan. Upah pokok adalah upah yang telah ditentukan dalam suatu daftar skala upah yang dituangkan dalam suatu surat keputusan pengusaha. Sedangkan Tunjangan ialah penerimaan di luar upah pokok yang diberikan secara teratur dan terus menerus dengan mengingat tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan pengusaha. (Dokumentasi PT. Siar Super FeedMill).

Bagi karyawan bulanan upah dibayarkan secara bulanan setiap akhir bulan, setiap tanggal 27. Sedang bagi karyawan harian atau borongan upah dibayarkan secara mingguan. Dengan mengikuti ketentuan UMR (Upah Minimum Regional) dan kebijakan perusahaan yang berpijak pada peraturan Menteri

Tenaga Kerja.

Penentuan besarnya Upah Pokok dan Tunjangan didasarkan pada :

- a) Jenjang kepangkatan dan golongan
- b) Bobot pekerjaan dan masa kerja
- c) Tunjangan jabatan, fungsional dan kompensasi; termasuk lembur dan mutasi
- d) Tunjangan makan adalah tunjangan tetap yang termasuk di dalam komponen gaji
- e) Tunjangan transportasi bersifat tidak tetap karena didasarkan pada kehadiran bekerja (Absensi)
- f) Tunjangan lain-lain, diantaranya : Fasilitas seragam, Tunjangan Hari Raya, dan lain lain.

3. Tata Tertib Kerja

Tata tertib kerja telah ditetapkan perusahaan PT. Siar Super FeedMill, antara lain :

- a. Pengusaha maupun Serikat Pekerja berkewajiban untuk meningkatkan disiplin kerja para pekerja.
- b. Pekerja wajib mematuhi tata tertib kerja antara lain :
 - 1) Datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.
 - 2) Menggunakan pakaian/sepatu kerja serta alat pelindung diri saat bekerja.
 - 3) Melakukan tugas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sejak jam kerja dimulai hingga berakhir.
 - 4) Bersikap sopan santun.
 - 5) Dilarang minum-minuman keras, atau sejenisnya yang dapat mengakibatkan mabuk di tempat kerja.

- 6) Dilarang melaksanakan perjudian atau permainan lain yang sejenis di tempat kerja.
- 7) Dilarang bersikap malas atau tidur di waktu jam kerja.
- 8) Dilarang melakukan kegiatan pekerjaan dengan menerima imbalan jasa berupa apapun dari pihak lain yang ada hubungan kerja dengan perusahaan, baik dengan perantara orang lain untuk melakukan kegiatan tersebut yang dapat merugikan perusahaan.
- 9) Dilarang membawa barang, milik perusahaan atau milik pihak ketiga yang dipercayakan kepada pengusaha, kecuali mendapatkan izin dari pengusaha.
- 10) Dilarang memperdagangkan sesuatu di dalam lingkungan perusahaan/tempat kerja yang bukan menjadi kegiatan perusahaan atau memperdagangkan sesuatu untuk mencari keuntungan pribadi.
- 11) Tidak dibenarkan membantah atau menolak perintah atasannya yang menyangkut tugas kewajiban kerjanya.
- 12) Dilarang melakukan kegiatan/pekerjaan/aksi yang bukan tugas pekerjaannya atau bukan menjadi kewajibannya yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaannya.
- 13) Diharuskan memberi keterangan dirinya/keluarga yang menjadi tanggungannya dan keterangan/data mengenai perubahan status dirinya/keluarganya (antara lain : Kelahiran atau pengangkatan anak, menikah, perceraian, meninggal dunia, pindah tempat/alamat dan sebagainya). Keterangan atau data tersebut wajib dilaporkan kepada Bagian Personalia disertai surat atau bukti resmi dari instansi/pejabat yang berwenang.
- 14) Pada saat masuk kerja dilarang keras membawa senjata

tajam/senjata api atau sejenisnya.

13) Dilarang keras membawa/memperdengarkan serta memakai obat-obat terlarang atau sejenisnya yang dilarang oleh Pemerintah ke dalam perusahaan.

4. Sanksi-sanksi

Pelanggaran terhadap tata tertib kerja maupun ketentuan-ketentuan dalam KKB ini dapat dikenakan jenis sanksi sebagai berikut :

- a. Peringatan (lisan maupun tertulis)
- b. Ganti rugi
- c. Pemindahan/alih tugas
- d. Pemberhentian sementara (Skorsing)
- e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- f. Dan sanksi-sanksi lain, yaitu pengusaha dapat mengambil tindakan lain yang ditentukan berdasarkan kebijaksanaan Pimpinan Pusat.

Sanksi-sanksi yang diberikan pihak manajemen terhadap karyawan yang melanggar ditentukan oleh jenis pelanggaran, kualitas dan kuantitas pelanggaran, dengan sanksi-sanksi secara bertahap pula, namun tahapan-tahapan sanksi tersebut tidak terjadi pada kasus pelanggaran-pelanggaran yang tidak dapat ditoleransi.

Jenis-jenis Pelanggaran terbagi dalam :

- a. Pelanggaran absensi adalah pelanggaran terhadap disiplin waktu kerja, mengenai keterlambatan dan kemangkiran (ketidakhadiran).

Hal ini termasuk dalam kategori pelanggaran pada *Disiplin Waktu*

- b. Pelanggaran tentang ketidaktaatan pada perintah/peraturan tata tertib kerja. Hal ini termasuk dalam kategori pelanggaran terhadap disiplin perbuatan meliputi etika kerja, norma-norma, moral, termasuk antara lain :
- c. Pelanggaran keselamatan dan keamanan kerja, dan
- d. Pelanggaran terhadap hukum-hukum yang sudah berlaku.

D. Struktur Organisasi

Pembagian struktur organisasi pada dasarnya berdasarkan pertimbangan tentang pembagian tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dipegang oleh orang yang mampu di bidangnya masing-masing yang merupakan unsur-unsur, atau sub-sub antara satu sama lain memiliki keterikatan atau ketergantungan dalam suatu tempat bekerja dalam rangka mencapai tujuan bersama. Apabila terjadi suatu ketimpangan dalam salah satu bagian saja, misalnya disebabkan salah satu bagian mengalami ketimpangan atau hambatan, maka akan berpengaruh kepada jalannya roda perusahaan itu.

Biasanya dalam tanggung jawab dan tugas masing-masing bagian ada semacam penjelasan mengenai rincian-rincian yang harus dilakukan oleh orang yang bekerja pada bagian itu. Dalam organisasi biasa disebut *Diskripsi* pekerjaan (job discription). Hal itu bertujuan agar seorang karyawan memahami betul apa yang harus dilakukan, dan batasan-batasan mana yang menjadi tanggung jawabnya.

Diskripsi diartikan oleh Bedjo Siswanto adalah merupakan uraian pekerjaan yang memberikan informasi tentang tugas atau kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi dibawah mana pekerjaan itu dilakukan. (Bedjo Siswanto, 1989 : 33).

