PENGARUH KOMPARATIF ANTARA DISIPLIN DENGAN RUTIN DAN TIDAKNYA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI PT. PAKARTI RIKEN INDONESIA KEBOAN SIKEP GEDANGAN SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh :

KARTIKA AGI SYAHRI
D01207081

FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : KARTIKA AGI SYAHRI

NIM : D01207081

Judul :PENGARUH KOMPARATIF ANTARA DISIPLIN DENGAN RUTIN DAN TIDAKNYA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI PT. PAKARTI RIKEN INDONESIA KEBOAN SIKEP GEDANGAN SIDOARJO

ini telah diperiksa dan disetujui untuk di ujikan.

Surabaya, 22 Juni 2011

Pembimbing

Drs. A. Hamid, M.Ag

NIP. 195512171981031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Kartika. A ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 22 Juli 2011
Mengesahkan,
Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 196203121991031002

Ketua,

Drs. A. Hamid, M.Ag
NIP. 195512171981031003

Sekretaris,

Sutini, M.Si
NIP. 197701032009122001

Penguji I,

Dra. Hj. Fauti Subhan, M.Pd.I
NIP. 195410101983122001

Penguji II,

Dr. H. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 196203121991031002

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama	:	Kartika Agi Syahri
NIM	:	D01207081
Jurusan/Semester	:	Pendidikan Agama Islam / VIII
Alamat	:	Jetis Wetan gang 5 no. 7b Wonocolo Surabaya
Judul Skripsi	:	pengaruh komparatif disiplin karyawan antara rutin dengan tidaknya pendidikan agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 11 Juli 2010

Saya yang menyatakan

KARTIKA AGI SYAHRI
D01207081

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Kartika Agi Syahri, D01207081, 2011. Pengaruh komparatif antara disiplin karyawan dengan rutin dan tidaknya pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia di Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

Dalam hal ini peneliti melasanakan penelitiannya di sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang onderdill part dan otomotive part. Masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : (1) Bagaimana disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?, (2) Bagaimanakah disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?, (3) Adakah perbedaan pengaruh disiplin karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?.

Dalam menjawab permasalahan tersebut, peneliti menganalisis dengan pendekatan kuantitatifkomparatif asosiatif dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi.

Berdasarkan analisis terhadap data penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) Bahwa disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tergolong baik (2) disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tergolong cukup baik (3) tidak ada perbedaan pengaruh disiplin karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo. Berdasarkan analisis, diperoleh hitungan 1,35 sedangkan r tabel dapat diketahui df = 248 pada taraf signifikansi 10% adalah 1,645 dengan jumlah responden 125 karyawan. Jadi, t hitung lebih kecil dari pada t tabel berarti hipotesis alternatif (Ha) yang ditolak. Sedangkan hipotesis nilai (Ho) diterima.

Kata kunci : Kedisiplinan Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM .....
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....
MOTTO .....
PERSEMBAHAN .....
ABSTRAK .....
KATA PENGANTAR .....
DAFTAR ISI .....
DAFTAR TABEL .....
BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang .....
B. Rumusan Masalah .....
C. Tujuan Penelitian .....
D. Manfaat Penelitian .....
E. Batasan Penelitian .....
F. Definisi Operasional .....
G. Sistematika Pembahasan .....
BAB II : LANDASAN TEORI
A. Tinjauan tentang Kedisiplinan Karyawan.....
1. Pengertian kedisiplinan .....
2. Pembinaan Disiplin .....
3. Macam-macam Kedisiplinan .....
4. Bentuk Kedisiplinan.....
5. Disiplin kerja dalam ajaran Islam .....
B. Tinjauan Tentang pelaksanaan pendidikan Agama Islam .....
1. Pengertian pendidikan Agama Islam .....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tujuan pendidikan Agama Islam .....
3. Pendidikan Agama Islam non formal.....
a. Pengertian pendidikan Agama Islam non formal.....
b. Materi pendidikan Agama Islam non formal .....
c. Metode pendidikan Agama Islam non formal .....
d. Pelasanaan pendidikan Agama Islam non formal .....
C. Tinjauan Tentang pengaruh kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam...
D. Hipotesis Penelitian .....

BAB III : METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian .....
B. Rancangan Penelitian .....
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
C. Populasi dan Sampel .....
D. Metode Pengumpulan Data .....
E. Instrument Penelitian.....
F. Analisis Data .....

BAB IV : LAPORAN PENELITIAN
A. Letak Geografis dan Demografis .....
1. Sejarah Berdirinya PT. Pakarti Riken Indonesia .....
2.letak Geografis .....
3. Letak Demografis .....
4. Sarana dan Prasarana .....
B. Pelasanaan Pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia
C. Kedisiplinan karyawan PT. Pakarti Riken Indonesia .....
D. Pengaruh pendidikan Agama Islam terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Pakarti Riken Indonesia .....
E. Penyajian data.....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1.Penyajian data observasi dan interview .....
2.penyajian data angket.....
F. Analisis Data dan pengujian hipotesis .....

BAB V : PEMBAHASAN DAN DISKUSI HASIL PENELITIAN
A. Pembahasan hasil penelitian .....
B. Diskusi hasil penelitian .....

BAB VI : SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan .....
B. Saran .....
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel I : Sarana dan Prasarana di PT. Pakarti Riken Indonesia di Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo .....

Tabel II : Susunan Kepengurusan Ta'mir Musholla Miftahul Jannah di PT. Pakarti Riken Indonesia di Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo .....

Tabel III : Ketidakhadiran Kerja .....

Tabel IV : Pelanggaran dan sanksi .....

Tabel V : Shift Pagi .....

Tabel VI : Shift Sore.....

Tabel VII : Shift Malam .....

Tabel VIII : Bagian Administrasi .....

Tabel IX : Data Angket Tentang Kedisiplinan Karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia di Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo .....

Tabel X : Data Angket Tentang Kedisiplinan Karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia di Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo .....

Tabel XI : Tentang kehadiran karyawan sesuai dengan jam yang telah di tentukan.....

Tabel XII : Tentang keterlambatan karyawan datang di perusahaan .....

Tabel XIII : Tentang perizinan karyawan jika dapat masuk kerja .....

Tabel XIV : Tentang perizinan karyawan jika ia dijemput oleh keluarganya mendadak.....

Tabel XV : Tentang kepositifan kalimat "Kualitas Karyawan di tentukan dari disiplin Kerja" .....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel XVI : Tentang ketepatan karyawan dalam mengerjakan tugas kantor.....
Tabel XVII : Tentang penyelesaian tugas yang belum selesai .....
Tabel XVIII : Tentang Penyelesaian tugas dari atasan dengan tepat waktu.
Tabel XIX : Tentang kehadiran karyawan sesuai dengan jam yang telah di tentukan .....
Tabel XX : Tentang keterlambatan karyawan datang di perusahaan .....
Tabel XXI : Tentang perizinan karyawan jika dapat masuk kerja .....
Tabel XXII : Tentang perizinan karyawan jika ia dijemput oleh keluarganya mendadak.....
Tabel XXIII : Tentang kepositifan kalimat "Kualitas Karyawan di tentukan dari disiplin Kerja" .....
Tabel XXIV : Tentang ketepatan karyawan dalam mengerjakan tugas kantor.....
Tabel XXV : Tentang penyelesaian tugas sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.....
Tabel XXVI : Tentang penyelesaian tugas yang belum selesai .....
Tabel XXVII : Tentang mempergunakan waktu dengan baik dalam mengerjakan tugas kantor.....
Tabel XXVIII : Tentang selalu mempergunakan waktu sebaik mungkin .....
Tabel XXIX : Tentang Penyelesaian tugas dari atasan dengan tepat waktu.
Tabel XXX : Tentang Tabel Kerja *Test - t*.....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Drs. Ahmad D. Marimba:

"Pendidikan Agama Islam adalah bimbingan jasmani, rohani berdasarkan hukum-hukum agama Islam menuju kepada terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran Islam"

Dan pengertian Pendidikan Agama Islam diatas dapat ditarik pengertian pendidikan Agama Islam secara global. Pendidikan Agama Islam secara global ialah bimbingan yang dilakukan oleh seorang dewasa kepada terdidik dalam masa pertumbuhan agar ia memiliki kepribadian muslim. Istilah "*Kepribadian Muslim*" yaitu kepribadian yang memiliki nilai-nilai agama Islam, memilih dan memutuskan serta berbuat berdasarkan nilai-nilai Islam dan bertanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai Islam.[1]

Setelah kita mengetahui tentang pengertian Pendidikan Islam maka kita dapat menarik kesimpulan tentang Tujuan Pendidikan Islam. Tujuan Pendidikan Islam menurut peneliti yaitu sasaran yang akan dicapai oleh seorang atau sekelompok orang yang melaksanakan Pendidikan Islam.

Menurut Abdul Fathah Jalat dalam bukunya yang berjudul "Min Usali Tarbiyati Fill Islam" yang dialih bahasakan Drs. Herry Noer Ali

[1] Unbiyati Nur, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung ; Pustaka Setia, 1997), Cet. Ke-1 , h. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengelompokkan tujuan pendidikan Islam kedalam tujuan umum dan tujuan khusus. Dalam hal ini peneliti hanya ingin membicarakan kepada tujuan umum. Tujuan umum yang menjadikan manusia sebagai abdi atau hamba Allah SWT. Yang senantiasa mengagungkan dan membesarkan asma Allah SWT dengan meneladani Rasulullah SAW, menjunjung tinggi ilmu pengetahuan, suka mempelajari segala yang bermanfaat baginya dalam merealisasikan tujuan yang telah digariskan oleh Allah SWT.

Allah berfirman

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلْمُدَّثِّرُ ﴿١﴾ قُمْ فَأَنذِرْ ﴿٢﴾ وَرَبَّكَ فَكَبِّرْ ﴿٣﴾

Artinya
"Hai orang yang berkemul, Bangunlah, lalu berilah peringatan! Dan Tuhanmu agungkanlah!" (QS. Al-Muddasir: 1-3)

ٱقْرَأْ بِٱسْمِ رَبِّكَ ٱلَّذِى خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ ٱلْإِنسَـٰنَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ ٱقْرَأْ وَرَبُّكَ
ٱلْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ ٱلَّذِى عَلَّمَ بِٱلْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ ٱلْإِنسَـٰنَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya:
"*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya". (QS. Al-'Alaq : 1-5)*

Demikianlah Allah SWT telah menciptakan seluruh manusia untuk beribadah kepada-Nya, kemudian mengutus seluruh Rasul kepada mereka untuk mengajak mereka beribadah kepada Allah SWT. [2]

[2] Abdul Fatah Jalal, *Azaz-azaz Pendidikan Islam*, (Alih bahasa Drs. Herry Nur Ali, CV. Diponegoro, 1988), h. 119-122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada umumnya, Tujuan umum dari pendidikan Agama Islam adalah membina peserta didik agar menjadi hamba yang suka beribadah kepada Allah. Ibadah disini tidak hanya terbatas pada menunaikan shalat, puasa di bulan Ramadhan, mengeluarkan zakat dan beribadah haji setelah mengucapkan syahadat Tauhid dan syahadat Rasul, tetapi mencakup segala amal, pikiran atau perasaan manusia, selama semua itu dihadapkan kepada Allah SWT. Pada intinya Ibadah merupakan jalan hidup dengan memenuhi apa yang dibutuhkan di dalam kehidupannya.

Seperti dalam Firman-Nya:

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولاً فَٱمْشُواْ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya:
“ Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُلُواْ مِن طَيِّبَـٰتِ مَا رَزَقْنَـٰكُمْ وَٱشْكُرُواْ لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

Artinya:
“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.” (QS. Al-Baqaroh: 172)

Dari firman Allah diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah telah memerintahkan kepada hambanya untuk bekerja untuk memenuhi hajat hidupnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan demikianlah usaha mencari rizki untuk bekerja atau mencari nafkah untuk anak-anaknya dan untuk memenuhi hajat hidupnya.

Dari hajat hidupnya tersebut setiap manusia bekerja keras untuk menghasilkan kebutuhan hidup yang ia inginkan. tetapi karena terlalu giat bekerja banyak karyawan lupa pada urusan ruhaniyah (beribadah kepada Allah SWT). Hal ini bisa terjadi dikarenakan banyak hal diantaranya perusahaan atau pabrik yang tidak memberikan waktu leluasa untuk beribadah atau tidak adanya fasilitas yang tersedia di dalam perusahaan atau pebrik tersebut. Sehingga banyak karyawan yang malas dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang muslim. Di bawah ini adalah penyebab karyawan enggan melaksanakan ibadah:

1. Kurang adanya kesadaran pada diri seseorang bahwa ibadah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap umat Islam
2. Adanya kesibukan sehingga sulit untuk meluangkan waktu untuk melaksanakan ibadah.
3. Kurang adanya kesempatan karena adanya keterbatasan waktu.
4. Malas karena sholat dapat menghabiskan waktu.[3]

Dari empat penyebab diatas merupakan salah satu bentuk ketidak disiplinan karyawan padahal sebenarnya sikap disiplin bagi karyawan sangatlah penting terutama untuk permasalahan ibadah.

Melaksanakan ibadah mempunyai beberapa hikmah diantaranya:

[3] Mahbubah, "Korelasi Antara Keaktifan Kerja Dengan Pelaksanaan Ibadah Karyawan PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo", Skripsi Sarjana Pendidikan,(Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya,2005), h.5.t.d.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Menjauhkan diri dari segala perbuatan keji dan mengkar
2. Menenangkan dan menentramkan jiwa
3. Mendidik manusia untuk menjaga kebersihan
4. Membentuk akhlak yang teguh dan tangguh
5. Membina persatuan dan kesatuan antar sesame muslim
6. Meningkatkan kesehatan jasmani dan ruhani [4]

Dalam Islam disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain seperti dalam surat An Nisa ayat 59:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡ

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu …" (AnNisa:59)[5]

Dari ayat di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa disipin atau patuh dan taat sangatlah penting bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan baik itu negri ataupun swasta. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk

[4] Musthofa Kamal Psha, dkk, *Fikih Islam,* (Yogjakarta, Citra Karsa Mandiri, 2002) hal 38-39.
[5] http//www. Endang Komara's Blog.com/ Selasa, 5 April 2011, 20:34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.[6]

Berangkat dari latar belakang tersebut, mendorong penulis untuk mengangkat judul:

"PENGARUH KOMPARATIF ANTARA DISIPLIN KARYAWAN DENGAN RUTIN ATAU TIDAKNYA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM PT. PAKARTI RIKEN INDONESIA DI KEBOAN SIKEP GEDANGAN SIDOARJO)"

B. Rumusan Masalah

Untuk mendapat gambaran yang jelas dan konkrit serta sasaran yang tepat dalam penelitian maka dipandang perlu adanya perumusan masalah yang perlu diungkap dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Bagaimana disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?
2. Bagaimanakah disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?
3. Adakah perbedaan pengaruh disiplin karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?

---

[6] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) h. 191

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang hendak dikaji tersebut, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk:

1. Mengetahui disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.
2. Mengetahui disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.
3. Mengetahui perbedaan pengaruh disiplin karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini, diharapkan nantinya dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang antara lain, yaitu:

1. Bagi mahasiswa
   a. Menerapkan ilmu yang didapat dari perkuliahan
   b. Sebagai latihan untuk lebih menambah cakrawala pandang serta penalaran terhadap permasalahan yang timbul diluar lingkungan kampus dan bagaimana cara mengatasinya, terutama bidang-bidang yang sesuai dengan disiplin ilmunya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Stata satu (S1) pada fakultas tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Bagi Institut Agama Islam Negeri khususnya Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kepustakaan, juga dapat dijadikan dasar pengembangan oleh peneliti lain yang mempunyai minat pada kajian yang sama dan sekaligus sebagai penyelesaian tugas akhir bagi mahasiswa

3. Bagi Perusahaan

a. Meningkatkan efesiensi dan efektifitas

b. Agar senantiasa meningkatkan kesejahteraan para karyawan dalam berbagai bidang, baik materi maupun kebutuhan rohani dan kebutuhan lainnya.

E. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan dalam judul ini, maka perlulah peneliti membatasi permasalahan yang diteliti guna menghindari salah satu pengertian dalam memahami apa yang menjadi maksud dari penulisan proposal skipsi ini. Sesuai dengan judul “Pengaruh Komparatif antara Disiplin dengan rutin tidaknya Pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia di Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo”. Maka peneliti memberikan batasan penelitian dengan memusatkan perhatian pada karyawan taste (tetap) saja karena karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan tetap ini bekerja secara rutin. Tidak seperti karyawan kampanye atau harian borongan yang tidak menentu dan tidak rutin waktu bekerjanya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi penjabaran kata-kata atau istilah-istilah kunci yang berkaitan dengan masalah atau variabel penelitian, sumber lain menyebutkan bahwa definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Karakteristik yang dapat diukur itulah yang merupakan kunci definisi operasional.[7] Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

a. Pengaruh

Maksud dari pengaruh di sini ialah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang[8]

b. Komparatif

komparasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *comparation* yang berarti perbandingan. Dalam kamus bahasa Indonesia berarti perbandingan dua benda.

c. Disiplin

Maksud dari kedisiplinan ialah sikap suka rela seseorang menaati semua paraturan secara sadar perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.[9]

---

[7] Tim Penulis, *Tips Dan Cara Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*, (Yogyakarta : Shira Media, 2009), cet. ke – 1,h. 64-65

[8] Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta:Balai Pustaka,1991), Edisi ke-2,h.747

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat dua pengertian kedisiplinan yakni dalam arti sempit dan arti luas "Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absent dan datang tepat waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahan"[10]

Dari beberapa pengertian kedisiplinan di atas peneliti lebih condong pada pengertian dua pengertian kedisiplinan merujuk pada tulisan Nitisemito, yaitu suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan.

d. Rutin

Dalam kamus bahasa Indonesia maksud dari rutin di sini adalah sering, selalu mengerjakan hal-hal tersebut.

e. Pendidikan Agama Islam

Maksud dari pendidikan ialah Bimbingan secara sadar oleh pendidik terhadap jasmani dan rohani menuju terbentuknya kepribadian yang utama[11]

Maksud dari Agama Islam ialah kepercayaan terhadap Allah SWT dengan ajarannya dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu. [12]

---

[9] Hasibun Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) h. 190

[10] Ahmad , M D, "Hubungan Antara Religious Dan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Beragama Islam Di PT. Cipta Mandiri Fingerindo Kendal", Skripsi Sarjana Psikologi, (Surabaya: Perpustakaan UNESA, 1995)h.22.t.d

[11] Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, (Bandung: AL-Ma'arif, 1989), h. 19

[12] Depdikbud RI, h. 237

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi maksud dari Pendidikan Agama Islam di sini bimbingan jasmani maupun rohani berdasarkan ajaran Agama Islam menuju kepada pribadi utama menurut ukuran Islam.[13]

Dan maksud Pendidikan Agama Islam dalam penulisan skrpsi ini ialah pendidikan nonformal. Dan maksud dari pendidikan nonformal ialah system pendidikan alternative selain pendidikan formal yang bertujuan untuk memberi bekal pengetahuan dan pembentukan kepribadian untuk terjun ke masyarakat.[14]

f. PT. Pakarti Riken Indonesia:

Suatu perusahaan yang memproduksi segala macam onderdill baik itu otomotive part maupun industrial part. Yang berada di desa Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

Jadi yang dimaksud dalam judul Skripsi ini adalah peneliti ingin meneliti adakah perbedaan pengaruh disiplin antara rutin tidaknya mengikuti Pendidikan Agama Islam (pendidikan nonformal) di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

G. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel yaitu disiplin karyawan dan menggunakan dua sampel, yaitu:

a. Karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam

[13] Abdurrahman An Nahlawi, *Prinsip-Prinsip Dan Metode Pendidikan Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992) h. 19

[14] Barnadib Imam, *Perbandingan Pendidikan,* (Yogyakarta: Andi Offset, 1987) h. 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran pemikiran terhadap maksud yang terdapat dalam pembahasan skripsi ini, maka perlu adanya sistematika pembahasan, adapun ada sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional atau penjabaran istilah-isltilah kunci dari judul, identifikasi variabel, metode penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II : Landasan teori

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang membahas tentang dasar yang dipakai dalam penulisan yang mendukung teori antara lain:

Bagian pertama pengertian disiplin, macam-macam disiplin, pembinaan disiplin karyawan, disiplin dalam pandangan Islam.

Bagian kedua mencakup tentang pengertian pendidikan agama Islam, tujuan pendidikan agama Islam, macam-macam pendidikan agama Islam, materi pendidikan agama Islam, pelaksanaan macam pendidikan agama Islam.

Bagian ketiga membahas tentang pengaruh antara disiplin karyawan dengan rutin mengikuti pendidikan Agama Islam untuk dijadikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

acuan dasar dalam penelitian lapangan sehingga tercapai hasil yang diinginkan.

Hipotesis penelitian.

BAB III : Metode penelitian

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, perancang penelitian populasi dan sampel variabel penelitian jenis dan sumber data (jenis data meliputi kualitatif dan kuantitatif, data yang diperlukan, tehnik instrument pengumpulan data) (meliputi metode observasi, metode wawancara dan metode angket), instrument penelitian serta tehnik analisis data

BAB IV : Laporan Hasil Penelitian

Bab ini membahas tentang laporan hasil penelitian yang menjelaskan gambaran umum tentang pendidikan agama islam pada PT. Pakarti Riken Indonesia Gedangan Sidoarjo.

Sedangkan sub bab kedua adalah penyajian data, meliputi: data tentang kedisiplinan karyawan dan sebagai sub bab ketiga adalah Analisis Data.

BAB V : Pembahasan Dan Diskusi Hasil Penelitian

Bab ini membahas tentang pembahasan hasil penelitian di PT. Pakarti Riken Indonesia Gedangan Sidoarjo.

Sedangkan sub bab kedua membahas tentang diskusi hasil penelitian yang telah diteliti di PT. Pakarti Riken Indonesia Gedangan Sidoarjo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan yang telah di temukan peneliti di dalam buku-buku yang menjadi referensinya.

BAB VI : Simpulan dan Saran

Bab ini membahas kesimpulan dan saran-saran pada bagian akhir skripsi ini, penulis menyajikan daftar pustaka dan lampiran yang dibutuhkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kedisiplinan Karyawan

1. Pengertian Kedisiplinan Karyawan

Dalam subbab ini peneliti akan mencoba memberikan pengertian tentang kedisiplinan menurut para ahli di bawah ini:

a. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia kata disiplin diartikan suatu sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati dan mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku.[1]

b. Menurut T. Hani Handoko, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisansional.[2]

c. Menurut Drs. Malayu, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbutan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.[3]

---

[1] *Ensiklopedi Nasional Indonesia,* (Jakarta: Cipta Adhi Pustaka, 1989) h. 371

[2] T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001) h. 208

[3] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) Edisi Revisi, 193-194

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Menurut Dr. B. Siswanto mengetakan dalam bukunya "Manajemen tenaga kerja" disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.[4]

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menggaris bawahi bahwa maksud dari disiplin kerja ialah suatu ketentuan-ketentuan aturan-aturan yang tertulis dan tidak tertulis yang dibuat oleh kebijakan perusahaan yang harus ditaati, dihargai, dihormati dan dipatuhi oleh semua anggota perusahaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang tertib dan teratur dalam mencapai tujuan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan perusahaan kepadanya.

2. Pembinaan Disiplin

Dalam dunia kerja akan selalu beradapan dengan masalah-masalah disiplin yaitu tentang ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang harus ditaati itu ada perbedaan dalam penerapannya. Namun demikian semua perusahaan baik negri maupun swasta, penerapan disiplin sangat ditekankan kepada

[4] Bedjo. Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) cet. Ke-3, h. 291

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seluruh karyawannya. Tetapi yang menjadi persoalan dalam hal ini adalah sejauh mana perusahaan mengadakan pembinaan terhadap karyawannya.

Dengan diadakannya pembinaan disiplin kerja ini bertujuan untuk terjadinya keharmonisan dan kewajaran dalam bekerja antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pemimpin.

Drs. Bedjo Siswanto menyatakan bahwa tujuan dari pembinaan kerja yaitu :

a. Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
e. Follow up dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja maupun memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.[5]

[5] Ibid., h. 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah dapat difahami tentang tujuan dari pada pembinaan disiplin kerja, maka diketahui bahwa pembinaan disiplin kerja, maka diketahui bahwa pembinaan disiplin kerja itu masih ada faktor-faktor penunjangnya antara lain:

a. Motivasi

Drs. Bedjo Siswanto mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

- Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak
- Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu
- Setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang
- Proses dalam menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan.[6]

Sosilo Martoyo mengemukakan motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.[7]

b. Pendidikan dan latihan

Dengan adanya pendidikan dan latihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar nantinya mendapatkan

[6] Bedjo Siswanto Sastrohardiwiryo,op.cit., h. 244
[7] Susilo Martoyo, op.cit., h. 154

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kerja yang berdaya guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud dengan nyata.

Pendidikan dan latihan tenaga kerja yang mejadi kunci dalam manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak bisa dilaksanakan secara sembarangan melainkan dengan serius baik dari sarana maupun prasarananya.

Pendidikan dan latihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud yang terkandung atas pelaksanaan fungsi tersebut, hanya ruang lingkupnya saja yang membedakan gerak kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Latihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.[8]

c. Kepemimpinan

Pimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dan juga alam lingkungannya. [9]

---

[8] Bedjo Siswanto Sastrohardiwiryo, op.cit., h. 140

[9] Toto tasmara, *Etos Kerja Pribumi Muslim,* (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995) h. 135

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari defenisi di atas seorang pemimpin harus mempunyai pengaruh di perusahaan karena dia merupakan teladan dari pada karyawan. Dengan demikian apabila dalam perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar karyawan bisa berbuat disiplin maka harus diusahakan agar pemimpin bisa berdisiplin, terutama pimpinan yang langsung berhubungan dengan para karyawan. Apabila pimpinan bisa berdisiplin maka ia bisa jadi teladan bagi karyawan dan diharapkan mereka lebih berdisiplin yang bukan hanya sekedar takut akan hukuman karena segan atau sungkan kepada pemimpin.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat membantu dalam sikap mereka, yaitu mereka akan patuh, taat dan tanggung jawab. Sebab perusahaan dianggap memperhatikan mereka dalam hal kebutuhannya seperti halnya upah yang di sepakati, incentive, tunjangan-tunjangan, uang makan dan asuransi.

Dalam hal masalah kesejahteraan ini pemerintah sudah mengaturnya di dalam Undang-Undang No. 14 tahun 1969 pasal 10 tentang Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup:

- Norma kesejahteraan kerja
- Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan
- Norma kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Pemberian ganti rugi, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.[10]

e. Penegakkan disiplin lewat hukum

Disiplin yang ditegakkan lewat hukum akan terikat dengan sanksi-sanksi bagi karyawan-karyawan yang melanggar hukum itu. Tetapi hukum juga akan memberikan imbalan bagi karyawan yang mempunyai prestasi agar sebagai pendorong melakukan perbuatan terpuji.

Hukum disiplin adalah serangkaian peraturan yang berisi norma-norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin atau tata kehidupan organisasi, agar segala tugas dan kewajiban dalam organisasi yang bersangkutan dapat terlaksana dengan baik dan tepat.[11]

3. Macam – macam Kedisiplinan

Kedisiplinan menurut T. Hani Handoko terbagi menjadi dua tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu:

a. Disiplin Preventip

Disiplin Preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para

[10] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Kerja,* loc.cit. , h. 247
[11] Ibid, h. 142

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh manajement.[12]

Manajement mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim Disiplin Preventip di mana berbagai standart diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui sandart- sandart apa yang dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Di samping itu, manajement hendaknya menetapkan sandart- sandart secara positif dan bukan secara negative, seperti "Jagalah Kebersihan!" bukan "Jangan Ceroboh". Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatar belakangi suatu standart agar mereka dapat memahaminya.

b. Disiplin Korektip

Disiplin Korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan Korektip sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

[12] T Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, loc, cit. , h. 208

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departeman personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajeman mauapun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.[13]

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Sebuah contoh system disiplin progresif secara ringkas dapat ditujukan sebagai berikut:

- Teguran secara lisan kepada penyelia
- Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- Skorsing satu minggu atau lebih lama

[13] ibid., h. 209

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Diturunkan pangkatnya
- Dipecat

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkatan berat ataua kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari displin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung di pecat[14]

4. Bentuk-bentuk Kedisiplinan

a. Kedisiplinan dalam waktu

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

- Suatu perusahaan ada yang menggunakan waktu kerja dalam sehari 9 jam di kurangi 1 jam istirahat berarti waktu kerja optimal 8 jam karena perusahaan ini menggunakan system libur 2 hari, biasanya Sabtu dan Minggu. Efektif kerja mulai hari Senin sampai Jum'at : 8 x 5 hari = 40 jam.

[14] ibid., h. 210-211

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Sedangkan yang lainnya menggunakan waktu kerja dalam sehari 8 jam dikurangi 1 jam untuk istirahat, berarti waktu kerja optimal 7 jam karena perusahaan ini menggunakan system 1 hari libur dan ½ hari kerja. Biasanya hari Sabtu masuk ½ hari dan Minggu libur, 7 jam x 5 = 35 jam + 5 jam = 40 jam.[15]

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 terhadap karyawannya memberikan produktivitas kerja, cepat, tepat, cermat dan selamat dari kekeliruan, sebab jika tugas-tugas perusahaan belum terselesaikan, berarti biaya lembur karyawan menjadi bertambah. Dan ini dianggap tidak efisien dan efektif.

Bentuk-bentuk pendisiplinan waktu dalam bekerja di anataranya 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.

Arni Muhammad mengatakan dalam buku komunikasi bahwa, Apa saja kegiatan sehari-hari kita usahakan tepat pada waktunya,

[15] PT. Pakarti Riken Indonesia, *Kesepakatan Kerja Bersama,* (Surabaya: PARIN, 2002) h. 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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. [16]

Dalam ajaran Islam, misalnya shalat yang wajib dikerjakan pada waktunya antara lain mendidik disiplin waktu bagi yang mengerjakannya. Adanya waktu Subuh, Dhuhur, Asyar, Magrib dan Isya', merupakan ketentuan waktu yang harus ditaati bagi setiap muslim.

2) Keaktifan masuk kerja

Aturan-aturan pemerintah No. 39 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."[17]

Perusahaan dalam hal ini masih memberikan batasan toleransi untuk setiap ketidakhadiran karyawan dengan pemberitahuan dan bukti-bukti kuat seperti surat izin atau surat dokter. Namun jika ketidakhadiran melebihi 3 hari akan dilakukan sanksi-sanksi atau sampai dengan sanksi pemetusan hubungan kerja.

---

[16] Muhammad Arni, *Komunikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) h. 155
[17] Martono, *Etika Komunikasi Kantor,* (Jakarta: Karya Utama, 1991) h. 274

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 produktifitas kerja dibentuk oleh modal kerja, disiplin kerja yang tinggi dan ditunjang iklim organisasi yang menggairahkan.

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

- Memberikan kompetensi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksa perusahaan
- Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual karyawan
- Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerjadan memperkokoh rasa kesetia kawanan antara tenaga kerja, manajemen dan pengusaha
- Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat
- Memperhatikan hari esok pada tenaga kerja
- Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.[18]

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. Setiap karyawan dan pihak manajemen harus berupaya secara continue bahwa hari ini harus lebih baik dari pada 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.

b. Kedisiplinan terhadap perbuatan

Kedisiplinan dalam perbuatan yang dimaksud pembahasan ini menyangkut sikap disiplin dalam lingkungan organisasi kerja baik

[18] Bedjo. Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia,* loc.cit. , h. 268-269

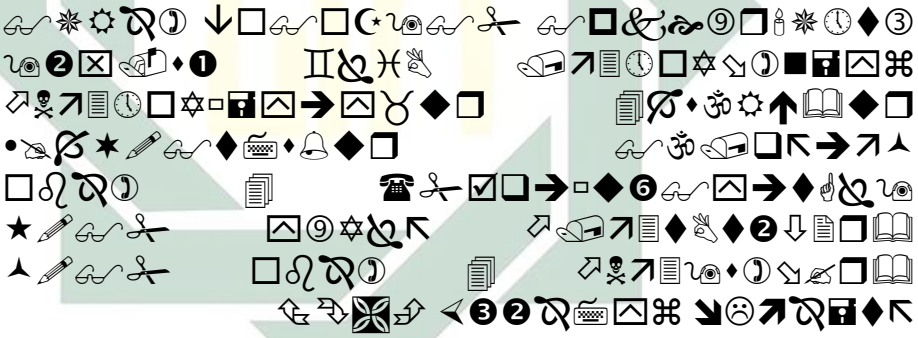
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungannya sesame karyawan dan atasan, maupun terhadap tugas dan tanggung jawab

- Hubungan kerja terhadap Karyawan dan atasan

Di manapun manusia hidup tidak akan lepas dari ketergantungan terhadap orang lain. Satu sama lain saling membutuhkan, sehingga secara alamiah hubungan ini akan tercipta satu sama laim dengan adanya pengertian baik secara sadar atau tidak.