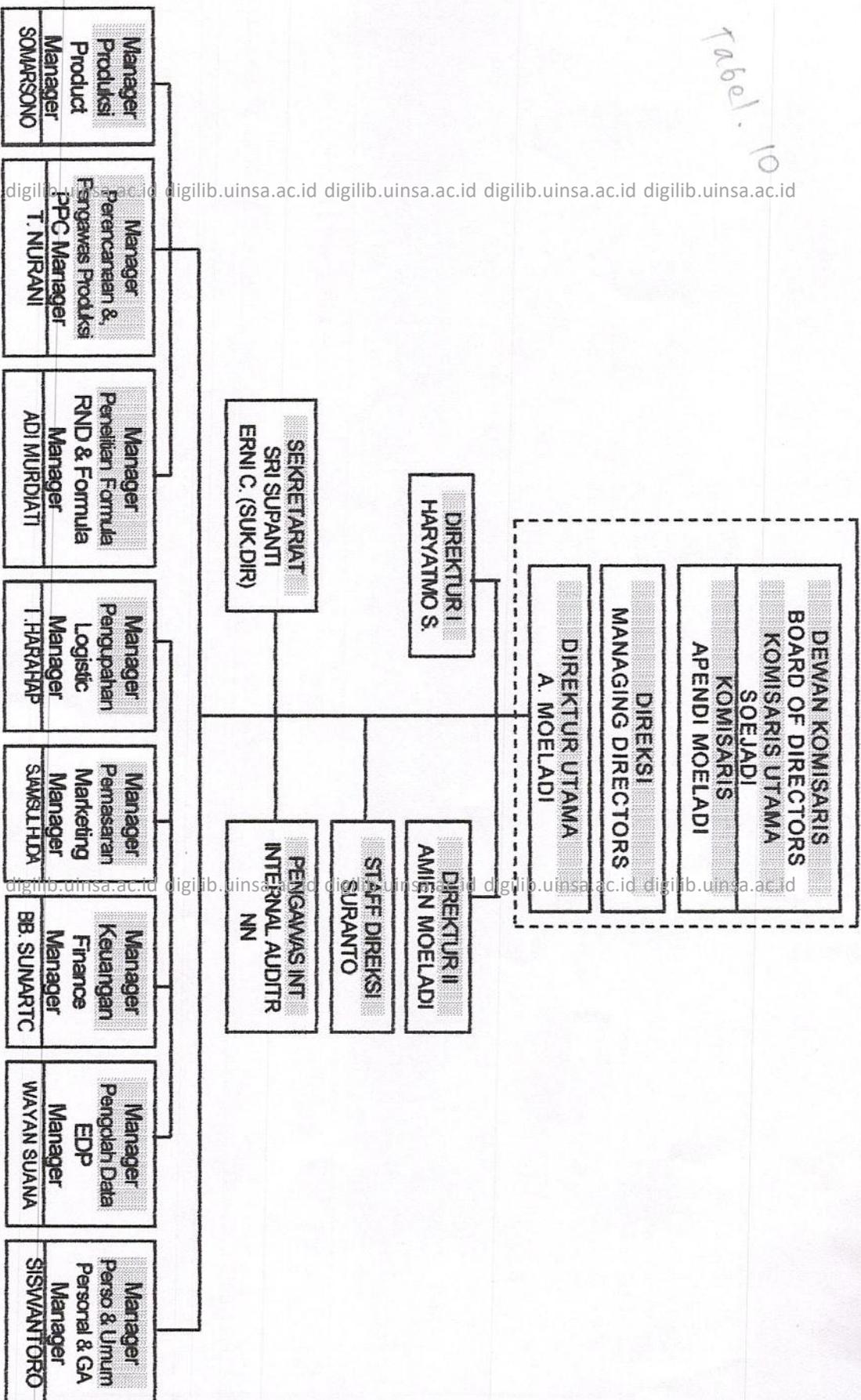
Berikut ini penulis kemukakan Struktur Organisasi PT. Siar Super FeedMill Tabel Gedangan Sidoarjo lengkap dengan personil sebagai penanggung jawabnya :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

STRUKTUR ORGANISASI & PERSONIL
PT. SIAR SUPER FEEDMILL

Label 10



AMIEN MOELADI

HARYANTO SUMARYO

Sidoarjo, 15 September 1997

E. Aktivitas Dakwah

1. Mushalla Al-Ikhlas

Hampir seluruh kegiatan perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan wajar sesuai yang diharapkan oleh setiap karyawan dan pengusaha. Sebab lingkungan kerja yang harmonis dan wajar memberikan banyak keuntungan kepada semua pihak, yang akhirnya mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Maka berangkat dari latar belakang tersebut, maka perusahaan mengadakan pembinaan mental dan spiritual dalam aktivitas keagamaan Islam terhadap para karyawannya. Sebab lingkungan kerja yang harmonis dan wajar perlu adanya pembinaan karyawannya atau pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan itu, dengan kata lain pembinaan para pelakunya.

Hal ini pun telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pada Bab IX tentang jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja, Pasal 33 ayat 1 dan 2 yang berbunyi:

- a. Pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menunaikan kewajibannya, sesuai dengan keyakinan masing-masing, serta menyediakan fasilitas/sarana untuk kebutuhan pembinaan mental keagamaan bagi pekerja.
- b. Mengingat bahwa mayoritas pekerja beragama Islam, maka untuk fasilitas/sarana/tempat beribadah bagi pekerja yang beragama Islam. (Dokumentasi KKB PT. Siar Super FeedMill 1997 – 2000 : 16).

Sarana ibadah yang ada di PT Siar Super FeedMill ialah Mushalla dan Vihara (Kelenteng). Mushalla yang luas bangunanya 192 M² ini, dibangun pada tahun 1990-an sebelum kepemilikan perusahaan ini beralih pada pemilik yang sekarang.

Pada tahun 1993 Mushalla ini diberi nama Al-Ikhlash oleh Bapak Amin Moeladi sebagai Direktur perusahaan, dengan harapan agar para karyawannya nanti senantiasa bekerja dan memiliki loyalitas dengan penuh keikhlasan, karena bekerja sebagai bentuk ibadah.

Dan mulailah pada tahun 1995 dibentuk kepengurusan Mushalla Al-Ikhlash, dengan tujuan awalnya agar ada yang menjaga dan membersihkan Mushalla. Namun seiring dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan, maka kepengurusan Mushalla mulai mengadakan aktivitas keagamaan Islam hingga sampai sekarang ini.

Agar lebih jelasnya kepengurusan Mushalla Al-Ikhlash periode 1997, yang telah disetujui oleh Direksi yang dalam hal ini Bapak Amin Moeladi sebagai berikut :

Pembina dan Pelindung : Direksi PT. Siar Super FeedMill
Ketua : Sjamsul Huda
Wakil Ketua I : Siswantoro
Wakil Ketua II : Azis Ranggana
Sekretaris : Tarimah
Bendahara : Sofiyeti Retna Ningrum

Seksi-seksi

1. Peribadatan : 1. M. Affan
2. Panarang

2. Pendidikan & Dakwah : 1. M. Efendi
3. Humas dan Sosial : 1. Slamet Sudjiman
2. Suparman
4. Usaha dan Dana : 1. Bambang Sunarto
2. I. Harahap
5. Perlengkapan dan Per-: 1. Agus Sunarwono
pustakaaan 2. Sutarto
6. Perawatan dan Pemeli : 1. Nurwidiyanti
haraan 2. Teguh
7. Kewanitaan : 1. Sri Supanti
2. Rina Retno Wardani
- Sidoarjo, 13 November 1997

SJAMSUL HUDA

(Dokumentasi PT. Siar Super FeedMill)

2. Bentuk-bentuk Aktivitas Dakwah

a. Ceramah Agama

Kegiatan Ceramah agama ini diselenggarakan rutin setiap sebulan sekali, tepatnya pada minggu pertama dan setiap hari Kamis yang biasanya dimulai pada pukul 16,00 sampai dengan \pm 18,00 WIB atau diakhiri dengan shalat Maghrib bersama (jamaah).

Pelaksanaan ceramah agama tersebut diawali dengan pembacaan Surat Al-Fatihah yang dipimpin oleh Pembawa acara sekaligus Moderator, dilanjutkan dengan Pembacaan Ayat Suci Al-Qur'an oleh seorang Qori', seterusnya pembawa

acara mempersilahkan Penceramah/Muballigh menyampaikan materi ceramahnya dan sekaligus do'a penutup.

Di samping itu pula diberi kesempatan oleh penceramah untuk mengadakan tanya jawab, yang sesekali menggunakan metode diskusi.

Materi-materi yang sering diberikan tentunya tentang ibadah-ibadah yang berhubungan dengan kerja, cara kerja, disiplin pribadi dan kerja, tanggung jawab seorang muslim, penjelasan-penjelasan keluarga sakinah, tentang akidah dan mu'amalah.

Para Penceramah/Muballigh yang saling bertugas dan telah menjadi penceramah tetap adalah :

1. Bapak Anwar Arief.
2. Bapak Agus Salim, SH.
3. Bapak HM. Ridlwan Yasin
4. Bapak H. Matraf Rifa'i

Hal ini dimaksudkan untuk mengadakan efisiensi dalam pembinaan keagamaan pada karyawan dan kesinambungan dalam pengajian dan materi-materi yang diberikan.