Posisi manusia dihadapan Allah SWT adalah sama, yang membedakan adalah ketaqwaannya. Dan hal tersebut terdapat dalam firman Allah Surat Al-Hujurat: 13, yaitu:



Artinya:
"Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal."[19]

[19] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30,* (Bandung: Gema Risalah Press Bandung, 1993) h. 847

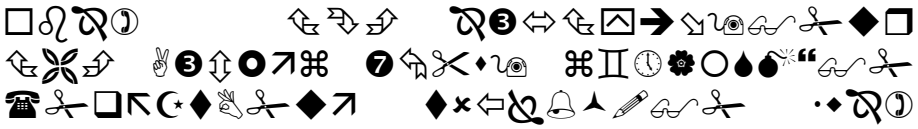
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Kerja sama dengan siapapun dalam lingkungan kerja harus bertujuan dan didasari prinsip-prinsip kebaikan dan nila-nilai ketaqwaan, agar pelaksanaan dan hasilnyapun 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 dengan adanya sikap saling mengingatkan sesama anggota dalam perusahaan tentang yang benar dan yang baik, dalam mekanisme pemantauan dan pengembangan yang efektif dan saling mengingatkan tentang sikap tabah, diantaranya tahan mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan umum, jadi tidak egois.[20]

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



[20] Nurkholis Majid, *Masyarakay Religius,* (Jakarta: Penerbit Paramadina, 1997) h. 90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:
"Demi masa. .Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,.Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."[21]

Bila terjadi masalah-masalah dalam proses hubungan itu, maka dituntut untuk mengadakan dialog dan musyawarah dengan mereka dengan cara bijaksana dan cara-cara yang baik-baik. Dawam Raharjo mengatakan salah satu prinsip yang terpenting dalam musyawarah untuk memecahkan masalah-masalah atas urusan umum, pelaksanaan perintah *Wa amruhum Syura bainahum* (Ali Imron : 159 dan Asy-Syura : 38), akan membawa kepada upaya untuk selalu melakukan inventarisasi tentang masalah-masalah bersama untuk dipecahkan diantara mereka yang berkepentingan dalam soal tersebut. [22]

- Hubungan Kerja terhadap tugas dan tanggung jawab

Tugas ialah suatu 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

[21] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30,* loc.cit. , h. 1099
[22] Dawam Raharjo, *Etika Ekonomi dan Manajemen,*(Yogyakarta: PT.Tiara Wacana, 1995)h. 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 atau jangka waktu tertentu. [23]

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. Segala pekerjaannya itu dapat diselesaikan tepat waktu dengan 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 ayat 39:

Artinya:

[23] Bedjo. Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia,* loc.cit. , h. 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

”Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”[24]

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 hadistnya, seperti di riwayatkan oleh Bukhari Muslim yang dikutip oleh Imam Abu Zakaria Yahya dalam Riyadhus-Shalihin:

وَ عَنْ آبِى هُرِيْرَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ : أَنَّ رَسُوْلَ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ. قَا لَ أَيَةُ المنَافِقُ ثَلَاثَ : إِذَا حَدَثَ كَذَبَ, إِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ, إِذَا اُؤْمِنَ خَانَ (متفق عليه)

Artinya:
“Dari Abu huraira r.a berkata : Rasulullah SAW “Tanda orang munafik itu ada tiga: jika berkata-kata dusta, jika berjanji menyalahi, dan jika di percayai khoanat”. (Riwayat Muttafaq alaihi).[25]

5. 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

[24] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya Juz 1-30,* loc.cit. , h. 874

[25] Imam Abu Zakaria bin Saraf An-Nawawi, *Riaydhu As-Shalihin,* (Bandung, PT. Al-Ma’arif, 1987), Terj. H. Salim Bahreisy, ,Jilid I, h. 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 Al-A'rof ayat 172-176. Allah telah memberikan tugas kepada manusia agar menjadi pengelolanya (Q.S. Hud : 61) dengan cara itu manusia mendapat rejekinya, besarnya ialah kerja, usaha atau tenagayang disumbangkan dalam proses produksi. Dan hal ini terdapat dalam surat An-Najm ayat 39. Dan manusia menurut Toto Tasmara, harus memiliki cara pandang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau usahanya, pada 3 dimensi kesadaran:

- Aku tahu (ma'rifat, alamat, Epistimologi)
- Aku berharap (hakikat, ilmu, reliusitas)
- Aku berbuat (syari'at, amal, etis).[26]

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

[26] Toto tasmara, *Etos Kerja Pribumi Muslim,* loc. cit. , h. 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dirinya secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab uluhiyah merupakan karakter seorang muslim.

Berdasarkan Al-Qur'an dalam Az-Zumar ayat 39:

Artinya:
"Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui,"[27]

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 di berikan olehnya secara di sengaja 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 di kutip oleh Susilo Martoyo, tingkat kebutuhan dasar manusia ialah:

- Kebutuhan fisiologis dasar
- Keselamatan dan keamanan
- Cinta (kasih sayang)
- Akutansi diri[28]

[27] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30,* loc. cit. , h. 751
[28] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Kerja,* loc.cit. , h. 149

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 10:

Artinya:
"Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."[29]

Dalam ajaran Islam ditekankan adanya kondisi keseimbangan hidup manusia (balance life) antara urusan dunia dan akhirat, sebab kehidupan dunia beserta segala isinya merupakan sarana untuk menuju kehidupan yang lebih abadi yaitu akhirat. Jadi selain manusia diperintahkan mencari kehidupan dunia seoptimal mungkin, tetpi jangan sampai melupakan dan melalaikan kehidupan akhirat, seperti dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jum'ah ayat 9-10:

[29] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30,* loc.cit. , h. 671

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:
"Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli[1475]. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."[30]

Dalam mencari karunia dan rizki Allah di dunia harus dengan 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 manipulasi dan sebagainya seperti dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29:

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. dan janganlah kamu

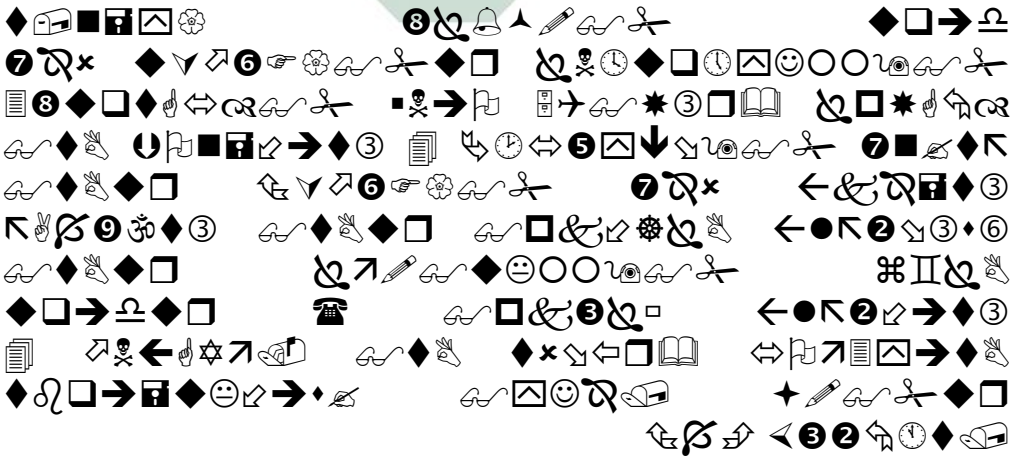
[30] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30,* loc.cit. , h. 933

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."

Dalam ajaran Islam, sejenis perilaku taat dan patuh pada peraturan dan perintah yang jelas-jelas tidak melanggar langgaran 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 sebagai lahan dalam mencari nafkah untuk memenuhi kehidupannya.

Kesadaran dan keinsafan sebagai modal yang sangat mendasar dalam membentuk disiplin, sebagai 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 ayat 4:



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:
"Dialah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa: kemudian Dia bersemayam di atas ´arsy[1453] Dia mengetahui apa yang masuk ke dalam bumi dan apa yang keluar daripadanya dan apa yang turun dari langit dan apa yang naik kepada-Nya [1454]. dan Dia bersama kamu di mama saja kamu berada. dan Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan."[31]

Pembinaan ruhani pribadi keagamaan dalam suatu perusahaan agar senantiasa disiplin, taat dan patuh pada peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan etika kerja, moral dan sesuai dengan ajaran agama yang dilaksanakan dengan kesadaran dan keinsyafan tersebut akan lebih efektif, karena mereka memilki keyakinan, bahwa Allah senantiasa mengawasi segala perbuatan mereka kapan dan di manapun berada. Manusia bisa dibohongi, karena penglihatan dan pendengarannya 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:

- Memperkuat built in mechanism (membangun mekanisme) ketaatan dan ketaqwaan beragama.
- Menyediakan sarana dan menciptakan lingkungan agamis kepada kelompok-kelompok masyarakat yang antara lain menjaga homogenitas kehidupan bermasyarakat mereka.[32]

---

[31] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30,* loc.cit. , h. 900

[32] Yahya Muhaimin, *Etos Kerja dan Moral Pembangunan,* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1987) h. 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jika kita tarik kesimpulan tentang pendapat dari Yahya Muhaimin maka ketaqwaan sebagai dasar etos kerja dalam Islam. Maka tauhid sebagai sendi utamanya. Taqwa merupakan sikap mental seseorang yang senantiasa ingat, waspada dan hati-hati memelihara diri dari dosa, menjaga keselamatan dalam melakukan yang baik dan benar, pantang melakukan perbuatan yang salah dalam bekerja, dengan dilandasi ibadah kepada Allah, tentang membimbing tenaga kerja dari tingkat manajemen yang paling tinggi sebagai bawahan dalam struktur lembaga perusahaan kearah suatu sikap disiplin, kreatif, produktif dan tingkat manajemen yang paling tinggi untuk hasil kerja. Selanjutnya hal ini akan mendorong pula tingkat produktivitas yang diharapkan.

Menurut Dawam Raharjo tentang taqwa ialah kecenderungan yang terdapat pada jiwa manusia untuk memilih benar dan baik. Kata taqwa yang berasal dari kata "*Waqaya*" yang berarti memelihara, melindungi dan menjaga dari keinginan, kerusakan dan kebutuhan lainnya. Seseorang yang bertaqwa adalah orang yang memiliki kesadaran moral, dengan nama lain menentukan sikap dan tindakan. Kesadaran ini membawa orang pada pilihan yang bertanggung jawab. [33]

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

[33] Dawam Raharjo, *Etika Ekonomi dan Manajemen,* loc. cit. , h. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin waktu dan disiplin perbuatan telah dijelaskan pada subbab sebelumnya. Dan jika dapat tarik kesimpulan bahwa dalam ajaran Islam Disiplin waktu mapun perbuatan sangatlah penting bagi kehidupan setiap umat muslim.

B. Tinjauan Tentang Pendidikan Agama Islam

1. Pengertian Pendidikan Agama Islam

Pendidikan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah pendidikan agama Islam. Adapun kata Islam dalam istilah pendidikan Islam menunjukkan sikap pendidikan tertentu yaitu pendidikan yang memiliki warna-warna Islam. Untuk memperoleh gambaran yang mengenai pendidikan agama Islam, berikut ini beberapa defenisi mengenai pendidikan Agama Islam.

Menurut Dr. Muhammad Fadlil Al-Jamaly, Pendidikan Agama Islam adalah upaya mengembangkan, mendorong serta mengajak manusia lebih maju dengan berdasarkan nilai-nilai yang tinggi dan kehidupan yang mulia sehingga terbentuk pribadi yang lebih sempurna, baik yang berkaitan dengan akal, perasaan maupun amal perbuatan.[34]

Menurut Drs. Ahmad D. Marimba, Pendidikan Agama Islam adalah bimbingan jasmani, rohani berdasarkan hukum-hukum agama Islam menuju kepada terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran Islam.[35]

---

[34] ibid. , h. 135
[35] Unbiyati Nur, *Ilmu Pendidikan Islam,* loc. cit., h. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan menurut Zakiah Daradjat, pendidikan Agama Islam adalah: pendidikan dengan melalui ajaran-ajaran agama Islam, yaitu berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar nantinya setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam yang telah diyakininya secara menyeluruh, serta menjadikan ajaran agama Islam itui sebagai suatu pandangan hidupnya demi keselamatan dan kesejahteraan hidup di dunia dan di akhirat.[36]

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan oleh peneliti maksud dari pendidikan Agama Islam dalam skripsi ini adalah suatu proses bimbingan jasmani dan rohani yang berlandaskan ajaran Islam dan dilakukan dengan kesadaran untuk mengembangkan potensi karyawan menuju perkembangan yang maksimal, sehingga terbentuk kepribadian yang memiliki nilai-nilai Islam.

2. Tujuan Pendidikan Agama Islam

Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mencapai suatu tujuan, tujuan pendidikan akan menentukan ke arah mana peserta didik akan dibawa. Tujuan pendidikan juga dapat membentuk perkembangan anak untuk mencapai tingkat kedewasaan, baik biologis maupun pedagogis.

Pendidikan Agama Islam di sekolah bertujuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan keimanan melalui pemberian dan pemupukan pengetahuan, penghayatan, pengamalan serta pengalaman peserta didik tentang agama

[36] Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta:Bumi Aksara, 1992), cet ke-2,h. 86

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang dalam hal keimanan, ketaqwaannya, berbangsa dan bernegara, serta untuk dapat melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.[37]

Menurut Zakiah Daradjat Tujuan ialah suatu yang diharapkan tercapai setelah sesuatu usaha atau kegiatan selesai. Tujuan pendidikan bukanlah suatu benda yang berbentuk tetap dan statis, tetapi ia merupakan suatu keseluruhan dari kepribadian seseorang, berkenaan dengan seluruh aspek kehidupannya, yaitu kepribadian seseorang yang membuatnya menjadi "*insan kamil*" dengan pola taqwa. Insan kamil artinya manusia utuh rohani dan jasmani, dapat hidup berkembang secara wajar dan normal karena taqwanya kepada Allh SWT.[38]

Sedangkan Mahmud Yunus mengatakan bahwa tujuan pendidikan agama adalah mendidik anak-anak, pemuda-pemudi maupun orang dewasa supaya menjadi seorang muslim sejati, beriman teguh, beramal saleh dan berakhlak mulia, sehingga ia menjadi salah seorang masyarakat yang sanggup hidup di atas kakinya sendiri, mengabdi kepada Allah dan berbakti kepada bangsa dan tanah airnya, bahkan sesama umat manusia.[39]

---

[37] Abdul majid, S.Ag dan Dian Andayani, Spd., *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004) Cet. Ke-1, h. 135

[38] Zakiah Daradjat, dkk, op.cit. , h. 29

[39] Mahmud Yunus, *Metode Khusus Pendidikan Agama*, (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 1983), h. 13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan Imam Al-Ghazali mengatakan bahwa tujuan pendidikan Islam yang paling utama ialah beribadah dan *taqarrub* kepada Allah, dan kesempurnaan insani yang tujuannya kebahagiaan dunia akhirat.[40]

Menurut Dra. Hj. Nur Unbyati dalam bukunya "Ilmu Pendidikan Islam" mengemukakan bahwa tujuan pendidikan Islam ada 4 macam, yaitu:

a. Tujuan Umum

Tujuan umum ialah tujuan yang akan dicapai dengan semua kegiatan pendidikan, baik dengan pengajaran atau dengan cara yang lainnya. Tujuan ini meliputi aspek kemanusiaan seperti: sikap, tingkah laku, penampilan, kebiasaan dan pandangan. Tujuan umum ini berbeda pada tingkat umur, kecerdasan, situasi dan kondisi, dengan kerangka yang sama.

b. Tujuan Akhir

Pendidikan Islam ini berlangsung selama hidup, maka tujuan akhir akhirnya terdapat pada waktu hidup di dunia ini telah berakhir. Tujuan umum yang berbentuk Insan Kamil dengan pola taqwa dapat mengalami naik turun, bertambah dan berkurang dalam perjalanan hidup seseorang. Perasaan, lingkungan dan pengalaman dapat mempengaruhinya. Karena itulah pendidikan Islam itu berlaku selama hidup untuk menumbuhkan, memupuk, mengembangkan, memelihara dan mempertahankan tujuan pendidikan yang telah dicapai.

[40] Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* , loc. cit., h. 71-72

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Tujuan Sementara

Tujuan sementara ialah tujuan yang akan dicapai setelah anak didik diberi sejumlah pengalaman tertentu yang direncanakan dalam suatu kurikulum pendidikan formal.

d. Tujuan Operasional

Tujuan operasional ialah tujuan praktis yang akan dicapai dengan sejumlah kegiatan pendidikan tertentu. Satu unit kegiatan pendidikan dengan bahan-bahan yang sudah dipersiapkan dan diperkirakan akan mencapai tujuan tertentu disebut tujuan operasional. Dalam pendidikan formal, tujuan ini disebut juga tujuan instruksional. Tujuan instruksioanal ini merupakan tujuan pengajaran yang direncanakan dalam unit kegiatan pengajaran. [41]

Dan menurut Dra. Hj. Nuryanis. M.Ag dan Drs. H. Romli M. Hum yang dalam bukunya Pendidikan Luar Sekolah bahwa tujuan pendidikan Agama Islam agar orang-orang atau masyarakat berkembang menjadi lebih baik, terutama mengenai akhlak baik (akhlakul karimah).[42]

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan Agama Islam adalah membimbing dan membentuk manusia menjadi hamba Allah yang shaleh, teguh imannya, taat beribadah dan berakhlak terpuji.