Begitu pula dalam ceramah khusus dalam bulan Ramadhan, empat muballigh ini yang selalu memberikan ceramah-ceramah dengan materi yang berbeda-beda. Misalnya, setiap Hari Senin diisi oleh Bapak Anwar Arief dengan materi tentang Tauhid dan Akhla. Setiap Selasa oleh Bapak Agus Salim dengan materi Syari'ah dan Fiqh. Setiap Hari Rabu oleh Bapak HM. Ridlwan Yasin dengan materi Mu'amalah dan Ibadah. Dan setiap Hari Kamis oleh Bapak H. Matraf Rifa'i dengan materi Tafsir dan Hadits yang kaitannya

dengan Tauhid, Akidah dan Mu'amalah.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

b. Peringatan Hari Besar Islam (PHBI)

Di samping ceramah agama yang diadakan secara rutin, juga diadakan kegiatan dakwah lainnya yang bertepatan dengan hari-hari besar Islam :

1. Maulid Nabi
2. Isra' dan Mi'raj
3. Idul Fitri (Pembagian Zakat dan Halal bi Halal)
4. Idul Adha (Pembagian daging Idul Qurban)

Dalam peringatan hari besar Islam biasanya diadakan ceramah agama umum yang dihadiri oleh karyawan dan keluarganya, masyarakat umum atau undangan-undangan.

Adapun materi-materi yang disampaikan pada acara PHBI ini disesuaikan dengan acaranya. Dan pada acara Halal bi Halal yang dikupas ialah tentang Ukhuwah Islamiyah, Iman dan amal shaleh.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sedangkan untuk memperingati Idul Fitri Penguru Mushalla Al-Ikhlas dan para karyawannya tidak mengadakan shalat Idul Fitri bersama/ berjama'ah. Hanya yang dilakukan adalah pengelolaan Zakat Fitrah.

Para penerima Zakat adalah warga yang tinggal di sekitar perusahaan, warga Tebel dan Gedangan, yang tidak mampu secara materi dan fisik. Begitu pula ada warga yang datang dari desa lain yang masih termasuk Kabupaten Sidoarjo.

Nama-nama warga sebagai penerima zakat itu didata dahulu sebelumnya oleh Panitia Pengelola Zakat PT. Siar Super FeedMill bersama RT/RW setempat dan beberapa

informasi dari karyawannya sendiri.

Zakat yang diberikan berupa uang dan beras sekaligus shadaqah berupa lauk pauknya berupa : telur, mie instant dan ikan asin.

Kemudian pada Hari Raya Idul Qurban diadakan pemotongan hewan berupa kambing dan sapi, dan pembagian daging kepada fakir dan miskin di lingkungan warga setempat yaitu RT 4/RW 5 Tebel- Gedangan. Namun ada juga yang datang dari desa lain. Begitu pula sebagian besar para karyawan di lingkungan PT. Siar Super FeedMill, mendapatkan jatah setelah didata terlebih dahulu.

Para penerima daging Qurban tersebut seluruhnya terlebih dahulu diberikan kupon sebagai bentuk pengambilan daging Qurban yang telah disediakan.

c. Pengelolaan Bhakti Sosial

Bakti sosial yang telah nyata dan rutin dilakukan setiap **satu tahun sekali adalah Khitanan massal yang biasanya** diadakan pada bulan Juni. Pada bulan Juni 1996 saja Panitia Khitanan Massal PT. Siar Super FeedMill telah mengkhitankan 69 anak yang rata-rata berusia 8 – 13 tahun. Mereka adalah termasuk anak-anak yang kurang dan tidak mampu.

Para peserta Khitanan Massal ini yaitu anak-anak yang berada di lokasi Tebel – Gedangan, Kragan Gedangan, Buduran dan Banjarsari. Namun ada juga yang datang dari luar daerah Sidoarjo, Menganti, Gresik dan Mojokerto – Mojokerto.

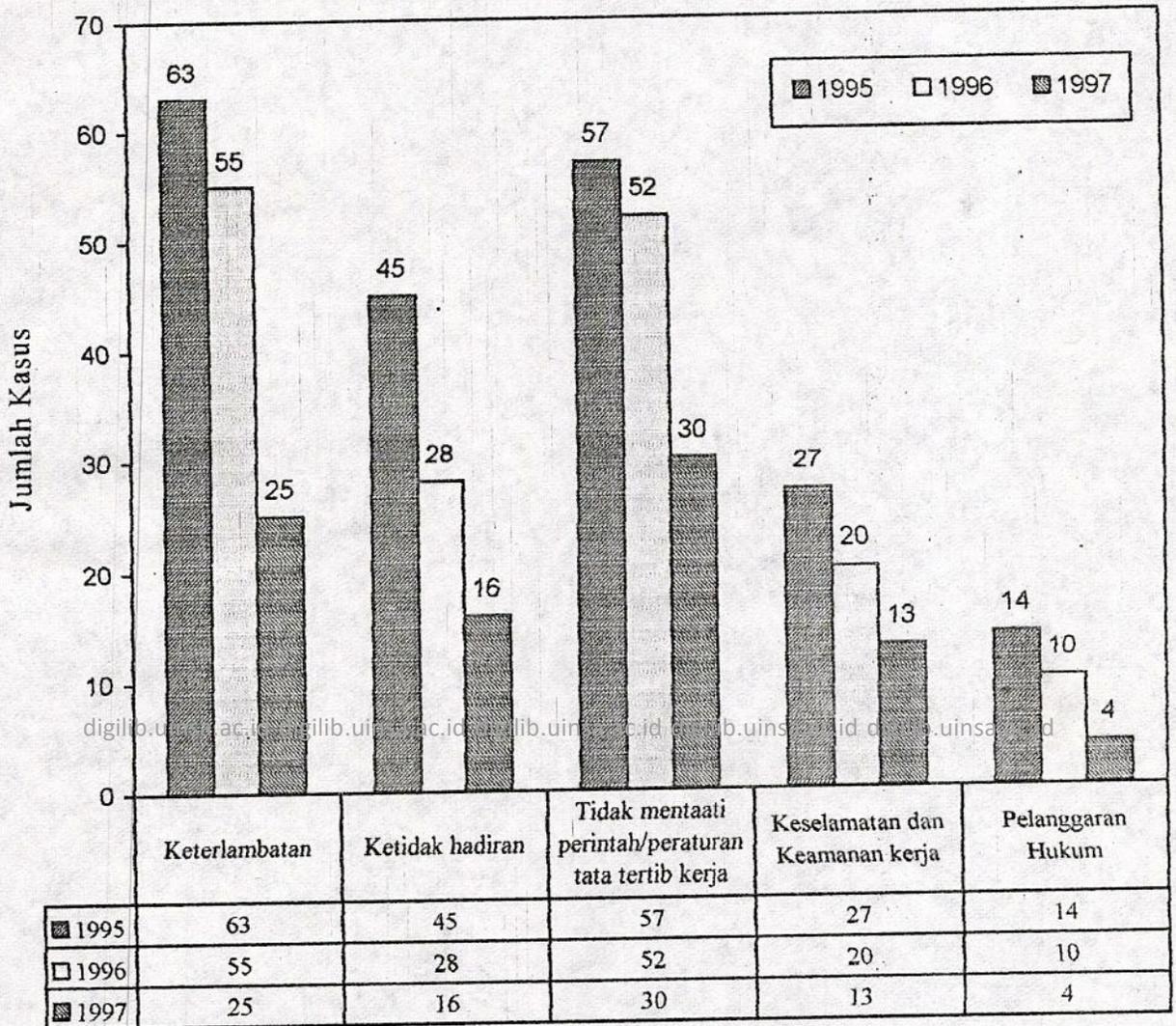
Mereka terlebih dahulu didata, data tersebut datang dari RT/RW dan lurah daerah setempat, dan dari para

karyawan PT.SSF. setelah dicek dan disetujui oleh panitia, mereka peserta Khitanan Massal diberi undangan sekaligus sebagai tanda bukti pendaftaran. Kemudian panitia pun memberikan perlengkapan khitanan pada peserta, seperti baju, Kopiah dan Sandal yang sesuai dengan ukuran mereka. Setelah selesai dikhitan peserta diantar ke ruang tunggu, dan diantar pulang dengan kendaraan perusahaan bagi yang tidak membawa kendaraan.

Begitu pula setelah para peserta khitanan usai, para panitia tidak hanya melaksanakan khitanan saja, tapi pada proses penyembuhan peserta. Bila terjadi gangguan yang terkait dengan khitan, panitia bertanggung jawab dan mengadakan penanganan sampai sembuh.

Semua kegiatan yang diadakan oleh PT.SSF ini menunjukkan kepeduliannya pada karyawan, masyarakat Sidoarjo dan masyarakat lain pada umumnya. Tiada lain hal ini bertujuan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam, memupuk solidaritas dan kesatuan, persaudaraan antara pengusaha dan karyawan serta masyarakat sekitar.

**GRAFIK PELANGGARAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. SIAR SUPER FEEDMILL TEBEL GEDANGAN SIDOARJO
PERIODE 1995 - 1997**



Surabaya, Februari 1998

SISWANTORO, SH
Manager Personalia & Umum

Label X 12

JENIS PELANGGARAN DAN SANKSI

lampiran KKB 1997 - 2000

S A N K S I

NO	JENIS PELANGGARAN	SANKSI						
		PERTAMA	KEDUA	KETIGA	KEEMPAT	KELIMA	KEENAM	
I	ABSENSI a Keterlambatan Datang terlambat ke tempat kerja tanpa alasan yg sah terdapat akumulasi dim sebulan : 120 - 240 min 240 - 360 min 360 - 420 min b Ketidakhadiran	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK
		p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis II	p. tertulis III	p. tertulis III	PHK
1	Absen 2 hari berturut-turut tanpa izin dan alasan yg sah	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	p. tertulis III	PHK		
2	Absen 3-6 hari berturut-turut tanpa alasan yg sah	p. tertulis II	p. tertulis III	apabila s/d hari ke 7 tetap tidak datang tanpa suatu pem-beritahuan, dianggap/dinyatakan mengundurkan diri				
3	Absen 6 hari keatas tanpa alasan sah	PHK						
4	Tidak bekerja melebihi jumlah yg diizinkan tanpa alasan sah 1 s/d 3 hari	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK			
5	Tidak masuk kerja melebihi dr jumlah yg diizinkan tanpa alasan yg sah lebih dari tiga hari	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK				
6	Meninggalkan tempat kerja sebelum wak- lunya tanpa izin yg sah	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK	
7	Meninggalkan tugas pekerjaan yg diberi kan oleh atasan tanpa alasan yg sah	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK			
II TIDAK MENTAATI PERINTAH/ PERATURAN TATA TERTIB KERJA								
1	Mem baca buku/majalah atau menulis hal- hal yg tdk ada hubungannya dgn pekerja an yg berakibat merugikan perusahaan	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK	
2	Berjalan-jalan atau tidur pada waktu jam kerja yg berakibat merugikan peru- sahan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK		
3	Melakukan kesalahan akibat tdk mena- ruh perhatian pd pekerjaannya	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK			
4	Tdk melaksanakan perintah kerja yg di- berikan kepadanya sehingga berakibat membahayakan/merugikan perusahaan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK			

JENIS PELANGGARAN DAN SANKSI

lampiran KRB 1997 - 2000

JENIS PELANGGARAN		SANKSI					
NO		PERTAMA	KEDUA	KETIGA	KEEMPAT	KELIMA	KEENAM
5	Melimpahkan tugas yg diberikan kpdnya pada orang lain tanpa izin pemberi tugas, sehingga pelaksanaannya tdk sesuai dengan yg dikehendaki	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK		
6	Menunjuk regu/shift tanpa izin atasan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK		
7	Tanpa alasan yg sah pd waktu kerja tidak memakai pakaian dinas/kerja yg dth ditetapkan	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK
8	Mengotori, membuang, meludah tdk pd tempatnya sehingga dpi mengganggu kebersihan/kesehatan	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK
9	Menolak untuk diperiksa pada pintu keluar masuk perusahaan	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK
10	Menolak mengisi atau pengisian tugas tanpa alasan yang mendukung	p. tertulis III	PHK				
11	Menperdagangkan sesuatu dlm perusahaan tempat kerja, yg bukan bagian kegiatan perusahaan atau untuk mencari keuntungan pribadi	p. lisan	p. lisan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK
12	Menerima imbalan jasa dari pihak lain dalam hubungan kerja dgn perusahaan yg berakibat merugikan perusahaan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK		
III KRSRI AMATAN & KEAMANAN KERJA							
1	Tdk mempergunakan alat keselamatan kerja yang telah ditentukan	p. tertulis I	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK		
2	Mengabaikan tanda-tanda atau ketentuan yg dapat menimbulkan kecelakaan atau malapetaka, misal merokok ditempat yg dilarang	p. tertulis II	p. tertulis III	PHK			
3	Berkelahi/bertengkar antara teman sekerja/atasanya	PHK					
4	Melakukan perbuatan yg dipandang asusila di tempat kerja	PHK					
5	Mem bawa barang milik perusahaan tanpa melalui prosedur sebenarnya	PHK					
IV PELANGGARAN HUKUM							
1	Mem bawa senjata tajam/ senjata api ke dalam perusahaan tanpa ijin yg jelas	PHK					

JENIS PELANGGARAN DAN SANKSI lampiran KKB 1997 - 2000

NO	JENIS PELANGGARAN	SANKSI					
		PERTAMA	KEDUA	KETIGA	KEMPAT	KELIMA	KENAM
2	Mencuri/menggelapkan barang milik perusahaan atau milik pihak lain yg dipercayakan pada perusahaan	PHK					
3	Memberikan keterangan palsu atau surat identitas palsu tentang dirinya yg tidak sesuai dengan kenyataan	PHK					
4	Melakukan pemogokan atau membujuk teman sekerja untuk melakukan pemogokan/sabotase	PHK					
5	Sengaja membuat insiden dan menolak untuk memberikan keterangan pada pejabat yg berwenang	p. tertulis III	PHK				
6	Mabok, mabai, memakai obat hius atau narkotika, ekstasi di tempat kerja	PHK					
7	Melakukan perjudian atau permainan semacamnya di tempat kerja	PHK					
8	Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yg bertentangan dgn hukum atau kesustiaan	PHK					
9	Mengganggu/mengancam pimpinan/keharanya atau teman sekerjanya	PHK					
10	Dengan sengaja atau mencoba membahayakan diri sendiri atau teman sehingga dalam bahaya	PHK					
11	Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan dan keluaranya yg seharusnya dirahasiakan	PHK					

dokumen PT. Siar Super FeedMill

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Penyajian Data

1. Data Sampel

Dari seluruh karyawan yang berjumlah 307 orang, dikurangi karyawan non muslim sebanyak 13 orang. Berarti total populasi penelitian ini sebanyak 294 orang. Mereka adalah peserta aktivitas dakwah : Ceramah agama, yang ditambah dengan tanya-jawab tentang keagamaan secara menyeluruh.

Dari total 294 ini dijadikan sampel adalah 59 orang, atau 20 % nya dari populasi tersebut. Adapun daftar nama sampel sebagai berikut :

TABEL 13

Daftar Nama Sampel Penelitian

?

NO	NAMA	L/P	PENDIDIKAN					KET
			SD	SLTP	SLTA	D-3	S-1	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Bambang S	L				D-3		
2	Siswantoro	L					S-1	
3	Sjamsul Huda	L					S-1	
4	Erni C	P					S-1	
5	Sri Supanti	P				D-3		
6	Husniah	P			SLTA			
7	Lilik F	P			SLTA			
8	Indrlati	P			SLTA			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Mardimin	L			SLTP				
10	Affan	L			SLTP				
11	Samijan	L		SD					
12	M. Ali	L		SD					
13	Nuali	L					SLTA		
14	Sofiyeti		P				SLTA		
15	R. Retno		P				SLTA		
16	Itari H.		P				SLTA		
17	Nurwidia		P	SD					
18	Zainuri	L			SLTP				
19	Didiet	L					SLTA		
20	Harahap	L					SLTA		
21	Dwiko	L			SLTP				
22	Ismu H.	L		SD					
23	Luluk		P				SLTA		
24	Indah P.		P				SLTA		
25	Sukarno	L			SLTP				
26	Teguh	L			SLTP				
27	M. Tohir	L					SLTA		
28	Sasongko	L		SD					
29	Puhadi	L		SD					
30	Azis P	L					SLTA		
31	Agus	L					SLTA		
32	Syahrudin	L		SD					
33	Yusuf	L			SLTP				
34	Teguh Santoso	L					SLTA		
35	Ramli Ruhyadi		P				SLTA		
36	Marni		P				SLTA		
37	Miemieng	L					SLTA		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38	Tamirah	L			SLTP				
39	Efendi A.J.	L				SLTA			
40	Sudrajat	L				SLTA			
41	Heru	L			SLTP				
42	Triman	L			SLTP				
43	Amang	L				SLTA			
44	Istak	L		SD					
45	Samari	L		SD					
46	Amirul	L			SLTP				
47	Edi P.	L				SLTA			
48	Dino	L				SLTA			
49	Ma'arif H.	L				SLTA			
50	Sudarsono	L				SLTA			
51	Nurchahyo	L			SLTP				
52	Joko K.	L				SLTA			
53	Paananrang	L				SLTA			
54	M. Niti	L		SD					
55	Sutikno	L			SLTP				
56	Siswanto	L				SLTA			
57	Ida Rahmawati		P			SLTA			
58	Zainul Arifin	L				SLTA			
59	Sutarno	L			SLTP				
	JUMLAH	45	14	10	14	30	2	3	59