---

[41] Unbiyati Nur, *Ilmu Pendidikan Islam,* loc. cit., h. 60-61

[42] Nuryanis. M.Ag dan Drs. H. Romli M. Hum, *Pendidikan Luar Sekolah,* (Jakarta: DEPAG RI, 2003) h. 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi, tujuan pendidikan agama Islam adalah berkisar kepada pembinaan pribadi muslim yang terpadu pada perkembangan dari segi spiritual, jasmani, emosi, intelektual dan social. Atau lebih jelas lagi, ia berkisar pada pembinaan warga Negara muslim yang baik, yang percaya pada Tuhan dan agamanya, berpegang teguh pada ajaran agamanya, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani.

Oleh karena itu berbicara mengenai pendidikan Agama Islam, baik makna maupun tujuannya haruslah mengacu pada penanaman nilai-nilai Islam dan tidak dibenarkan melupakan etika sosial atau moralitas sosial. Penanaman nilai-nilai ini juga dalam rangka menuai keberhasilan hidup (*hasanah*) di dunia bagi anak-anak didik yang kemudian akan mampu membuahkan kebaikan (*hasanah*) di akhirat kelak.

Dengan demikian tujuan pendidikan Agama Islam dalam penulisan skripsi ini merupakan membimbing dan membentuk manusia atau dalam hal ini karyawan agar berkembang dalam jalan Islami.

3. Pendidikan Agama Islam Non Formal

Sebelum kita mengetahui tentang Pendidikan Agama Islam Non Formal maka ada baiknya kita mengetahui bahwa di Indonesia ini system pendidikan terbagi menjadi tiga, yaitu: pendidikan formal, pendidikan in formal dan pendidikan non formal.

Dan dalam penelitian skripsi ini peneliti hanya menggunakan pendidikan Non Formal karena peneliti meneliti pendidikan yang terjadi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu pabrik atau perusahaan yang mana tidak terkontrol dengan rapi seperti yang terjadi pada pendidikan formal atau in formal tetapi berkembang dengan baik.

a. Pengertian Pendidikan Agama Islam Non Formal

Pendidikan dapat di laksanakan di mana saja, tidak hanya di sekolah saja seseorang memperoleh pendidikan. Akan tetapi di luar sekolah seseorang dapat memperoleh pendidikan dalam bentuk pendidikan non formal.

Adapun yang di maksud pendidikan non formal sebagai berikut:

1) Menurut Drs. Gunawan dalam bukunya "kebijakan-kebijakan pendidikan" berpendapat bahwa pendidikan non formal ialah semua usaha sadar yang di lakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar system persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa system dan metode penyampaian.[43]
2) Sedangkan menurut Philips H. Combs, mengungkapkan bahwa pendidikan non formal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir yang diselenggarakan di luar system formil, baik tersendiri maupun merupakan bagian dari suatu kegiatan yang luas,

[43] Ari Gunawan, *Kebijakan-Kebijakan Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, edisi Revisi,1995) h. 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dimaksud untuk memberikan layanan kepada sasaran didik tertentu dalam rangka mencapai tujuan belajar[44]

3) Menurut Soelaiman Joesoef, pendidikan non formal adalah pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan-peraturan yang ketat.[45] Dan memperoleh pengalaman, pengetahuan, latihan maupun bimbingan sesuai dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang memungkinkan baginya menjadi peserta yang efisien di lingkungan kerja, masyarakat dan Negara.

4) Di dalam undang-undang tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal 1 ayat (3): "system pendidikan nasional adalah satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu dengan yang lainnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional."[46]

Dan yang dimaksud dalam Undang-undang tersebut tentang satuan pendidikan ialah semua penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan sekolah maupun luar sekolah.

Jadi pendidikan Agama Islam Non formal ialah setiap kegiatan pendidikan agama yang diselenggarakan di luar sistem sekolah, dengan

---

[44] Ibid. , h. 19

[45] Soelaiman Joesoef dan Santoso Slamet, *Pendidikan Luar Sekolah,* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981) h. 22

[46] Hasabullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan,* (Jakarta: Raja Grafindo Prasada, 1999) h. 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maksud untuk memberikan layanan kepada peserta didik, supaya kelak menjadi manusia muslim yang dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya pedoman (pegangan) hidup yang diridhoi oleh Allah di dalam mencapai kehidupan yang bahagia baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Dan maksud pendidikan Agama Islam Non Formal pada penulisan skripsi ini adalah setiap kegiatan pendidikan Agama Islam yang diselenggarakan di luar system sekolah, supaya menjadi manusia muslim yang dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya pedoman (pegangan) hidup yang diridhoi oleh Allah di dalam mencapai kehidupan yang bahagia baik di dunia maupun di akhirat kelak.

b. Materi Pendidikan Agama Islam Nonformal

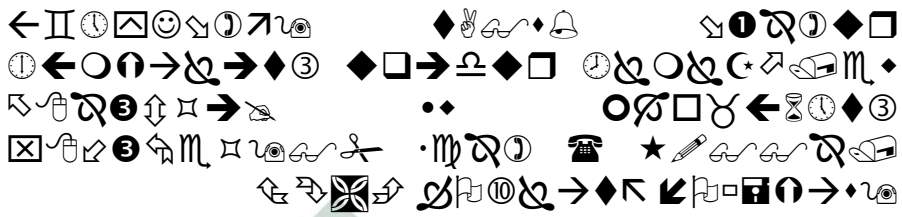
Pada dasarnya pendidikan Agama Islam itu mencakup tiga permasalahan:

- Aqidah adalah pengajaran yang bersifat I'tiqod batin, mengajarkan keEsaan Allah sebagai Tuhan yang menciptakan, mengatur dan meniadakan alam ini.

  Materi tentang Aqidah ini harus benar-benar ditanamkan sebelum materi yang lainnya karena ini menyangkut keimanan dan keyakinan akan adanya Dzat yang telah menciptakan segala yang ada di dunia ini. Hal ini sebagaimana dicontohkan oleh Lukman kepada anakanya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

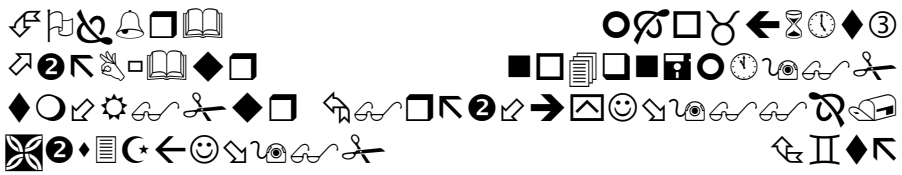
yang disebutkan dalam firman Allah dalam surat Luqman ayat 13 yang berbunyi:



Artnya:
”Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar".[47]

- Syariah adalah cara berhubungan dengan amal lahir dalam rangka mentaati semua peraturan dan hukum Tuhan, guna mengatur hubungan antar manusia dengan Tuhan dan mengatur hidup dan kehidupan manusia.

Setelah keyakinan sudah tertanam sebagai dasar untuk melangkah selanjutnya maka perlu adanya pengetahuan tentang kewajiban-kewajiban yang harus dimiliki, karena dengan pengetahuan mereka dapat melaksanakan ibadah dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Islam. Hal yang semacam ini juga dicontohkan dalam surat Luqman ayat 17, yang berbunyi:



[47] Soelaiman Joesoef, op.cit., h. 654

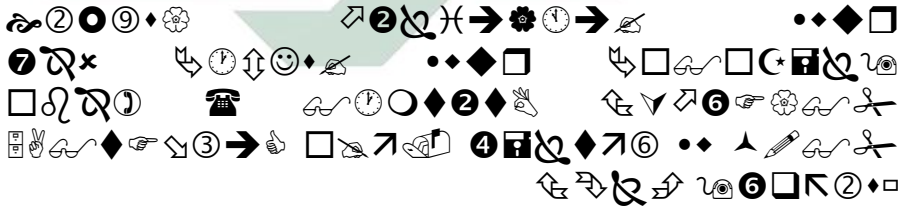
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:

"Hai anakku, dirikanlah shalat dan suruhlah (manusia) mengerjakan yang baik dan cegahlah (mereka) dari perbuatan yang mungkar dan bersabarlah terhadap apa yang menimpa kamu. Sesungguhnya yang demikian itu Termasuk hal-hal yang diwajibkan (oleh Allah)."[48]

- Akhlaq adalah suatu amalan yang besifat pelengkap penyempurnaan bagi kedua amal di atas dan yang mengajarkan tentang tata cara pergaulan hidup manusia (Hablum minannas).[49]

  Dan tata cara pergaulannya sangat ditekankan dalam pendidikan agama Islam, karena ini juga sangat berpengaruh terhadap hubungannya dengan sesamanya dan juga makhluk disekelilingnya terlebih kepada Allah. Dan diterima atau tidaknya seseorang di masyarakat sangat bergantung pada akhlaknya. Hal ini sebagaimana yang termaktub dalam firman-Nya surat Luqman ayat 18:



Artinya:

"Dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia (karena sombong) dan janganlah kamu berjalan di muka bumi dengan angkuh.

[48] Ibid. , h. 655

[49] Zuhairi, dkk, *Metodeik Khusus Pendidikan Agama, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983) h. 60*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong lagi membanggakan diri."[50]

Dan maksud dari materi pendidikan agama Islam non formal dalam penulisan skripsi ini adalah berbagai wawasan ataupun pengetahuan tentang Pendidikan agama Islam baik Aqidah Akhlak, Fiqh, Tarikh Islam, maupun Muamalah.

c. Metode Pendidikan Agama Islam Non formal

Untuk mencapai tujuan yang maksimal tentang tercapainya pendidikan agama Islam, maka diperlukan adanya metode penyampaian. Agar dapat tercapai suatu tujuan pendidikan Agama Islam yang maksimal maka haruslah ada kesesuaian antara tujuan, materi dan metodenya. Dan diantara metode yang digunakan dalam pendidikan Agama Islam ialah

- Metode ceramah

  Metode ceramah ialah suatu metode di dalam pendidikan di mana di dalam menyampaikan pengertian-pengertian materi kepada peserta didik dengan jalan penerangan dan penuturan secara lisan. Metode ini sangat tepat digunakan apabila jumlah pendengar (jama'ah) sangat banyak sedangkan waktunya sangat sedikit dan juga materi yang disampaikan hanya merupakan keterangan atau penjelasan.

- Metode tanya jawab

[50] Soelaiman Joesoef, op.cit., h. 655

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Metode tanya jawab ialah penyampaian pelajaran dengan jalan guru mengajukan pertanyaan dan murid menjawab sebaliknya. Metode ini dimaksudkan untuk mengenalkan pelajaran berupa pengetahuan, fakta-fakta tertentu yang sudah di ajarkan guna merangsang perhatian siswa, atau juga bertujuan untuk memberikan kepada mereka yang mempunyai permasalahan yang belum bisa terjawab kebenarannya oleh diri sendiri.

- Metode diskusi

Metode diskusi ialah suatu metode di dalam mempelajari bahan atau menyampaikan bahan dengan jalan mendiskusikannya, sehingga berakibat menimbulkan pengertian serta perubahan pada tingkah laku siswa. Metode ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada mereka yang mempunyai pengetahuan untuk disumbangkan sebagai pemecahan dalam suatu permasalahan yang ada dan timbul, dengan demikian akan lebih memotifasi mereka untuk lebih giat dan bersemangat lagi dalam belajar.

- Metode demonstrasi

Metode demonstrasi ialah suatu metode mengajar dimana seorang guru atau orang lain yang sengaja diminta atau siswa sendiri yang memperlihatkan pada seluruh kelas tentang suatu proses atau kaifiyah melakukan sesuatu, metode ini sangat baik untuk diterapkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena akan memberikan rasa tenang di dalam melakukannya di kemudian hari, seperti dalam pelaksanaan ibadah shalat.

d. Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam Non formal

Menurut Dra. Hj. Nuryanis. M.Ag dan Drs. H. Romli M. Hum yang dalam bukunya Pendidikan Luar Sekolah bahwa Aktivitas pendidikan tidak dapat berlangsung bila tidak ada dua unsure : *pertama,* yaitu yang memberi dan yang menerima. *Kedua,* unsur tersebut belum memberi ciri pendidikan. Misalnya penjual dan pembeli belum cukup dikatakan pendidikan. Oleh karena itu ada syarat *ketiga* yaitu tujuan baik dari yang memberi untuk perkembangan atau kepentingan yang menerima.

Ragam organisasi institute pendidikan dapat dibedakan menjadi pendidikan jalur sekolah (Formal) dan pendidikan luar sekolah (Non Formal). Sosok pendidikan jalur sekolah dikenal dalam bentuk sekolah, madrasah dan perguruan tinggi. Di dalam pendidikan agama dapat dilihat seperti madrasah, pendidikan agama Islam sekolah umum, dan Perguruan Tinggi Agama Islam baik negeri maupun swasta.

Jalur pendidikan luar sekolah untuk pendidikan agama Islam atau pendidikan agama Islam pada masyarakat keliahatan beragam. Diantaranya ialah pendidikan dalam keluarga, pendidikan untuk anak usia dini dan remaja, pengajian-pengajian yang dilaksanakan di masjid-masjid maupun musholla, majlis taklim, pembinaan rohani Islam pada instansi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemerintah maupun swasta, kursus-kursus yang diselenggarakan setingkat sekolah dasar sampai tingkat perguruan tinggi, pendidikan panti-panti dan lain-lain. Adapun yang sebagai landasan adalah GBHN tahun 1998 bahwa pendidikan agama wajib dilaksanakan pada setiap jenjang dan jalur pendidikan.

Penyelenggarakan pendidikan agama pada masyarakat dilakukan oleh para mubaligh, da'i. penyuluh, kyai, dan tokoh agama di dalam masyarakat. Sedangkan institusi organisasinya seperti lembaga dakwah, majlis ta'lim, Babinrohis, jamaah majlis, Islamic Center dan lain-lain.

Seiring dengan itu perlu ditanamkan keimanan pada anak usia dini, dan selalu dipelihara dengan berbagai amalan. Menurut qaul seorang ulama (Ismail al-Buruswi, 1100 H, Juz 1 : 2003) menyatakan bahwa iman itu terlindung oleh lima benteng :

1) Keyakinan
2) Ikhlas
3) Menunaikan fardlu
4) Menunaikan amal sunnah
5) Berbuat sopan santun dan beradab.

Mengacu dengan ungkapan ulama tersebut maka yang dilakukan dalam pendidikan Agama Islam pada usia dini adalah lima hal tersebut yaitu, menanamkan keyakinan atau aqidah Islam kepada anak, dilatih untuk melakukan segala sesuatu dengan niat yang ikhlas, belajar untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ibadah fardlu seperti shalat lima waktu, berpuasa pada bulan ramadhan, berlatih untuk berinfak dan bershadaqoh, maupun ibadah sunnah seperti shalat sunnah dan lain sebagainya. Dan yang tidak kalah pentingnya ialah sejak kecil diajarkan untuk berperilaku sopan santun dan berbudi pekerti baik.

Implikasi dari ungkapan ulama tersebut ialah bahwa pendidikan memiliki peranan sentral untuk memelihara sopan santun dan adab, agar kelima benteng tersebut itu tidak dapat ditebus sehingga Iman tetap terpelihara. Karena itu, pendidikan hendaknya diarahkan untuk menata hidup manusia agar selalu berakhlak karimah, sebagai pribadi, anggota masyarakat, dan selaku hamba Allah SWT, agar hidup selamat di dunia dan di akhirat. Ini berarti pada dasarnya pendidikan anak itu merupakan upaya menyiapkan manusia agar mampu memelihara kelima benteng Iman itu.

Pada orang dewasa pendidikan agama dimulai jika anak akan memasuki gerbang rumah tangga. Dituntun agar jodohnya disetujui dengan orang yang seagama seiman. Ini untuk menjaga kerukunan rumah tangganya nanti. Anak juga dibekali bagaimana caranya menghargai dan menghormati suaminya. Begitu pula menghargai ibu dan mertuanya karena tadinya ibunya satu setelah berkeluarga tentu bertambah ibu mertua dan ipar besannya. Anak yang telah mendapatkan pelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berumah tangga akan mudah menyesuaikan dirinya walaupun membutuhkan waktu untuk beradaptasi.

Pelajaran agama selanjutnya dapat diperoleh melalui majlis taklim, pengajian-pengajian di masjid, pusat-pusat dakwah, maupun pada lembaga pembinaan rohani Islam pada instansi pemerintahan maupun swasta dan perusahaan-perusahaan. Materi yang di sajikan umumnya menyangkut kehidupan sehari-hari tentang ibadah sosial kemasyarakatan.[51]

Dan maksud peneliti mengukutip dari penjelasan di atas bahwa pendidikan agama Non Formal yang terjadi pada kalangan pabrik ialah dilaksanakannya pengajian yang terdapat di dalam perusahaan, terlaksananya ibadah fardlu oleh semua karyawan, terdapat pula amalan sunnah seperti sholat malam bersama dan doa bersama setiap bulannya.