2. Inventarisasi Data

Data yang diinventarisir merupakan data yang diperoleh dari para responden yang dijadikan sampel dalam penelitian

dengan menggunakan metode angket. Dan aturan penilaian pada masing-masing pertanyaan dengan score sebagai berikut

- a. Jawaban (a) diberi score = 2
- b. Jawaban (b) diberi score = 1
- c. Jawaban (c) diberi score = 0

Dalam isian angket tersebut terdiri dari 30 item pertanyaan. Pertanyaan A, No. 1 s/d 15 merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan aktivitas dakwah, atau sebagai variabel bebas (Independent Variable). Selanjutnya pertanyaan B, dari No. 1 s/d 15 pula merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, dengan indikatornya : ketepatan masuk jam kerja, keaktifan masuk kerja dan produktivitas kerja. Disiplin kerja ini merupakan variabel terikat atau (Dependent Variablenya).

Lebih jelasnya di bawah ini penulis menyajikan data dari responden tentang inventarisasi hasil jawaban-jawabannya :

TABEL 2¹⁴
Rekapitulasi Hasil Jawaban dari responden tentang
Aktivitas dakwah

Res- ponden	ITEM PERTANYAAN															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	25
4	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1	1	2	2	24
5	2	2	1	1	0	2	1	2	1	0	2	2	1	0	0	17
6	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1	1	2	2	24
8	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	25
9	1	2	2	0	1	2	2	2	1	0	1	1	1	2	2	18
10	2	2	1	1	1	2	2	2	2	0	1	1	1	2	2	23
11	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	26
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	26
13	2	2	1	1	0	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0	16
14	2	2	1	1	0	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0	16
15	2	2	1	1	1	2	2	2	1	0	1	1	2	0	0	18
16	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	28
18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	27
19	2	2	2	2	1	1	1	2	1	0	1	1	1	2	2	21
20	2	2	2	2	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	26
21	2	2	2	1	0	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	24
22	2	2	2	1	0	0	2	2	1	0	2	2	2	2	2	22
23	2	2	1	0	0	1	1	2	1	0	2	1	1	0	2	16
24	2	2	1	1	0	2	2	2	1	0	1	1	2	0	0	17
25	2	2	1	1	1	2	0	2	0	1	1	1	2	0	0	16
26	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
27	2	2	1	0	1	1	0	2	0	0	1	1	2	1	1	15
28	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	25
29	2	2	2	0	1	1	2	2	1	0	1	1	1	2	2	20
30	2	1	1	1	0	2	0	2	1	0	1	1	2	0	0	14
31	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
32	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	26
33	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	26
34	2	2	1	1	0	2	1	2	1	1	0	1	2	0	0	16

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
35	2	2	2	2	0	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	26
36	2	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	2	2	2	0	20
37	2	2	2	2	0	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	24
38	2	2	1	0	1	1	0	2	2	1	1	1	1	0	2	18
39	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	28
40	2	2	1	2	1	2	2	2	1	0	1	0	2	1	2	21
41	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
42	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
43	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27
44	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	26
45	1	2	2	0	1	2	2	1	0	0	1	1	1	0	0	14
46	1	2	1	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	0	2	17
47	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
48	2	1	2	1	1	1	0	1	0	0	0	1	2	0	2	13
49	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	27
50	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	28
51	2	2	2	2	0	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	25
52	2	2	2	1	0	1	2	2	1	0	1	0	1	0	2	17
53	1	2	1	1	0	1	1	2	0	0	1	1	1	0	0	12
54	2	2	2	2	0	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	25
55	2	2	2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27
56	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	26
57	2	2	1	1	0	2	2	2	0	1	1	1	1	0	2	20
58	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	26
59	2	1	1	1	0	2	0	2	1	1	1	1	1	0	0	14
																1.325

Sumber data : Hasil Angket yang telah diolah

Keterangan : a. No. 1 – 15 ialah nomor urut item pertanyaan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id tentang aktivitas dakwah digilib.uinsa.ac.id

b. No. 1 – 59 ialah nomor urut responden

$$c. \text{ Mean} = \frac{F}{N}$$

F = Total nilai seluruh jawaban responden

N = Total seluruh responden

$$\text{Maka, mean} = \frac{1.325}{59} = 22,46$$

Selanjutnya inventarisasi hasil jawaban responden mengenai disiplin kerja yang indikatornya ; ketepatan jam masuk kerja, keaktifan masuk kerja dan produktivitas kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

TABEL 3/5

Rekapitulasi Hasil Jawaban dari responden

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tentang Disiplin Kerja

Res-ponden	ITEM PERTANYAAN															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	26	
2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	26	
3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2	25	
5	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	24	
6	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0	2	23	
7	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	0	2	23	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	27
9	2	1	1	1	2	1	2	0	1	0	0	1	0	0	2	13
10	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	24
11	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	25
12	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	27
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	2	26
14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	27
15	2	1	1	2	1	2	2	1	1	0	1	1	0	1	1	17
16	2	2	1	1	1	1	2	0	1	0	0	1	0	1	1	14
17	2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	24
18	2	0	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	1	1	1	16
19	2	2	0	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	23
20	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	0	2	2	1	2	24
21	2	1	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	18
22	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	0	0	1	20
23	2	1	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	18
24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	0	2	24
25	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	0	1	21
26	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	0	2	23
27	2	1	1	2	2	2	2	2	1	0	0	2	1	1	1	20
28	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27
29	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	22
30	2	1	0	2	1	2	2	0	1	1	2	2	0	1	2	19
31	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	24
32	2	0	1	1	1	2	2	0	1	1	2	2	2	2	1	20
33	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	2	23
34	2	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25
35	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	23

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
36	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	1	2	2	19	
37	2	1	0	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	23
38	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	26
39	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	26
40	2	2	0	1	1	1	2	0	1	1	2	2	0	1	2	18
41	2	2	0	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	23
42	2	2	0	1	2	1	2	0	1	1	0	2	0	0	2	16
43	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	25
44	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	0	2	2	1	1	23
45	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	0	2	2	1	1	23
46	2	0	0	1	2	2	2	0	1	0	1	2	1	2	1	17
47	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	0	1	2	23
48	2	2	0	1	1	2	2	0	1	0	1	2	0	0	2	14
49	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
50	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	25
51	2	1	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	0	2	22
52	2	1	0	2	2	2	2	0	1	0	1	1	0	0	2	17
53	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	0	0	2	19
54	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
55	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25
56	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	26
57	2	1	0	1	2	2	2	2	1	0	1	2	1	0	1	18
58	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	24
59	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	24
																1.317

Sumber data : Hasil Angket yang telah diolah

Keterangan : a. No. 1 – 15 ialah nomor urut item pertanyaan
tentang disiplin kerja

b. No. 1 – 59 ialah nomor urut responden

$$c. \text{ Mean} = \frac{F}{N}$$

F = Total nilai seluruh jawaban responden

N = Total seluruh responden

$$\text{Maka, mean} = \frac{1.317}{59} = 22,32$$

B. Analisa Data

Data yang telah terkumpul dan telah diinventarisir, perlu dianalisa agar tujuan penelitian yang diinginkan dapat tercapai dan sekaligus untuk membuktikan hipotesa yang telah ditetapkan.

Teknik yang dipergunakan dalam analisa data ini adalah diskripsi kualitas dengan rumus Chi Kuadrat (X^2)

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_h)^2}{F_h} \quad \begin{array}{l} \text{(Suharsimi Arikunto, 1983 : 317-318)} \\ \text{(Sutrisno Hadi, 1983 : 317-318)} \end{array}$$

Keterangan :

F_o = Frekwensi yang diperoleh berdasarkan data

F_h = Frekwensi yang diharapkan

Sedangkan untuk menentukan seberapa jauh pengaruhnya dipergunakan rumus Koefisien Kontingensi (KK) yaitu :

$$KK = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 - N}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1993 : 246)

Sebagai persiapan untuk analisa ini, maka perlu dicari dahulu tingkat yang dicapai oleh masing-masing responden pada tiap-tiap variabel atau komponen yaitu :

- Tinggi dan rendahnya tingkat pelaksanaan aktivitas dakwah.
- Tinggi dan rendahnya tingkat pelaksanaan disiplin kerja

Untuk mengetahui tingkat masing-masing responden, maka di bawah ini penulis menyajikan tabulasi, klasifikasi data dan pembuktian hipotesa.

1. Tabulasi

Data yang telah terkumpul dan diolah sehingga mendapat hasil jumlah score perlu ditabulasikan agar mudah mengetahui tingkatan dari masing-masing responden pada tiap-tiap variabel.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa mean masing-masing variabel telah diketahui sebagai berikut :

- a. Pada Variabel Bebas (Independent Variable), aktivitas dakwah diketahui meannya 22,46
- b. Pada Variabel Terikat (Dependent Variable), disiplin kerja diketahui meannya 22,32

Mean dari tiap-tiap variabel ini akan dijadikan pedoman untuk menentukan tingkatan yang dicapai oleh masing-masing responden. Selanjutnya untuk score atau nilai di atas rata-rata mean ditetapkan sebagai tingkatan *Tinggi*, atau (+). Sebaliknya score atau nilai di bawah rata-rata mean ditetapkan

sebagai tingkatan *Rendah*, atau (-).

Dalam tabel di bawah ini dapat dilihat tentang tingkatan-tingkatan, baik tinggi atau rendahnya nilai yang dicapai para responden.

TABEL 4¹⁶

Katagori Tingkatan pada Variabel Bebas

RES-PONDEN	SCORE	MEAN	KATAGORI	
			(+)	(-)
1	2	3	4	5
1	28	22,46	+	
2	28	22,46	+	
3	25	22,46	+	
4	24	22,46	+	
5	17	22,46		-
6	27	22,46	+	
7	24	22,46	+	
8	25	22,46	+	
9	18	22,46		-
10	23	22,46	+	
11	26	22,46	+	
12	26	22,46	+	
13	16	22,46		-
14	16	22,46		-
15	18	22,46		-
16	27	22,46	+	
17	28	22,46	+	
18	27	22,46	+	
19	21	22,46		-

1	2	3	4	5
20	26	22,46	+	
21	24	22,46	+	
22	22	22,46		-
23	16	22,46		-
24	17	22,46		-
25	16	22,46		-
26	27	22,46	+	
27	15	22,46		-
28	25	22,46	+	
29	20	22,46		-
30	14	22,46		-
31	27	22,46	+	
32	26	22,46	+	
33	26	22,46	+	
34	16	22,46		-
35	26	22,46	+	
36	20	22,46		-
37	24	22,46	+	
38	18	22,46		-
39	28	22,46	+	
40	21	22,46		-
41	27	22,46	+	
42	27	22,46	+	
43	27	22,46	+	
44	26	22,46	+	
45	14	22,46		-
46	17	22,46		-
47	29	22,46	+	

1	2	3	4	5
48	13	22,46		-
49	27	22,46	+	
50	28	22,46	+	
51	25	22,46	+	
52	17	22,46		-
53	12	22,46		-
54	25	22,46	+	
55	27	22,46	+	
56	26	22,46	+	
57	20	22,46		-
58	26	22,46	+	
59	14	22,46		-
Total	1325		35	24

TABEL 5

Kategori Tingkatan pada Variabel Terikat

RES-PONDEN	SCORE	MEAN	KATAGORI	
			(+)	(-)
1	2	3	4	5
1	26	22,32	+	
2	26	22,32	+	
3	27	22,32	+	
4	25	22,32	+	
5	24	22,32	+	
6	23	22,32	+	
7	23	22,32	+	

1	2	3	4	5
8	27	22,32	+	
9	13	22,32		-
10	24	22,32	+	
11	25	22,32	+	
12	27	22,32	+	
13	26	22,32	+	
14	27	22,32	+	
15	17	22,32		-
16	14	22,32		-
17	24	22,32	+	
18	16	22,32		-
19	23	22,32	+	
20	24	22,32	+	
21	18	22,32		-
22	20	22,32		-
23	18	22,32		-
24	24	22,32	+	
25	21	22,32		-
26	23	22,32	+	
27	20	22,32		-
28	27	22,32	+	
29	22	22,32		-
30	19	22,32		-
31	24	22,32	+	
32	20	22,32		-
33	23	22,32	+	
34	25	22,32	+	
35	23	22,32	+	

1	2	3	4	5
36	19	22,32		-
37	23	22,32	+	
38	26	22,32	+	
39	26	22,32	+	
40	18	22,32		-
41	23	22,32	+	
42	16	22,32		-
43	25	22,32	+	
44	23	22,32	+	
45	23	22,32	+	
46	17	22,32		-
47	23	22,32	+	
48	14	22,32		-
49	27	22,32	+	
50	25	22,32	+	
51	22	22,32		-
52	17	22,32		-
53	19	22,32		-
54	26	22,32	+	
55	25	22,32	+	
56	26	22,32	+	
57	18	22,32		-
58	24	22,32	+	
59	24	22,32	+	
Total	1317		38	21

Setelah katagori tingkatan masing-masing variabel diketahui, maka langkah selanjutnya penulis mengelompokkan

keduanya dalam tabel di bawah ini.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

TABEL 6¹⁸

Katagori Tingkatan pada Variabel Terikat

Res-ponden	(V. Bebas) Aktivitas dakwah		(V. Terikat) Disiplin kerja		(+X+)	(-X+)	(+X-)	(-X-)
	(+)	(-)	(+)	(-)				
1	2		3	4	5	6	7	8
1	(+)		(+)		/			
2	(+)		(+)		/			
3	(+)		(+)		/			
4	(+)		(+)		/			
5		(-)	(+)			/		
6	(+)		(+)		/			
7	(+)		(+)		/			
8	(+)		(+)		/			
9		(-)		(-)				/
10	(+)		(+)		/			
11	(+)		(+)		/			
12	(+)		(+)		/			
13		(-)	(+)			/		
14		(-)	(+)			/		
15		(-)		(-)				/
16	(+)			(-)			/	
17	(+)		(+)		/			
18	(+)			(-)			/	
19		(-)	(+)			/		
20	(+)		(+)		/			

1	2		3	4	5	6	7	8
21	(+)			(-)			/	
22		(-)		(-)				/
23		(-)		(-)				/
24		(-)	(+)			/		
25		(-)		(-)				/
26	(+)		(+)		/			
27		(-)		(-)				/
28	(+)		(+)		/			
29		(-)		(-)				/
30		(-)		(-)				/
31	(+)		(+)		/			
32	(+)			(-)			/	
33	(+)		(+)		/			
34		(-)	(+)			/		
35	(+)		(+)		/			
36		(-)		(-)				/
37	(+)		(+)		/			
38		(-)	(+)			/		
39	(+)		(+)		/			
40		(-)		(-)				/
41	(+)		(+)		/			
42	(+)			(-)			/	
43	(+)		(+)		/			
44	(+)		(+)		/			
45		(-)	(+)			/		
46		(-)		(-)				/
47	(+)		(+)		/			
48		(-)		(-)				/

1	2		3	4	5	6	7	8
49	(+)		(+)		/			
50	(+)		(+)		/			
51	(+)			(-)			/	
52		(-)		(-)				/
53		(-)		(-)				/
54	(+)		(+)		/			
55	(+)		(+)		/			
56	(+)		(+)		/			
57		(-)		(-)				/
58	(+)		(+)		/			
59		(-)	(+)			/		
	35	24	38	21	29	9	6	15

Sumber data : Hasil Angket yang telah diolah

2. Klasifikasi Data

Setelah dilakukan tabulasi masing-masing variabel, selanjutnya penulis mengklasifikasikannya guna mengetahui ada atau tidak adanya suatu pengaruh, dan sejauh mana tingkat pengaruhnya dalam masing-masing komponen variabel tersebut.