C. Tinjauan tentang Pengaruh Antara Disiplin Karyawan Dengan Rutin Mengikuti Pendidikan Agama Islam

Seperti yang telah dijelaskan pada subbab sebelumnya bahwa pelaksanaan pendidikan Agama Islam dapat 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 produktifitasnya agar bisa mencapai tujuan, yaitu tingkat profitabilitas yang tinggi dan stabil. Proses

[51] Nuryanis. M.Ag dan Drs. H. Romli M. Hum, *Pendidikan Luar Sekolah,* loc. cit. , h. 25-28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pencapaiannya bukan didapat dengan cara mudah dengan waktu yang singkat, tetapi memerlukan elemen-elemen, di antaranya sumber daya manusia yang baik dan kreativitas yang ditunjang oleh faktor-faktor diantaranya tingkat kedisiplinan.

Pelaksanaan pendidikan agama Islam non formal ada banyak macamnya dan telah dijelaskan oleh peneliti pada subbab terdahulu. Dan menurut qaul seorang ulama (Ismail al-Buruswi, 1100 H, Juz 1 : 2003) menyatakan bahwa iman itu terlindung oleh lima benteng :

- Keyakinan
- Ikhlas
- Menunaikan fardlu
- Menunaikan amal sunnah
- Berbuat sopan santun dan beradab.[52]

Dan salah satu di antaranya yaitu melaksanakan ibadah sholat fardlu. Ibadah sholat adalah yang mempunyai batas-batas waktu tertentu, maka tidak boleh menghabiskan waktu untuk menjalankan sholat saja dan meninggalkan profesinya. Begitu pula sebaliknya, orang Islam tidak diperbolehkan hanya mementingkan profesinya dan melupakan sholat dengan menjalankan kerja haruslah sama-sama diamalkan, tidak boleh salah satunya dikesampingkan sebagai mana hadist nabi yang berbunyi:

[52] Nuryanis. M.Ag dan Drs. H. Romli M. Hum, *Pendidikan Luar Sekolah,* loc. cit. , h. 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

خَيْرُكُمْ مَنْ لَمْ يَتْرُكْ اَخِرَتَهُ لِدُنْيَاهُ وَلَا دُنْيَاهُ لِأَخِرَتَهُ وَلَمْ يَكُنْ كُلُّ عَلَى النَّا س

Artinya:
"sebaik-baiknya kamu yang tidak meninggalkan akhiratnya untuk dunianya, dan tidak meninggalkan duanianya untuk akhiratnya dan tidak boleh begitu atas manusia"[53]

Dan hadist tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa sholat dengan bekerja itu jangan sampai ditinggalkan karena keduanya sangat berhubungan. Dengan melakukan disiplin dalam melakukan sholat maka kegiatan ibadah lain dalam sehari-hari dapat teratur dengan sendirinya. Karena seseorang dapat dilihat baik atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan dalam kekhusuannya dalam melakukan sholat.

Dalam hubungannya dengan disiplin melakukan sholat, jika karyawan terbiasa melakukan sholat dengan penuh kesadaran bukan karena paksaan atau tekanan apapun pada setiap waktu, maka akan terlatih pula bentuk bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin.

Orang yang berdisiplin dalam melakukan pendidikan agama Islam akan dapat menggugah semangat dan meningkatkan produktifitas pekerjaannya dan hal semacam itu merupakan bagian dari perintah agama yang harus dilakukan oleh setiap pemeluknya.

---

[53] Hadiyah Salim, *Terjemah Muhtarul Ahadist Al-Ma'arif, (*Bandung*:* PT Remaja Rosdakarya, 1983*) h. 344*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ajaran agama Islam tidaklah kaku dan bersifat kontradiktif dengan norma-norma, etika atau cara-cara perekonomian bisnis, justru kedisiplinan karyawan yang tinggi merupakan asset dan modal kuat untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang. Maka dari itu perlu adanya pembinaan yang terarah dan panjang sebagai alternatifnya membina mental dan ruhani mereka lewat pendidikan agama Islam, agar diharapkan perilaku dan sikap disiplin mereka sesuai dengan ajaran-ajaran Islam, sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan sunnah Rasul.

Menurut Hamdan Adnan dan Hafied Cangara menyatakan bahwa sikap yang kemudian menjelma sebagai pendapat umum dipengaruhi oleh pengetahuan, budaya dan agama yang di anut seseorang. Perilaku budaya dan kepercayaan agama adalah suatu kebiasaan yang sudah turun temurun dan keyakinan yang telah diterimanya sebagai suatu kebenaran. [54]

Menurut pendapat di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa sikap atau karakter seseorang dapat dipengaruhi oleh strata pendidikan, adat istiadat seseorang dan agama yang dianut oleh seseorang tersebut. Dan kepercayaan terhadap agama dan adat istiadat seseorang adalah suatu kebiasaan yang tidak bisa dipengaruhi oleh tradisi lain. Karena adat dan kebiasaan agama tersebut sudah mendarah daging dan telah dijalani oleh seseorang tersebut semenjak kecil hingga

[54] Hamdan Adnan dan Hafied Cangara , *Prinsip-Prinsip Hubungan Masyarakat,* (Surabaya: Usaha Nasional, 1996) h. 157

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dewasa, oleh karena itu sangat berpengaruh oleh berpengaruh bagi kehidupan umat beragama.

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 di landasi niat ibdah kepada Allah.[55]

Melaksanakan pendidikan Agama Islam dikalangan atau lingkungan kerja yang kaitannya dengan disiplin kerja harus benar-benar dipersiapkan secara matang agar hasil yang di capai dapat maksimal, sebab obyek pendidikan agama Islam, yaitu komunitas tenaga kerja memiliki karakter dan situasi yang berbeda, mereka memiliki kesempatan yang sedikit untuk menerima pendidikan agama Islam sebab keterbatasan waktu. Jadi pintar-pintarnya seorang Kyai untuk 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 dihadapainya. Imam Malik Radliyallahu‘anhu mengatakan seperti yang dikutib oleh Isa Anshary dalam

[55] Prijono Tjiptoheriyanto, *Etos Kerja dan Moral Pembangunan Dalam Islam, Sekitar Kemiskinan dan Keadilan Dari Cendikiawan Kita Tentang Islam* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1987) h. 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bukunya Mujahid Dakwah: "Tidak akan baik kesudahannya umat ini hanyalah dengan cara-cara yang sama seperti yang telah di tempuh oleh umat terdahulu".[56]

Dan dapat dipastikan bahwa aktivitas pendidikan Agama Islam yang terjadi dikalangan perusahaan sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan. Karena dengan adanya suatu pendidikan yang terjadi dikalangan perusahaan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan dan tenaga kerja yang ada didalamnya.

D. Hipotesis Penelitian

Moh. Nazir menyatakan bahwa hipotesa ada keterangan sementara dari fenomena-fenomena yang kompleks.[57] sedangkan Dr. Suharmini Arikunto menyatakan bahwa:

"Hipotesa adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul"[58]

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dugaan / hipotesa sebagai berikut:

1. Hipotesis alternative atau kerja (Ha)

   Hipotesis kerja (Ha) menyatakan adanya hubungan antara independent variabel (X) dan dependent variabel (Y)[59]. Dalam hal ini, hipotesis kerjanya adalah:

[56] Isa Anshori, *Mujahid Dakwah,* (Bandung: CV Diponegoro, 1995) h. 74
[57] Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1999) h. 182
[58] Suharsimi Arikunto , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 67-68
[59] Ibid., hal 70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Adanya perbedaan pengaruh antara disiplin dengan rutin dan tidaknya pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo"

2. Hipotesis Nol atau Nihil (Ho)

   Hipotesis Nol tau Nihil menyatakan tidak adanya hubungan antara independent variabel (X) dan dependent variabel (Y).[60] Dalam hal ini, hipotesis kerjanya adalah:

   "Tidak Adanya perbedaan pengaruh antara disiplin dengan rutin dan tidaknya pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo"

[60] Ibid., hal 70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
MENTODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif komparatif asosiatif sebab dalam penelitian ini peneliti ingin melihat atau meneliti adakah perbedaan pengaruh antara disiplin dengan rutin dan tidaknya pendidikan Agama Islam, maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik sehingga penelitian ini disebut penelitian kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.[1] Dra. Aswani Sudjud menyatakan bahwasanya penelitian komparasi akan dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, orang, prosedur kerja, ide-ide, kritik terhadap orang, kelompok, suatu ide atau suatu prosedur kerja.[2]

B. Variabel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, variabel diartikan sebagai obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian.[3] Berdasarkan pengertian tersebut dan bertolak pada judul penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini variabel yang menjadi titik perhatian adalah:

---

[1] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta 2008) hal 2-7

[2] Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Proedur Penelitian* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006) hal:267

[3] Ibid. , 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Disiplin karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.
2. Disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

Jadi, variabel terikat dari penelitian ini adalah disiplin karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam maupun yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam.

C. Rancangan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti menyiapkan beberapa hal yang berhubungan dengan langkah-langkah penelitian dalam menyusun skripsi ini, adapun langkah-langkah itu adalah sebagai berikut:

1. Pertama kali, peneliti meninjau lokasi penelitian dengan tujuan untuk mengadakan penjajakan.
2. Selanjutnya, peneliti mengadakan penyeleksian terhadap berbagai masalah yang peneliti temukan dan akhirnya peneliti memilih masalah yang sesuai dengan kemampuan yang ada.
3. Peneliti menentukan sebuah judul yang sesuai dengan maslah yang hendak di bahas, yaitu yang terdiri dari satu variabel (disiplin karyawan) dan dua sampel (Karyawan yang rutin dan tidak dalam melaksanakan Pendidikan Agama Islam). Dan ini penulis tegaskan sebagaimana yang tertera dalam penegasan judul (BAB I)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Agar masalah dan judul yang peneliti tetapkan tersebut lebih mudah dalam pembahasannya, maka peneliti membuat satu rumusan masalah yang dapat disebutkan sebagaimana berikut:
   a. Bagaimana disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?
   b. Bagaimanakah disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?
   c. Adakah perbedaan pengaruh disiplin karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo?
5. Untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah langkah berikutnya, peneliti membuat jawab secara teoritis, dalam hal ini peneliti cantumkan dalam BAB II
6. Sebagai langkah akhir, penulis menyusun IPD untuk menggali data sebagai pendukung teori yang ada, dan untuk dibuktikan dengan keadaan yang terjadi di lapangan (secara terlampir).

D. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteritik tertentu yang ditetapkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[4] Pada penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo sejumlah 1300 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebagian dari karyawan tetap yang rutin mengikuti pendidikan agama Islam dan karyawan tetap yang tidak rutin mengikuti pendidikan agama Islam yang bekerja di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo. Karyawan borongan tidak dipakai karena batasan penelitian ini hanya melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja selama berkelanjutan.

Adapun cara pengambilan sampel (Teknik Sampling) pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik yang digunakan karena pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.[5] Teknik ini sangat sesuai dengan peneletian ini sebab dalam penelitian ini memerlukan sampel yang bekerja di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo, sesuai dengan batasan masalah penelitian yaitu pada karyawan tetap saja, sedangkan pada karyawan harian dan haryawan borongan peneliti tidak

[4] Ibid. , h.55
[5] ibid. , h.82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memakainya karena karyawan tersebut bekerjanya tidak setiap hari. Jumlah karyawan tetap di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo sejumlah 900 karyawan tetapi dalam hal ini peneliti mencari jumlah karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam dan jumlah karyawan yang tidak rutin mengikuti pendidikan Agama Islam. Dan jumlah karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam adalah 225 karyawan sedangkan jumlah karyawan yang tidak rutin mengikuti pendidikan Agama Islam adalah 675 karyawan, akan tetapi peneliti hanya meneliti 25% dari jumlah karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam. Peneliti menggunakan tabel penentu jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%, sehingga peneliti mengambil sampel dengan taraf kesalahan 1 % untuk jumlah karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam yaitu 171 karyawan sedangkan 171 untuk karyawan jumlah karyawan yang tidak rutin mengikuti pendidikan Agama Islam.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk menggali data pengumpulan datanya sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses pengamatan dan ingatan[6]. Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan

[6] Sumadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada 1989) hal 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

format atau blangko pengamatan sebagai instrument. Dalam penelitian ini menggunakan pilihan ganda sebagai instrument pengamatan data untuk mengamati perbedaan pengaruh antara disiplin karyawan yang rutin dan tidak dalam pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

2. Interview atau wawancara

Interview menurut Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode Interview juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut:

a. Bahwa subjek atau responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
b. Bahwa apa yang ditanyakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti [7]

Instrument pengumpulan data dari metode ini adalah pedoman interview yang di tujukan kepada karyawan dan ta'mir masjid yang terdapat di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo. Metode ini digunakan untuk menggali data tentang perbedaan pengaruh antara disiplin karyawan yang rutin dan tidak dalam pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

[7] ibid 137-138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Angket (kuesioner)

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.[8] Penelitian menggunakan metode angket untuk memperoleh data tentang perbedaan pengaruh antara disiplin karyawan yang rutin dan tidak dalam pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument, penelitian berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah diuji validitas reabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang falid dan realible, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. instrument dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman, wawancara, pedoman observasi dan koesioner.

Dalam penelitian dengan menggunakan test atau angket yang bersifat kuantitatif yang dapat dikuantifikasi agar dapat diolah secara statistik. Sedangkan yang menyimpang dari itu tidak dihiraukan. Dengan manusia sebagai instrument,

[8] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* loc. cit. , h. 128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

respon yang aneh, yang bahkan bertentangan di pakai untuk mempertinggi tingkat kepercayaan dan tingkat pemahaman mengenai aspek yang diteliti. [9]

G. Analisis Data

Data-data yang sudah ada, sebelum dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Pengolahan data melalui proses sebagai berikut:

1. Persiapan, yaitu dengan mengecek kelengkapan data, mengecek macam isian data.
2. Tabulasi, yang termasuk dalam kegiatan tabulasi adalah:
   a. Memberikan skor terhadap item-item yang perlu diberi skor, seperti tes tulis, angket dan lain sebagainya.
   b. Memberikan kode terhadap item-item yang tidak diberi skor. Misalnya disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam dan disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam.
   c. Memberikan kode, yaitu memberi kode dalam pengolahan data.
3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian, yaitu pengolahan yang di peroleh dengan menggunakan rumus-rumus yang ada. [10]

   Setelah pengolahan data selesai maka dilakukan analisis data untuk membuktikan sejauh mana perbandingan kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak rutin mengikuti pendidikan agama Islam sesuai dengan jenis data

[9] Prof Dr. Sugiyono, *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008) hal.222

[10] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta 2008), h. 235-238

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada variabel tersebut, maka penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

a. Teknik Analisis Prosentase

Teknik ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua. Semua data-data yang berhasil dikumpulkan dari sumber-sumber penelitian akan dibahas oleh penulis dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu menjelaskan data-data yang diperolehnya dengan menggunakan perhitungan prosentase atau biasa di sebut *frekuensi relative*, untuk memperoleh *frekuensi relative* di gunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F = Frekuensi yang sedang dicari prosentasinya.

N = Jumlah Responden

P = Prosentase [11]

Adapun untuk memberikan nilai pada angket, penulis memberikan ketentuan sebagai berikut:

a. Alternatif jawaban A adalah Selalu dengan skor 4
b. Alternatif jawaban B adalah Sering dengan skor 3
c. Alternatif jawaban C adalah Kadang-kadang dengan skor 2
d. Alternatif jawaban D adalah Tidak pernah dengan skor 1

[11] Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pnedidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994) , h. 40-41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan prosentase penelitian sebagai berikut:

0 – 40 % = Kurang

40 – 55 % = Kurang Baik

56 – 75 % = Cukup

76 – 100 % = Baik

Untuk mengetahui komparasi disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam dan disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam, maka penulis menggunakan rumus Test-T

b. Teknik analisis Test-T

Sedangkan teknik ini digunakan untuk analisis data secara kuantitatif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Mencari mean x (disiplin karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam)

$$Mx = \frac{\sum x}{n}$$

b) Mencari mean y (disiplin karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam)

$$My = \frac{\sum y}{n}$$

c) Mencari nilai varians

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$Sx = \frac{\sum\left(x - \bar{x}\right)}{\left(n-1\right)} \qquad Sy = \frac{\sum\left(y - \bar{y}\right)}{\left(n-1\right)}$$

d) Mencari nilai standart

$$Sx = \sqrt{\frac{\sum\left(x - \bar{x}\right)}{\left(n-1\right)}} \qquad Sy = \sqrt{\frac{\sum\left(y - \bar{y}\right)}{\left(n-1\right)}}$$

e) Mencari Test-T

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{Sx^2}{nx} + \frac{Sy^2}{ny}}}$$

Keterangan:

x :Rata-rata sampel 1 (karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam).

y :Rata-rata sampel 2 (karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam)

Sx : Simpangan baku sampel 1

Sy : Simpangan baku sampel 2

nx : Banyaknya anak didik yang diasuh pramuwisma

ny : Banyaknya anak didik yang tidak diasuh pramuwisma

Adapun alasan peneliti memilih rumus t-test adalah karena:

a. Dapat digunakan untuk mengetahui nilai perbedaan mean dari pasangan sampel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dapat digunakan untuk mengetes apakah perbedaan dari dua sampel yang telah diselidiki itu merupakan perbedaan yang meyakinkan atau kesalahan sampel.