TABEL 7

Klasifikasi Nilai Responden

AKTIVITAS DAKWAH (V. BEBAS)	DISIPLIN KERJA		TOTAL
	(+)	(-)	
(+)	29 (a)	6 (b)	35
(-)	9 (c)	15 (d)	24
TOTAL	38	21	59

Ka (Kolom a)

Bx (Baris x)

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui tentang klasifikasi nilai responden yang telah dikelompokkan berdasarkan nilai-nilai yang telah ada. Kemudian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas, aktivitas dakwah terhadap variabel terikat, disiplin kerja dapat dibuktikan dalam pembuktian hipotesa berikut ini.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Pembuktian Hipotesa

Sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu pengaruh aktivitas dakwah terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Siar Super FeedMill Tebel - Gedangan Sidoarjo. Maka untuk mengetahui pengaruhnya itu, dan sejauh mana pengaruhnya atau tingkat pengaruhnya tersebut, diperlukan pembuktian hipotesa berdasarkan data yang telah diperoleh.

Langkah pertama adalah mencari dahulu besarnya F_h (frekwensi yang diharapkan) disiplin kerja sebagai berikut ; dengan menggunakan rumus

$$F_h = \frac{K_a \times B_x}{N}$$

Keterangan : F_h ialah frekwensi yang diharapkan
 K_a ialah Kolom a
 B_x ialah baris X
 N ialah jumlah (baris) responden

Selanjutnya dapat dirinci secara matematis berikut ini :

- a. Dari aktivitas dakwah dengan katagori tinggi (+), disiplin kerja dengan katagori tinggi (+) :

$$\frac{35 \times 38}{59} = \frac{1330}{59} = 22,54^{29}$$

- b. Dari aktivitas dakwah dengan katagori rendah (-), disiplin kerja dengan katagori tinggi (+) :

$$\frac{24 \times 38}{59} = \frac{912}{59} = 15,46^3$$

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- c. Dari aktivitas dakwah dengan katagori tinggi (+) disiplin kerja dengan katagori rendah (-) :

$$\frac{35 \times 21}{59} = \frac{735}{59} = 12,46^b$$

- d. Dari aktivitas dakwah dengan katagori rendah (-), disiplin kerja dengan katagori rendah (-) :

$$\frac{24 \times 21}{59} = \frac{504}{59} = 8,54^{13}$$

Dari hasil perhitungan-perhitungan di atas, maka f_h (frekwensi yang diharapkan) dapat disusun sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 8

Distribusi f_h Tentang aktivitas Dakwah Terhadap Disiplin kerja

AKTIVITAS DAKWAH	Disiplin kerja		Total
	(+)	(-)	
Tinggi (+)	22,54	12,46	35
Rendah (-)	15,46	8,54	24
TOTAL	38	21	59

Tabel kerja untuk mencari *Chi Kwadrat* (X^2) berdasarkan bahan dari distribusi F_o (frekwensi yang diperoleh berdasarkan data) dengan distribusi F_h (frekwensi yang diharapkan) seperti dalam tabel 7 dan 8 :

TABEL 9

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Katagori Tingkatan	f_o	F_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$
Variabel Bebas					
Terikat					
Tinggi +					
Tinggi (+)	29	22,54	6,46	41,7316	1,85
Rendah (-)	9	15,46	-6,46	41,7316	2,70
Rendah -					
Tinggi (+)	6	12,46	-6,46	41,7316	3,35
Rendah (-)	15	8,54	6,46	41,7316	4,90
TOTAL	59	59	0		12,80

Dari tabel kerja di atas dapatlah diketahui bahwa nilai X^2 yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan ialah 12,80.

Setelah nilai itu diketahui, selanjutnya menghitung besarnya d.b. (derajat kebebasan) dari tabel 2 x 2 di atas,

$$\begin{aligned} \text{yaitu: d.b.} &= (b - 1) (k - 1) \\ &= (2 - 1) (2 - 1) \\ &= 1 \quad \times \quad 1 \\ &= 1 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan derajat kebebasan yaitu 1, kemudian dikonsultasikan dengan X^2 diperoleh hasil 12,80. Sedang tabel kepercayaan dengan derajat kebebasan 1 diperoleh hasil 1 % = 6,635 dan 5 % = 3,841. Maka dibandingkan antara nilai hasil penelitian dengan taraf signifikansi, bahwa nilai X^2 lebih besar daripada taraf signifikansi 5 % yaitu 12,80 > 3,841. Oleh sebab itu Hipotesa Kerja yang dibuktikan oleh penulis dapat diterima, dan Hipotesa Nihil ditolak.

Sebagai konsekwensinya dari perbandingan ini menolak Hipotesa Nihil (H_2) yaitu tidak ada pengaruh aktivitas dakwah yang dilakukan oleh PT. Siar Super FeedMill, terhadap disiplin kerja pada karyawannya. Sebaliknya menerima Hipotesa Kerja (H_1) yang menyatakan bahwa aktivitas dakwah yang dilakukan oleh PT. Siar Super FeedMill berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawannya.

Untuk mengetahui sejauh mana, atau ukuran tingkat pengaruh yang ditimbulkannya itu, maka penulis menghitung atau mengukurnya dg dengan rumus Koefesien Kontingensi (C) atau disingkat menjadi KK.

$$KK = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Keterangan : KK = Koefesien Kontingensi

X^2 = Harga Chi Kwadrat yang diperoleh

N = Jumlah responden yang menjadi sampel

Bila diketahui dari hasil sebelumnya X^2 adalah 12,80 dan jumlah respondennya berjumlah 59 orang. Maka hasilnya ialah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KK &= \sqrt{\frac{12,80}{12,80 + 59}} = \sqrt{\frac{12,80}{71,80}} \\ &= \sqrt{0,178} \\ &= 0,422 \end{aligned}$$

Hasil penghitungan (KK) Koefesien Kontingensi ini diperoleh tingkat pengaruh aktivitas dakwah terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Siar Super Feed Mill Tebel - Gedangan Sidoarjo, mencapai 0,422.

Seterusnya nilai ini dikonsultasikan dan dibandingkan dengan Standard Pengukuran yang telah digunakan Guilford, yaitu suatu koefesien korelasi dengan kriteria penelitian sebagai berikut ;

Kurang dari 0,20 ~~hubungannya~~ rendah sekali, lemah sekali

0,20 - 0,40 ~~hubungannya~~ rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 ~~hubungannya~~ cukup berarti

para karyawan di perusahaan, PT. Siar Super FeedMill lebih ditingkatkan, baik segi kualitas maupun kuantitas pelaksanaannya.

3. Khususnya kepada para karyawan atau peserta aktivitas dakwah agar lebih mengaktifkan diri semaksimal mungkin dalam pelaksanaannya, agar tujuan, cita-cita semuanya bisa tercapai.
4. Penulis menyadari penelitian ini masih belum lengkap, untuk itu berharap ada peneliti lain menindak lanjuti penelitian ini agar hal-hal yang mendasar dan kongkrit dapat diteliti lebih mendalam.

C. Penutup

Alhamdulillah, segala puji dan rasa terima kasih yang sangat mendalam dari seorang hamba yang lemah ini dihadirkan kepada Allah SWT. atas hidayah dan kasih sayang-Nya, serta atas petunjuk-Nya jualah skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, atau jauh dari yang diharapkan dan masih ada kata jarak dari kalimat sempurna. Oleh sebab itu, sangat wajar bila ada lritik dan saran-saran disampaikan berkenaan atas penulisan ini dan bila ada, penulis sangat berterima kasih, sebab hal itu adalah pelajaran dan pengetahuan yang pasti berarti untuk langkah penulis selanjutnya.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan dengan rasa hormat kepada Bapak Drs. H.M. Nadim Zuhdi atas bantuan bimbingan dan saran-sarannya, serta tentunya motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya segala sesuatu tetap kembali kepada Allah SWT untuk itu penulis berdoa kepada-Nya agar semua yang telah dilakukan mendapat ridlo-Nya, khususnya skripsi ini bisa memberikan manfaat terutama kepada penulis sendiri dan umumnya kepada yang membacanya. Amin...

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- Adnan, Hamdan Dan Hafied Cangara, 1996, *Prinsip-prinsip Hubungan Masyarakat*, Surabaya : Usaha nasional.
- Ahmad, Amrullah, 1986. *Dakwah Dan Perubahan Sosial*, Yogyakarta : Prima Duta.
- Al-Qahthani, Said bin Ali bin Wahif, 1994, *Dakwah Islam Da'wah Bijak*, terj. Drs. Masykur Hakim, M.A. Jakarta : Gema Insani Press.
- Azis, Muhammad Ali, Drs., 1989. *Diktat Ilmu Dakwah*, Surabaya : Biro Penerbitan Fak. Dakwah IAIN Sunan Ampel.
- Anshari, Isa, K.H.M. 1995. *Mujahid Dakwah*, Cet. V, Bandung : CV. Diponegoro.
- Anshari, Endang Saefuddin. 1986. *Wawasan Islam*, Jakarta : Gema Insani Press.
- Ardhana, Sutirman Eka, 1995. *Jurnalistik Dakwah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arifin, H.M. Prof. M.Ed., 1991, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*. Ed. II, Cet. I, Jakarta , Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, Dr., 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. IX, ed. Revisi II, Jakarta : Rineka Cipta.
- Asyari, Sapari Imam, Drs. 1983, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya : Usaha Nasional.
- Bachtiar, Wardi, Dr. 1997. *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta : Logos Wacana Ilmu.
- Barthos, Basir, Drs. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*, cet. III, Jakarta : Bumi Aksara.
- Borman, Ernest G., Nancy G. Borman, 1989. *Retorika Suatu Pendekatan Terpadu*, edisi IV, terj. Paulus Sulasai. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Brannen, Julia. 1997, **Memadu Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif**, terj. H. Nuktan Anawie Kurde, et-al. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.

D. Hendropuspito, Drs., 1984, **Sosiologi Agama**, Yogyakarta : Kanisius.

Dajan, Anto, 1986, **Pengantar Metode Statistik**, cet. 11. Jakarta : LP3ES, I.

_____, 1986, **Pengantar Metode Statistik**, cet. 11. Jakarta : LP3ES, II.

Departement Agama RI, 1993, **Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Juz 1-30**, edisi Revisi. Bandung : Gema Risalah Press bandung.

Gunarsa, Singgih D., Prof. Dr., 1992, **Konseling Dan Psikoterapi**, Jakarta: BPK Gunung Mulia.

Hadi, Sutrisno, Prof. Dr. MA. 1974, **Statistik I**, cet. XIV, Yogyakarta : Andi Offset.

_____, 1983. **Statistik III**, cet. II, Yogyakarta : Yayasan penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Indrawijaya, Adam I., Drs.MPA, 1989, **Perilaku Organisasi**, Bandung : Penerbit Sinar Baru.

J. Supranto, M.A. 1992, **teknik Sampling Untuk Survei dan Eksperimen**, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Kartono, Kartini, Dr., Dali Gulo, 1987, **Kamus Psikologi**, Bandung : Pionir Jaya.

Keraf, Gorys, dr., 1984. **Komposisi**, cet. VIII, Flores : Nusa Indah, hal. 193 – 227.

Khaliq, Syaikh Abdurrahman Abdul, 1986, **Methodo Dan Strategi Dakwah Islam**, terj. Marsuni Sasaky dkk., Jakarta : Pustaka Al-Kautsar.

Koentjaraningrat. 1994, **Metode-Metode Penelitian Masyarakat**, Cet. XIII, Jakarta : PT. Gramedia.

- Kuntowijoyo, Dr., 1994, **Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi**, Cet. VI, (A.E. Priyono, ed). Bandung : Mizan.
- M. Muslich, 1993, **Metode Kuantitatif**, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Maarif, Ahmad Syafii, Dr. 1995. **Membumikan Islam**, Cet. II, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Madjid, Nurkholis, Dr., 1997, **Masyarakat Religius**, Cet.I, Jakarta : Penerbit Paramadina.
- Mahmud, Ali Abdul hakim, Prof.Dr., 1995, **Dakwah Fardiyah, Metode membentuk Pribadi Muslim**, Terj. Drs. As'ad Yasin, jakarta : Gema Insani Press.
- Martono, Engelbertus, 1991. **Etika Komunikasi Kantor**, Cet.II, Jakarta : Karya Utama.
- Martoyo, Susilo, Kolonel Kal,SE., 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi III, Yogyakarta : BPFE.
- Mawlana, Hamid, Maret-Juni 1990 **Menuju Suatu Teori Komunikasi Dan Etika**, Al-Hikmah, I, hal. : 62-76.
- Muchtarom, Zaini, Drs. H. 1996. **Dasar-dasar Manajemen Dakwah**, edisi I, Cet I, Yogyakarta : Al-Amin Press.
- Muhaimin, Yahya, 1987, **Etos Kerja Dan Moral pembangunan**, Sekitar Kemiskinan Dan Keadilan Dari Cendekiawan Kita Tentang Islam, ed. Sri Edi Swasono et.al. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia, hal. 47.
- Muhammad, Arni, Dr., 1995, **Komunikasi**, Cet. II, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mutahhari, Murtadha, 1990. **Perspektif Al-Qur'an Tentang Manusia Dan Agama**, Cet. IV, terj. Muhammad Al-Baqir, et.al. Bandung : Mizan.
- Mustafa, H.A., Drs., 1987, **150 Hadits-hadits Pilihan : Untuk Pembinaan Akhlak Dan Iman**. Surabaya : Al-Ikhlash.
- Nasution, Harun, Prof.Dr., 1995, **Islam rasional Gagasan Dan Pemikiran**, Cet.I, (Syarif Muzani,ed.). Bandung : Mizan

- Nawawi, Hadari, Prof.Dr. 1995, ***Demi Masa di Bumi dan di Sisi Allah SWT***. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rahardjo, M. Dawam, 1995, ***Etika Ekonomi Dan Manajemen***, Yogyakarta : PT. Tiara Wacana.
- Rakhmad, Jalaluddin, Drs. M.Sc, 1991, ***Psikologi Komunikasi***, Edisi Revisi, Cet. VI, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____, 1992, ***Islam Aktual : Refleksi Sosial seorang Cendekiawan Muslim***, Cet. IV, Bandung : Mizan.
- _____, 1995, ***Metode Penelitian Komunikasi***, edisi II, Cet.V, Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- _____, 1996, ***Retorika Modern, Pendekatan Praktis***, Cet.III, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sardiman, A.M., 1996, ***Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar***, Cet.VI, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Shihab, Quraish, H.M. Prof. Dr. Pebruari 1997, ***Perwujudan Nilai Agama Dalam Meningkatkan Etos Kerja Dan Budaya Kerja***, ***Buletin Diklat***, edisi no. 17. Jakarta, hal. 22-23.
- Siagian,Sondang P. Prof.Dr.MPA, 1995, ***Manajemen Sumber Daya manusia***, cet. IV, Jakaria : Bumi Aksara.
- Siddiq, Syamsuri, A. Drs. 1987, ***Dakwah dan Teknik Berkhutbah***, Bandung : PT. Al-Maarif.
- Siswanto, Bedjo, Drs. 1989. ***Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja***, Cet. II, Bandung : Sinar Baru.
- Susanto, Astrid S., Dr. Phil. 1986., ***Filsafat Komunikasi***, Bandung : Bina Cipta.
- Syihata, Abdullah, Dr. 1986. ***Dakwah Islamiyah***, terj. Prof. Dr. H. Ibrahim Husein,MA. Jakarta : Departement Agama.
- Tasmara, Toto, Drs., 1995, ***Etos Kerja Pribadi Muslim***, Yogyakarta : Dana bakti Wakaf.
- Tjiptoheriyanto, Prijono, 1987, ***Etos kerja Dan Moral Pembangunan***

Dalam Islam, Sekitar kemiskinan dan keadilan Dari Cendekiawan Kita Tentang Islam, eds, Sri Edi Swasono, et-al. Jakarta : Penerbit UI. Hal. 59-64.

Wirapraja, Nana Rukmana D., Ir. 1993, ***Menuju Kehidupan Islam Tuntunan Praktis Sistematis Dakwah***, Jakarta : Bumi Cipta Aksara.

Yahya, Imam Abu Zakaria, 1987, ***Riyadhu Al-Shalihin***, terj. H. Salim Bahreisy, Jilid II, Bandung : Al-Maarif.

Ya'kub, Hamzah H.Dr., 1981, ***Publisistik Islam Teknik Dakwah dan Leadership***, Cet. II, Bandung : CV. Diponegoro.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id