Analisis Lanjut

Analisis ini sebagai pengolahan lebih lanjut yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ada. Untuk mengujinya adalah dengan menggunakan t. (t-score dari hasil pengolahan datadengan t-score dari tabel). Jika hasil t. lebih kecil dari pada t, maka hasilnya non signifikan (rumusan hipotesis ditolak) dalam artian ada perbedaan antara karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam dan yang tidak rutin mengikuti Pendidikan Agama Islam. Akan tetapi, jika lebih besar dari t, berarti hasilnya signifikan (rumusan hipotesis diterima) dan nada perbedaan yang signifikan antara antara karyawan yang rutin mengikuti pendidikan Agama Islam dan yang tidak rutin mengikuti Pendidikan Agama Islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
LAPORAN PENELITIAN

A. Letak Geografis Dan Demografis

1. Sejarah berdirinya PT. Pakarti Riken Indonesia

Pada awal mulanya PT. Pakarti Riken Indonesia bernama PT. Sri Riken hal tersebut di karenakan pendirinya adalah orang India yang pada saat itu bergerak hanya dalam bidang sambungan pipa. Kemudian berpindah tangan dengan orang Jepang dan nama PT. Sri Riken berganti nama menjadi PT. Pakarti Riken Indonesia hingga sekarang. Dan sekarang tidak hanya bergerak dalam bidang sambungan pipa saja tetapi bergerak pada otomotive part dan industrial part.

2. Letak Geografis

PT. Pakarti Riken Indonesia terletak di Jln. Sukodono Desa Keboan Sikep Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo sebagai perusahaan patungan antara $^{2}/_{3}$ persen saham milik asing (Jepang) dan sepertiga milik orang Indonesia. PT. Pakarti Riken Indonesia berbatasan dengan:

a. Sebelah utara : Perumahan penduduk, PT. Abadi, PT. Kiki Wijaya, PT. Wiryan Sari
b. Sebelah selatan : Desa Keboan Anom
c. Sebelah Timur : PT. Astra

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Sebelah Barat : Desa Calukan.[1]

3. Letak Demografis

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 01 Juni 2011, diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo adalah sebanyak 1400 orang yang terdiri dari 986 orang karyawan tetap dan karyawan kontrak sebanyak 314 orang dan karyawan borongan sebanyak 100 orang.

4. Sarana dan Prasarana

Dalam proses penghasilan produksi tidak terlepas dari fasilitas dimana fasilitas tersebut dibutuhkan karyawan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo adalah sebagai berikut:

TABEL I
Sarana dan Prasarana di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo

No	Jenis	Jumlah	Keadaan
1	Ruang produksi	3 Gedung	Baik
2	Kantor	5 Ruang	Baik
3	Mushola	4 buah	Baik
4	Tempat wudhu	4 Buah	Baik
5	Kamar kecil karyawan	4 Ruang	Baik
6	Kamar ganti karyawan	3 Ruang	Baik

Sumber data dari dokumentasi PT. Pakarti Riken Indonesia

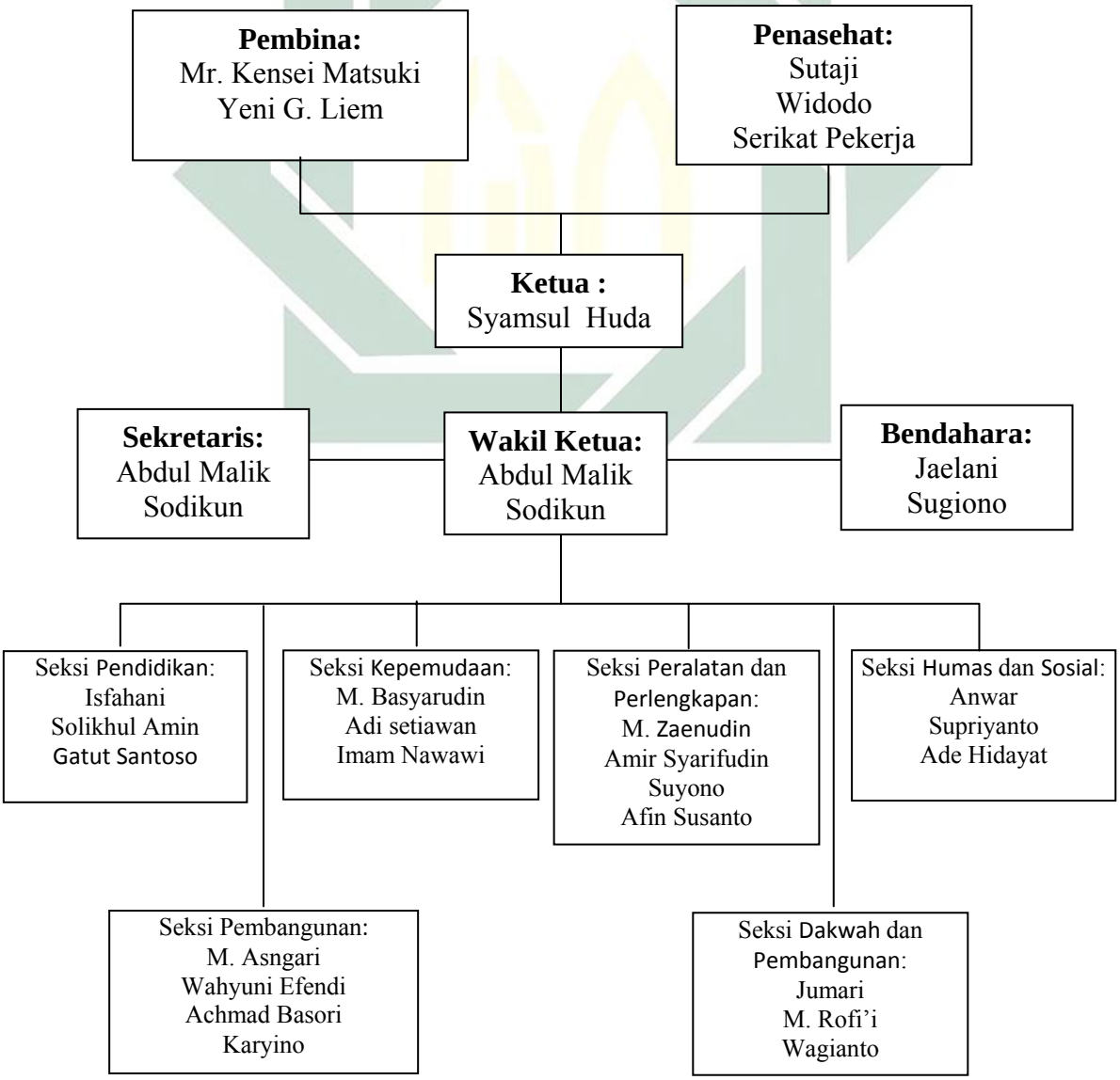
[1] Gatot Santoso, Wawancara, 01 Juni 2011,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam

Berdasarkan hasil interview yang diperoleh pada tanggal 01 Juni 2011 dapat diketahui bahwa banyak sekali kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo dan semua kegiatan tersebut karena adanya Ta'mir musholla yang terdapat di perusahaan. Dan susunan kepengurusan tersebut ialah:

TABEL II
Susunan Kepengurusan Ta'mir musholla Miftahul Jannah PT. Pakarti Riken Indonesia Masa khidmat 2008 – 2013



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan adanya Ta'mir musholla pada PT. Pakrti Rken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo maka semua kegiatan terstruktur dengan baik. Kegiatan-kegiatan pendidikan agama Islam tersebut ialah:

1. Kegiatan yang menjadi agenda perusahaan:
   a. Halal bihalal Keluarga Besar PT.PARIN
   b. Hari Raya Qurban
   c. Malam doa bersama dan penyantunan Yatim Piatu
2. Kegiatan internal Ta'mir
   a. Periode tahunan (PHBI)
      1) Tahun baru Hijriah (Khotmil Qur'an, ceramah agama)
      2) Maulid Nabi SAW (pembacaan Sholawat Nabi SAW, Barzanji, Diba'I, dll)
      3) Isra' Mi'raj (Hikmah Isra' Mi'raj)
      4) Kegiatan bulan Ramadhan (sholat Taraweh berjama'ah, ceramah agama, khotmil Qur'an, buka puasa bersama, Musyawarah ta'mir, Penyantunan kaum dhu'afa)
      5) Sholat jama'ah Idul Adha
      6) Penyantunan kepada Yatim Piatu di hari ulang tahun PT.PARIN
      7) Pembacaan takbir di malam hari raya Idul Adha

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Periode bulanan

Doa dan dzikir bersama (setiap sabtu malam, minggu ke-4) dipimpin oleh Ust. H.M. Maulana At-Tho'illah Yassir dari Surabaya

c. Periode mingguan

1) Pelaksanaan sholat Jum'at (kebersihan lokasi, imam khotib, materi khutbah, sirkulasi keuangan kas jum'at, dll)
2) Bulelin An NIzham (oleh tim redaksi)
3) Program belajar membaca AL-Qur'an terpadu oelh FKK TPQ Gedangan Sidoarjo dilaksanakan setiap Jum'at ba'da Magrib

d. Kegiatan incidental

1) Tabarukkan Kyai, Ust. Da'I sebelum acara
2) Ziarah Haji
3) Menjenguk orang sakit
4) Ta'ziyah
5) Membentuk perpustakaan masjid

Pada dasarnya Ta'mir musholla Miftahul Jannah PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tidak berkoordinasi dengan organisasi lain. Hal ini dikarenakan salah satu dari Ta'mir masjid tersebut menjadi anggota Forum Komunikasi Ketua (FKK) TPQ sesidoardjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kedisiplinan Karyawan PT. Pakarti Riken Indonesia

Berdasarkan dari hasil interview dan buku tentang Kesepakatan Kerja Karyawan pada tanggal 01 Juni 2011, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa tata tertib yang telah disepakati oleh semua karyawan di antaranya:

BAB IV
PERATURAN KERJA
PASAL 14
HARI KERJA DAN JAM KERJA

1. Pengusaha memiliki hak atas pengaturan kerja dan jam kerja dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau atas kesepakan bersama
2. Hari kerja dan jam kerja ditetapkan dengan surat keputusan atas dasar kesepakatan bersama
3. Hari kerja pada umumnya adalah dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at, untuk kerja shift di mulai dengan minggu sore
4. Jumlah jam kerja adalah 8 jam per hari dan atau maksimal 40 jam per minggu
5. Karena sifat pekerjaan yang di lakukan maka dapat diberlakukan ketentuan hari dan jam kerja yang di atur sendiri

PASAL 15
HARI - HARI LIBUR

1. Pada umumnya hari Sabtu dan Minggu adalah hari istirahat mingguan bagi pekerja
2. Hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Hari libur bersama PT. PARIN adalah hari libur yang ditetapkan dengan pertimbangan antara lain:
   a. Kelebihan hari kerja dari total hari kerja 1 tahun yang dibutuhkan oleh perusahaan
   b. Pertimbangan khusus dari perusahaan tanpa mengurangi hak pekerja.

PASAL 17
KEHADIRAN KERJA

Sehubungan dengan kehadiran dilingkungan perusahaan, setiap pekerja di haruskan memperhatikan hal- hal yang tertera di bawah ini:

1. Pekerja datang di tempat kerja sebelum jam kerja di mulai dan memulai bekerja tepat pada jam kerja yang telah di tentukan
2. Pekerja harus tetap berada di tempat kerja selama jam kerja yang menjadi ketentuannya dan mengakhiri pekerjaan setelah jam kerja selesai ditentukan
3. Pekerjaan memulai dan mengakhiri kerja diwajibkan melakukan check clock pada kartu check clock (absensi) masing-masing di tempat yang telah ditentukan
4. Untuk keluar masuk lingkungan perusahaan semua pekerja diwajibkan menggunakan pintu gerbang yang telah ditentukan

PASAL 18
KETIDAKHADIRAN KERJA

1. Pekerja dapat diberikan ijin tidak melakukan tugas kerja dengan tetap mendapatkan pembayaran upah dengan ketentuan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL III
KETIDAKHADIRAN KERJA

Sub ayat	Macam	Criteria / syarat	Ketentuan / batasan
a.	Cuti Khusus 1. Pernikahan: a) Pekerjaan sendiri b) Melahirkan anak 2. Khitan / pembabtisan 3. Istri melahirkan 4. Istri/suami, anak kandung, orang tua kandung meninggal 5. Mertua 6. Tempat tinggal terbakar/bencana alam 7. Menunaikan ibadah haji 8. Saudara kandung meninggal	 Pernikahan anak pertama Anak kandung yang terdaftar di KSK Anak kandung yang terdaftar di KSK Yang terdaftar pada perusahaan Sesuai dengan surat keterangan Sesuai dengan surat keterangan Keterangan dengan pemerintah setempat (RT/RW) Di berikan kepada karyawan tetap Sesuai dengan KSK pekerja (serumah) dengan bukti surat kematian	 7 (tujuh) hari 2 (dua) hari 1 (satu) hari 3 (tiga) hari 3 (tiga) hari 2 (dua) hari 2 (dua) hari 40 (empat puluh) hari 1 (satu) hari
b.	Dispensasi: 1. Sakit 2. Tugas pemerintah 3. Tugas serikat pekerja 4. Dalam proses peradilan (hukum)	 Dengan surat keterangan dokter Dengan surat resmi dari instansi pemerintah yang memberi tugas atau menjalani haknya yang diatur oleh undang-undang yang berlaku Khusus untuk pengurus atau yang mendapat limpahan tugas dari Serikat Pekerja Sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.	 Maksimum 30 hari dalam 1 tahun

2. Pekerja dapat diberi ijin untuk tidak melakukan tugas kerja dengan pemotongan upah, karena alasan pribadi yang dapat diterima oleh pengusaha

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di luar ketentuan yang ditetapkan dalam ayat-ayat tersebut di atas, dengan tetap melakukan prosedur perijinan yang di tentukan.

PASAL 19

IJIN MENINGGALKAN TEMPAT KERJA

1. Pekerja yang akan datang terlambat harus melaporkan kepimpinan departemen atau seksi tentang keterlambatannya dan mendapatkan ijin untuk bekerja.
2. Pekerja yang pulang atau meninggalkan pekerjaan dalam jam-jam kerja harus memberitahukan kepada pimpinan departemen atau seksi masing-masing sampai dengan pimpinan yang tertinggi yang ada pada saat itu.

PASAL 36

TEMPAT IBADAH

Dalam rangka memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk menjalankan ibadah dengan memperhatikan lokasi dan ruang yang ada, perusahaan menyediakan tempat ibadah yang memenuhi syarat peribadatan.

BAB VIII

TATA TERTIB DAN DISIPLIN PEKERJA

PASAL 46

KEWAJIBAN-KEWAJIBAN PEKERJA

Bahwa setiap pekerja selama melakukan atau menjalankan tugas kerja berkewajiban:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Membantu kelancaran semua kegiatan operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan melaksanakan tugas kerja dan tanggung jawab sesuai batasan statusnya
2. Memelihara hubungan baik, meningkatkan kerja sama dan saling menghormati baik terhadap pemimpin maupun sesama pekerja
3. Senantiasa mengupayakan peningkatan produktivitas, kualitas dan efisiensi di dalam bekerja
4. Mengerti, memahami, menjaga dan memelihara serta menggunakan alat-alat kerja, tempat kerja, maupun alat-alat keselamatan kerja sesuai standart fungsi yang telah di tentukan.
5. Memperhatikan mutu produksi atau hasil produksi serta tidak diperolehkan untuk memindahkan tanggung jawabnya kepada pekerja lain tanpa seijin pimpinannya.
6. Mematuhi dan melaksanakan instruksi dari alasannya maupun prosedur atau standart kerja yang telah ditentukan dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dan wajib untuk emelihara suasana harmonis di tempat kerja
7. Segera melapor kepada atasan bila menjumpai atau mengetahui, mendengar hal-hal yang dapat menggangu jalannya produksi baik mesin-mesin, investaris atau barang milik perusahaan.

PASAL 47

SANKSI, TUJUAN, BENTUK DAN ISI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pelanggaran atau penyimpangan terhadap kewajiban-kewajiban, peraturan dan tata tertib yang menjadi tanggung jawab pekerja untuk dilaksanakan, dapat berakibat pemberia sanksi kepada yang bersangkutan.
2. Tujuan utama di berikannya sanksi adalah untuk mendidik kedisiplinan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh yang bersangkutan agar lebih dipatuhi dan dilaksanakannya peraturan-peraturan atau kesepakatan kerja bersama.
3. Sanksi Peringatan Lisan (PL)
   a. Agar tidak terulang melakukan pelanggaran apapun yang dapat terkena sanksi Surat Peringatan Tertulis (SPT)
   b. Adanya pamanggilan pekerja yang melakukan pelanggaran oleh pihak pimpinan departemen / seksi atau Personalia dan yang bersangkutan menandatangani berita acara pelanggaran termaksud.
   c. Apabila dalam kurun waktu 6 (enam) bulan, pekerja melakukan pelanggaran yang tingkatan bobotnya rendah (berakibat PL) satu kali pelanggaran maka sanksi yang di berikan tetap SP I ditambah masa berlakunya 2 (dua) bulan. Akan tetapi dalam kurun waktu tersebut pekerja melakukan pelanggaran yang tingkatan bobotnya lebih rendah (berakibat PL) dua kali pelanggaran, maka sanksi yang diberlakukan adalah SP II sejak pelanggaran kedua tersebut timbul.
   d. Apabila selama masa belakunya peringatan lisan yang bersangkutan melanggar maka, sanksi selanjutnya adalah Surat Peringatan Pertama (SP I) atau Surat Peringatan Ke-dua (SP II) atau Surat Peringatan Ke-tiga (SP

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

III) atau Penurunan Jabatan (Demosi) dan seterusnya dengan melihat bobot pelanggraan yang dilakukan.

4. Sanksi Surat Peringatan Pertama(SP I)
   a. Merupakan tindak lanjut dari sanksi peringatan lisan atas pelanggaran dalam kurun waktu 2 (dua) bulan atau merupakan sanksi dari pelanggaran dengan kriteria tertentu tanpa lebih dahulu melalui sanksi PL
   b. Masa berlaku sanksi surat peringatan pertama (SP I) adalah 6 (enam) bulan sejak SP I tersebut di berlakukan.
   c. Apabila dalam kurun waktu 6 (enam) bulan, pekerja melakukan pelanggaran yang tingkatan (bobot)nya lebih rendah (pelanggaran yang berakibat surat peringatan lisan) maka, surat peringatan pertama yang telah di berikan sebelumnya di perpanjang maksimal 6 (enam) bulan.
   d. Apabila selama masa berlakunya surat peringatan pertama (SP I), yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran apapun, maka sanksi surat pelanggaran pertama (SP I), maka pekerja dapat dikenakan sanksi surat pelanggaran kedua (SP II)
5. Sanksi Surat Peringatan Kedua (SP II)
   a. Merupakan tindak lanjut dari sanksi surat peringatan pertama (SP I) yang di lakukan dalam waktu dari 6 (enam) bulan bagi penerima SP I atau dapat merupakan sanksi dari pelanggaran dengan kriteria tertentu yang tanpa lebih dahulu melalui PL, SP I
   b. Masa berlaku surat pelanggaran Kedua (SP II) adalah 6 (enam) bulan sejak SP II tersebut di berlakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Apabila sesama masa berlakunya surat pelanggaran kedua (SP II), yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran apapun, maka sanksi surat pelanggaran ke-dua terhapus.

d. Apabila dalam kurun waktu 6 (enam) bulan pekerja melakukan pelanggaran yang lain, maka pekerja dapat dikenakan sanksi surat pelanggaran ketiga (SP III) atau diberikan sanksi demosi

6. Sanksi Surat Peringatan ketiga (SP III) atau sanksi demosi

a. Merupakan tindak lanjut dari SP II atas pelanggaran yang dilakukan dalam kurun waktu dari 6 (enam) bulan bagi penerima sanksi SP II, atau merupakan sanksi dari pelanggaran dengan kriteria tertentu yang tanpa lebih dahulu melalui PL, SP I, SP II.

b. Masa berlaku surat peringatan ke-tiga (SP III) adalah 6 (enam) bulan sejak SP III tersebut di berlakukan

c. Apabila selama berlakunya surat peringatan ketiga (SP III), yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran apapun, maka sanksi surat peringatan ketiga (SP III) tersebut terhapus

d. Pekerja yang pernah menerima sanksi demosi diperbolehkan untuk dipromosikan kembali untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, setelah minimal 6 (enam) bulan mendapat sanksi demosi (terhitung sejak sanksi diberlakukan) dan telah melalui tahapan evaluasi yang dipersyaratkan.

e. Apabila selama kurun waktu 6 (enam) bulan setelah mendapat sanksi SP III yang bersangkutan melakukan pelanggaran yang sama atau lainnya, maka yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja (PHK) melalui proses yang di tentukan dengan terlebih dahulu distand by kan selama maksimal 14 (empat belas) hari.

7. Jenis pelanggaran dan saksi:

TABEL IV
PELANGGARAN DAN SANKSI

No.	Jenis Pelanggaran	Jenis Sanksi			
		PL	SP I	SP II	SP III/ Demosi
A.	**Terhadap Perusahaan**				
1.	Dengan sengaja mengganggu atau menghambat kelancaran produksi				X
2.	Menerima tamu pribadi di tempat kerja tanpa ijin pimpinan		X		
3.	Tanpa persetujuan pengusaha berdagang, propaganda atau perbuatan lain untuk kepentingan pribadi saat melakukan tugas kerja		X		
4.	Membuat keonaran atau perkelahian di perusahaan				X
5.	Menolak kerja lembur di waktu perusahaan membutuhkan tanpa alasan yang dapat di terima		X		
6.	Tidak melapor pada perusahaan selama adanya kejadian-kejadian yang menjadi tanggung jawabnya yang merugikan perusahaan			X	
7.	Menerima pekerjaan dari luar secara pribadi yang ada hubungannya dengan tugas kerja			X	
8.	Menyalahgunakan wewenang atau kesepakatan untuk kepentingan pribadi.			X	
B.	**Terhadap pimpinan dan sesame pekerja**				
9.	Menolak atau menghambat instruksi pimpinan tana alasan yang dapat di terima			X	
10.	Melakukan sesuatu pekerjaan di luar wewenang atau tanggung jawabnya			X	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11.	Meninggalkan tugas kerja tanpa ijin pimpinan	X			
C.	**Terhadap tugas, alat dan tempat kerja**				
12.	Tidak bertanggung jawab terhadap tugas kerja			X	
13.	Menggunakan alat atau barang perusahaan menyimpang dari fungsi		X		
14.	Sengaja melakukan peralatan-peralatan kerja				X
15.	Mengotori atau mencoret-coret atau tulisan-tulisan apapun yang tidak ada hubungannya dengan tugas kerja		X		
16.	Tidak menjalankan keputusan penempatan atau mutasi yang di berlakukan kepadanya sebelum ada keputusan lebih lanjut		X		
17.	Tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah dan penugasan yang layak				X
18	Tidak menjalankan IK yang telah di tentukan	X			
D.	**Terhadap ketentuan umum**				
19.	Merokok tidak pada tempat yang di tentukan		X		
20.	Tidak memakai seragam / uniform yang di tetapkan tanpa ijin pimpinan		X		
21.	Menaruh (parkir) kendaraan tidak pada tempat yang di tentukan	X			
22.	Menjalankan kendaraan secara ngebut di lingkungan perusahaan		X		
E.	**Terhadap Jam Kerja**				
23.	Tidak mematuhi ketentuan jam kerja, termasuk datang terlambat atau pulang awal (mengakhiri tugas kerja lebih cepat dari jam kerja yang di tentukan) sebanyak 2 kali dalam 1 bulan tanpa ijin terhitung saat pertama melakukan pelanggaran	X			
24.	Tidak mematuhi ketentuan jam kerja, termasuk datang terlambat atau pulang awal (mengakhiri tugas kerja lebih cepat dari jam kerja yang di tentukan)		X		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	sebanyak 3 kali dalam 1 bulan tanpa ijin terhitung saat pertama melakukan pelanggaran				
25.	Atas kelalaian sendiri tidak check clock 2 kali dalam satu bulan takwim waktu masuk atau pulang kerja	X			
26.	Atas kelalaian sendiri tidak check clock 3 kali dalam satu bulan takwim waktu masuk atau pulang kerja		X		
27.	Memasukkan kartu check clock kepunyaan orang lain atau titip check clock ke orang lain		X		
28.	Bekerja pada perusahaan lain pada jam kerja yang bersangkutan				X
29.	Tidak masuk kerja tidak ijin sebanyak 2 hari berselang dalam kurun waktu satu bulan terhitung saat pertama melakukan pelanggaran.	X			
30.	Tidak masuk kerja tidak ijin sebanyak 2 hari berturut-turut dalam kurun waktu satu bulan terhitung saat pertama melakukan pelanggaran		X		
31.	Tidak masuk kerja tidak ijin sebanyak 3 hari berselang dalam kurun waktu satu bulan terhitung saat pertama melakukan pelanggaran		X		
32.	Tidak masuk kerja tidak ijin sebanyak 3 hari berturut-turut dalam kurun waktu satu bulan terhitung saat pertama melakukan pelanggaran			X	
33.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah 4 (empat) hari dalam kurun waktu satu bulan terhitung saat pertama melakukan pelanggaran				X
F.	**Terhadap keselamatan dan kesehatan kerja**				
34.	Tidak memakai alat keselamatan kerja yang di tentukan		X		
35.	Tidur di saat jam kerja		X		
36.	Memperjual belikan alat keselamatan kerja		X		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ATURAN PELAKSANAAN

No. : 01 / KKB / PR / 02

TENTANG

PROSEDUR PRIJINAN

I. ABSEN (TIDAK HADIR KERJA)

a. Permisi (P)

1. Permohonan ijin di lakukan 2 (dua) hari sebelum yang bersangkutan tidak hadir kerja
2. Permohonan ijij dianggap sah setelah yang bersangkutan mengisi form yang disediakan oleh perusahaan dan disetujui (alasan ijin dan criteria ijin) oleh pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan pimpinan departemen.
3. Untuk hal-hal yang bersifat mendadak (emergency), pekerja melakukan permohonan ijin sementara paling lambat pada hari yang bersangkutan tidak hadir kerja dengan cara: telephone, faksimili atau titip (mengirim) surat kepada pekerja lain untuk diberikan ke perusahaan.
4. Untuk selanjutnya oleh pemimpin yang di atasnya atau administrasi departemen akan di buat ijin sementara dan dilaporkan sampai dengan pimpinan departemen. Pada saat hari pertama yang bersangkutan hadir kerja, yang bersangkutan melakukan perijinan dengan cara mengisi Form yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persetujuan dan pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan pimpinan departemen.

b. Sakit tanpa surat keterangan dokter (S)

1. Permohonan ijin sementara dilakukan paling lambat pada hari yang bersangkutan tidak hadir kerja dengan cara: telephone, faksimili atau titip (mengirim) surat kepada pekerja lain untuk diberikan ke perusahaan
2. Untuk selanjutnya oleh pemimpin yang diatasnya atau Administrasi Departemen akan dibuatkan ijin sementara dan dilaporkan sampai dengan pimpinan departemen
3. Pada saat hari pertama yang bersangkutan hadir kerja, yang bersangkutan bekerja melakukan perijinan dengan cara mengisi form yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan Pimpinan Departemen

c. Sakit dengan surat keterangan dokter (SD)

1. Permohonan ijin sementara dilakukan paling lambat pada hari yang bersangkutan tidak hadir kerja dengan cara: telephone, faksimili atau titip (mengirim) surat kepada pekerja lain untuk diberikan ke perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk selanjutnya oleh pemimpin yang di atasnya atau Administrasi Departemen akan dibuatkan ijin sementara dan dilaporkan sampai dengan pimpinan departemen
3. Surat keterangan dokter selain dari dokter perusahaan atau dokter Jamsostek baru dianggap sah setelah mendapatkan legalisir (pengesahan) dari dokter perusahaan
4. Pada saat hari pertama yang bersangkutan hadir kerja, yang bersangkutan bekerja melakukan perijinan dengan cara mengisi form yang telah di sediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan Pimpinan Departemen dengan dilampiri bukti surat keterangan dokter yang sah

d. Cuti Tahunan (CT)

1. Permohonan ijin sementara di lakukan 2 (dua) hari sebelum yang bersangkutan tidak hadir kerja.
2. Permohonan ijin dianggap sah setelah yang bersangkutan mengisi form yang disediakan oleh perusahaan dan disetujui (alasan ijin dan criteria ijin) oleh pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan pimpinan departemen.
3. Untuk hal-hal yang bersifat mendadak (emergency), pekerja melakukan permohonan ijin sementara paling lambat pada hari yang bersangkutan tidak hadir kerja dengan cara: telephone, faksimili atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

titip (mengirim) surat kepada pekerja lain untuk diberikan ke perusahaan.

4. Untuk selanjutnya oleh pemimpin yang di atasnya atau administrasi departemen akan dibuat ijin sementara dan dilaporkan sampai dengan pimpinan departemen. Pada saat hari pertama yang bersangkutan hadir kerja, yang bersangkutan melakukan perijinan dengan cara mengisi Form yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dan pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan pimpinan departemen.

e. Cuti Khusus (CK)

1. Permohonan ijin sementara dilakukan 2 (dua) hari sebelum yang bersangkutan tidak hadir kerja.
2. Permohonan ijin di anggap sah setelah yang bersangkutan mengisi form yang disediakan oleh perusahaan dan disetujui (alasan ijin dan criteria ijin) oleh pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan pimpinan departemen.
3. Untuk hal-hal yang bersifat mendadak (emergency), pekerja melakukan permohonan ijin sementara paling lambat pada hari yang bersangkutan tidak hadir kerja dengan cara: telephone, faksimili atau titip (mengirim) surat kepada pekerja lain untuk diberikan ke perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Untuk selanjutnya oleh pemimpin yang di atasnya atau administrasi departemen akan dibuat ijin sementara dan dilaporkan sampai dengan pimpinan departemen. Pada saat hari pertama yang bersangkutan hadir kerja, yang bersangkutan melakukan perijinan dengan cara mengisi Form yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dan pimpinan yang mempunyai jabatan diatasnya sampai dengan pimpinan departemen

f. Ketentuan Lain

1. Pada dasarnya permohonan ijin adalah harus dilakukan sendiri oleh pekerja
2. Permohonan ijin yang dilakukan melalui telephone, faksimili atau titip surat, harus ditujukan langsung kepada pimpinan departemen atau bila pimpinan yang dimaksud tidak berada di tempat maupun tidak hadir kerja maka, permohonan bisa disampaikan kepada pimpinan tertinggi di bawah pimpinan departemen yang ada waktu itu.
3. Ketidak hadiran kerja, yang di lakukan, tidak sesuai dengan prosedur perijinan di atas, maka status absensinya dianggap mangkir / alpha (A)

II. IJIN MENINGGALKAN PERUSAHAAN

a. Ijin datang terlambat

1. Permohonan ijin di lakukan 1 (satu) hari sebelum pelaksanaan dengan cara mengisi form “datang terlambat” yang telah disediakan, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dianggap sah setelah persetujuan dari pimpinan yang di atasnya sampai dengan pimpinan departemen

2. Untuk hal-hal yang bersifat mendadak (emergency) permohonan ijin dapat dilakukan sementara dengan cara pemberitahuan langsung keperusahaan melalui: telephone, faksimili atau titip (mengirim) surat kepada pekerja lain untuk diberikan ke perusahaan dan untuk selanjutnya pada saat yang bersangkutan hadir kerja, pekerja melakukan perijinan dengan cara mengisi form "datang terlambat" yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan yang mempunyai jabatan di atasnya sampai dengan pimpinan departemen

b. Ijin pulang awal

Permohonan ijin di lakukan sebelum pelaksanaan dengan cara mengisi form "ijin meninggalkan perusahaan" yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan yang di atasnya sampai dengan pimpinan departemen

c. Ijin meninggalkan perusahaan sementara

Permohonan ijin sedapat mungkin di lakukan 1 jam sebelum pelaksanaan dengan cara mengisi form "ijin meninggalkan perusahaan" yang telah disediakan dan dianggap sah setelah mendapatkan persetujuan dari pimpinan yang di atasnya sampai dengan pimpinan departemen atau pimpinan tertinggi dari departemen yang hadir kerja pada saat itu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Ketentuan lain

Penyimpangan prosedur yang dilakukan pekerja akan dikenakan sanksi sesuai dengan aturan di dalam kesepakatan kerja bersama.

ATURAN PELAKSANAAN

No. : 05 / KKB / PR / 02

TENTANG

HARI KERJA DAN JAM KERJA

I. BAGIAN PRODUKSI

1. Shift pagi

TABEL V
SHIFT PAGI

Hari	Jam kerja	Jam istirahat
Senin s/d kamis	07.00 – 15.50	1. 10.00 – 10.10 2. 12.00 – 12.40
Jum'at	07.00 – 16.20	1. 10.00 -10.10 2. 11.35 – 12.45

2. Shift sore

TABEL VI
SHIFT SORE

Hari	Jam kerja	Jam istirahat
Minggu s/d kamis	15.35 – 23.30	18.00 – 18.40

3. Shift malam

TABEL VII
SHIFT MALAM

hari	Jam kerja	Jam istirahat
Minggu s/d kamis	23.15 – 07.15	04.00 – 04.40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

II. BAGIAN ADMINISTRASI

TABEL VIII
BAGIAN ADMINISTRASI

Hari	Jam kerja	Jam istirahat
Senin s/d kamis	07.30 – 16.20	1. 10.00 – 10.10 2. 12.00 – 12.40
Jum'at	07.30 – 16.50	1. 10.00 -10.10 2. 11.35 – 12.45

III. Penyimpangan jadwal hari kerja dan jam kerja dari ketentuan di atas di atur tersendiri oleh departemen yang bersangkutan dan dilaporkan ke bagian personalia dan tembusan ke Serikat pekerja[2]

D. Penyajian Data

1. Penyajian Data Observasi

Salah satu metode yang dipakai oleh penulis dalam menyajikan data adalah metode observasi dengan mengadakan pengamatan langsung kepada karyawan ketika mereka sedang mengerjakan bekerja sekaligus mengerjakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

Data yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo lebih baik dalam mentaati peraturan maupun penghematan waktu hal ini

[2] PT. Pakarti Riken Indonesia, *Kesepakatan Kerja Bersama*,h. 16-27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikarenakan para karyawan rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam mempunyai benteng sebelum ia melakukan tindakan ketidak disiplinan.

Sedangkan disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo berbeda dengan rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam, hal ini dapat dilihat karena mereka banyak yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Penyajian data hasil interview

Dalam hal ini penulis menyajikan observasi dengan bapak pengurus ta'mir Musholla Miftahul Jannah yang bernama Gatut Santoso menyatakan bahwa:

"Menurut saya, pasti ada perbedaan pengaruh antara kedisiplinan karyawan dengan rutin atau tidaknya pendidikan agama Islam, karena pada intinya keberhasilan perusahaan dan baik buruknya karyawan tergantung pada seorang manager. Karena tugas seorang manager adalah mengawasi karyawannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan jika tidak ada seorang manager pasti ada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin karena karyawan tersebut merasa tidak ada yang mengawasi tetapi jika seorang karyawan tersebut mempunyai pengetahuan agama, maka karyawan tersebut tidak akan melakukan pelanggaran disiplin karena karyawan tersebut selalu merasa di awasi oleh Tuhannya Allah."

3. Penyajian data Angket

Pada bagian ini, penulis akan menyajikan data tentang kedisplinan karyawan yang rutin melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden. Dalam hal ini respondennya adalah sampel dari seluruh karyawan tetap yaitu berjumlah 171 karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil angket yang disebarkan penulis memberi empat jawaban alternatif, jawaban dengan kode a, b, c dan d yang masing-masing diberi bobot nilai sebagai berikut:

Alternatif jawaban a dengan skor 4 = sangat baik.

Alternatif jawaban b dengan skor 3 = baik.

Alternatif jawaban c dengan skor 2 = cukup.

Alternatif jawaban d dengan skor 1 = kurang

Dibawah ini adalah penyajian data tentang perbedaan pengaruh disiplin antara rutin dan tidaknya pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL IX
Data Angket Tentang kedisiplinan karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia

No	Nama Responden	Skor Berdasarkan Item Pertanyaan											Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Gatut Santoso	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	37
2	M. Ali	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
3	Salim Darmawan	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	40
4	Rizal Aziz	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	39
5	Abdi Subagyo	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	40
6	Alim M J	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
7	Amin F	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	35
8	Anang F	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	M. Sugeng L	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	39
10	Ali Budi K	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
11	Nurul Huja	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	40
12	Heri H	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	39
13	Hari C	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	41
14	Kasno G	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	39
15	Slamet F	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	38
16	Dani S	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
17	M. Kasindo	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	38
18	Eka Wahyu G	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
19	Alif I	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	38
20	Anang K	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	39
21	Ari K	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42
22	Adi W	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
23	Taufik Ridho	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
24	Fiulu S	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42
25	Agus R	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
26	Reynaldi	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	40
27	Hendrik L	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	41
28	Sugeng Y	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	37
29	Purwanto	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	42
30	Aisyah Budianto	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

31	Ari Sukma	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
32	Agung K	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	40
33	Ameliana	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	37
34	Angga H	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	42
35	Suyitno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36	Arep Sihabudin	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
37	Anisayah	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
38	Sugiri	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
39	Fajar Putra	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	Ansori J	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	41
41	Taufikur Rahman	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
42	Iwan Giyono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	Madha B	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	40
44	Nice D	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	39
45	Aji F	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	41
46	Irvan H	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
47	Wahyu Q	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
48	Avan U	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	40
49	Fadli Rosyidi	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
50	Tri Sudaryanti	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
51	Aditya B	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	41
52	Agus Zuhrinada	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

53	Izzatul Hayati	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	40
54	Wiwit K	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
55	Slamet Riyadi	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
56	Agus Weni	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	40
57	Fausy Rika Ernawati	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	36
58	Hyas Maya	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
59	Nanang Al Haris	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
60	Ahmad L	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	41
61	Khoirul Bariyah	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
62	Sulistiyono	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	40
63	Soenjoto Adi	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	39
64	Roni W	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	36
65	Mochammad. Yusron	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	42
66	Nizar	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	37
67	M. Mansur	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	40
68	Doni D	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	40
69	Senatun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
70	Shodiq Ikhsan	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	38
71	Anwar Ichsan	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	37
72	Umar	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	41
73	M. Taufik	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	39
74	Nadlor	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

75	Mariono	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
76	Suharti	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	40
77	Sukardi	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
78	Slamet S	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	42
79	Ahmad Basori	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	38
80	Imron Arifin	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
81	Aji Suhendra	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	40
82	M. Hadiy As Sadatiy	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	40
83	Umar G	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	41
84	Goniyanto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
85	S. Dika	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	41
86	Andika D	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	40
87	Bagus T	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	40
88	Fithrotus Subhaniyah	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41
89	Kamal P	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
90	Novian Hendrik Y	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	39
91	Dimas J	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
92	Putra Handoko	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41
93	M. Dika	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	39
94	Ridho B	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42
95	Agus syafii	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	40
96	Furqon R	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

97	Muh. Rasyad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
98	Alex W	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
99	Fery P	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	40
100	M.Yusuf	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	41
101	Fitria Muhdotul	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
102	Beni S	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	41
103	Putri larasati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
104	Himayudi	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41
105	Dwi K	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	34
106	Rangga Septa P	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	41
107	Fahmi O	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
108	Joko Suhendara	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	41
109	Siti Mulyati	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
110	Fatih R	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
111	Choirul Aisyah	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
112	Dadi handoko	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
113	Dadang Y	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	40
114	Navyanti Budi	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	41
115	Rizki S	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	40
116	Faizatuah	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
117	Arifin K	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	41
118	M. Rif'an Marzuki	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

119	Mashudi	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
120	Ahmad rofiqil huda	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	41
121	Andi Saputra	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	40
122	Hari Z	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	40
123	Fauzi R	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	41
124	Choirul Rizal T	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
125	Abimanyu	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
	Jumlah												5085

Sumber Data dari Hasil Angket

TABEL X
Data Angket Tentang kedisiplinan karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia

No	Nama Responden	Skor Berdasarkan Item Pertanyaan											Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Rudy Hartono	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
2	Hendrawan hadiyanto	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	36
3	Hery Siswanto	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	37
4	Agung Yulianto	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	39
5	Rochman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
6	Bambang B Y	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	39
7	Bambang M D	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	37
8	Supardi K	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	36
9	Sujoko R	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
10	Arief M	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	38
11	Lilis M Y	4	4	2	2	2	2	4	4	1	3	3	31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12	Harsono	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	35
13	Sutikno	2	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	34
14	Ashari	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	3	35
15	Hendro W	2	4	4	4	1	4	2	1	4	1	4	31
16	Agus Siswanto	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	39
17	Wijaya	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	4	36
18	Giyono	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	38
19	Supriyadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	41
20	Hadi S	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	38
21	Heri S	1	3	4	3	1	3	1	4	4	1	3	28
22	Dniyanto	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	3	32
23	Edi S	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	36
24	Eko B	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	34
25	Mefendi S	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	41
26	Budianto	2	3	4	3	4	3	2	2	2	1	4	30
27	Imam N	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	39
28	Sudjianto	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	38
29	Sardi	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	41
30	Sulasdi	4	3	2	2	4	2	4	1	2	3	4	31
31	Sugiono M	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	38
32	Suwano S K J	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33	Sukardi	4	3	4	3	4	3	4	1	4		4	34
34	Sugianto	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42
35	Supriyanto	1	4	4	3	4	3	1	4	4	1	4	33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

36	Edro	2	3	4	3	4	3	2	4	2	1	4	32
37	Joko	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	4	32
38	A.Munif	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	4	36
39	Ade H.	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	39
40	Sunar	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	41
41	Hisan Hunaifi	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
42	Eko O	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42
43	Taufik U	3	4	4	4	1	4	3	1	1	1	3	29
44	Nur Hajir	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	35
45	Santoro	1	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	36
46	Wahyudi	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	39
47	Saiful Bakri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
48	Ma'ariful Bahri	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3	35
49	Mashuri	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	35
50	Adi Shiwoyo	2	2	4	4	4	4	2	4	3	1	2	32
51	Rusni	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	40
52	M. Yainul Arifin	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
53	M. Taufik	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	37
54	Idut A	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	34
55	Isfahani	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	35
56	Eko S	2	4	4	3	2	3	2	4	2	1	2	29
57	Andik	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	37
58	Kedoy K	1	4	4	3	4	3	1	2	4	1	3	30
59	Hamiyani	4	4	4	3	4	3	4	2	2	1	4	35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

60	Riva'I P	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	37
61	Ritanco	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42
62	Abdurohim Mustofa	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	34
63	Ahmad Zainuri	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
64	Angga Budianto	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	37
65	Beni Hermawan	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	34
66	Diki Saputra	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42
67	Eko Sumantri	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	41
68	Emi Hidayati	4	4	4	3	2	3	4	2	4	1	4	35
69	Etik Lestari	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	37
70	Hamzah Bayu Ismail	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	39
71	Haris Setiawan	2	4	4	3	2	3	2	4	2	2	4	32
72	Irzam Bahtiar	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	4	36
73	Jamilatun	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
74	Juwanto	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	40
75	Listiana	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	37
76	Lukman Hakim	4	3	4	3	1	3	4	2	4	4	4	36
77	Marsih	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	32
78	Mega Fajarudin	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
79	Nanang Kurdiawan	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	38
80	Purwati	2	3	4	4	1	4	2	4	2	1	4	31
81	Siti Maqhfiroh	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	41
82	Puryadi	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	34
83	Suladi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

84	Ina Nurjanah	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	35
85	Lailatul Nihayah	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	39
86	Maryono	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	35
87	Aan Syaiful Fata	4	4	4	3	1	3	4	4	2	4	3	36
88	Sriyono Adi Saputro	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	34
89	Rahmawati	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	2	33
90	Puryani	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	36
91	Sagung Dwi Cahyadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40
92	Sinta	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	37
93	Sukmawati	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	38
94	Nurrofoq	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	40
95	Fendi	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	34
96	Irwan	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	40
97	Hasim As'ari	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
98	Rahayu Winasis	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	37
99	Suprapto	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	39
100	Umar Nurrohim	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	37
101	Andika Adi Saputra	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	3	34
102	Nurcholis	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	38
103	Andri Wahid Efendi	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
104	Uswatun Khasanah	1	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	35
105	Yuliani	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
106	Syukur Dwi K	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	37
107	Sugianto	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

108	Suratin	1	3	3	3	4	3	1	4	2	1	2	27
109	Tisa Agustin	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	3	33
110	Widodo	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	2	32
111	Siti Hasanah	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	2	34
112	Suprapti	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	2	33
113	Fandi Abdullah	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	32
114	Tia Rusida	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	36
115	Sulistiawan	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	2	33
116	Suratun	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	38
117	Sestiawan	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	37
118	Eko Joko Purnomo	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	34
119	Marsini	1	4	3	3	1	3	1	4	4	4	3	31
120	Budi Haryanto	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	36
121	Asropiawan	1	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	33
122	Khoirudin	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42
123	Jumani	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	38
124	Rudianto	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	42
125	Indarti	1	3	3	3	4	3	1	2	4	4	4	32
	Jumlah												4534

Sumber Data dari Hasil Angket

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah data terkumpul baik yang berhubungan dengan kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak rutin dalam mengerjakan pendidikan agama Islam, maka selanjutnya adalah tahap menganalisa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagaimana tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan pengaruh Kedisiplinan Karyawan karyawan yang rutin dalam mengerjakan pendidikan agama Islam dan pengaruh Kedisiplinan Karyawan yang tidak rutin dalam mengerjakan pendidikan agama Islam maka penulis menganalisa data sebagai berikut:

1. Analisa data tentang pengaruh Kedisiplinan karyawan yang rutin dalam mengerjakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu tentang pengaruh Kedisiplinan karyawan yang rutin dalam mengerjakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

   Penulis menggunakan analisa prosentase yang berpedoman pada kriteria yang diajukan oleh Suharsimi, bila:

   0 – 40 % = Kurang

   40 – 55 % = Kurang Baik

   56 – 75 % = Cukup

   76 – 100 % = Baik

   Adapun rumus untuk mencari prosentase adalah sebagai berikut:

   $$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

   Agar lebih jelas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL X
Tentang kehadiran karyawan tepat sesuai dengan jam yang telah di tentukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
1	Selalu	125	97	77,6
	Sering		16	12,8
	Kadang-kadang		12	9,6
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kehadiran karyawan tepat dengan jam yang telah ditentukan terbukti baik, terbukti dari 125 responden, 97 karyawan (77,6%) menjawab selalu, 16 karyawan (12,8%) menjawab sering, 12 karyawan (9,6%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada pula karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XII
Tentang keterlambatan karyawan datang di perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
2	Selalu	125	76	60,8
	Sering		35	28
	Kadang-kadang		14	11,2
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan datang di perusahaan terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 76 karyawan (60,8%) menjawab selalu, 35 karyawan (28%) menjawab sering, 14 karyawan (11,2%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada pula karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah**.**

Tabel XIII
Tentang perizinan karyawan jika tidak dapat masuk kerja

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
3	Selalu	125	91	72,8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Sering		15	12
	Kadang-kadang		19	15,2
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa keaktifan karyawan dalam sholat berjama'ah dalam perusahaan terbukti baik, terbukti dari 125 responden, 91 karyawan (72,8%) menjawab selalu, 15 karyawan (12%) menjawab sering, 19 karyawan (15,2%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah

TABEL XIV
Tentang perizinan karyawan jika ia di jemput oleh keluarganya mendadak

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
4	Selalu	125	89	71,2
	Sering		18	14,4
	Kadang-kadang		18	14,4
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perizinan karyawan jika di jemput oleh keluarga dengan mendadak terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 89 karyawan (71,2%) menjawab selalu, 18 karyawan (14,4%) menjawab sering, 14 karyawan (14,4%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XV
Tentang kepositifan kalimat ini "Kualitas karyawan di tentukan dari disiplin kerja".

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
5	Selalu	125	81	64,8
	Sering		32	25,6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kadang-kadang		12	9,6
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kepositifan kalimat di atas terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 81 karyawan (64,8%) menjawab selalu, 32 karyawan (25,6%) menjawab sering, 12 karyawan (9,6%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XVI
Tentang Ketepatan Karyawan dalam mengerjakan tugas kantor

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
6	Selalu	125	84	67,2
	Sering		26	20,8
	Kadang-kadang		15	12
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ketepatan karyawan dalam mengerjakan tugas kantor terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 84 karyawan (67,2%) menjawab selalu, 26 karyawan (20,8%) menjawab sering, 15 karyawan (12%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada pula karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XVII
Tentang penyelesaian tugas sesuai dengan target yang di inginkan perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
7	Selalu	125	104	83,2
	Sering		19	15,2
	Kadang-kadang		2	1,6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyeselesaian tugas sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan terbukti baik, terbukti dari 125 responden, 104 karyawan (83,2%) menjawab selalu, 19 karyawan (15,2%) menjawab sering, 2 karyawan (1,6%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XVIII
Tentang penyelesaian tugas yang belum selesai

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
8	Selalu	125	117	93,6
	Sering		8	6,4
	Kadang-kadang		0	0
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penyelesaian tugas yang belum selesai terbukti baik, terbukti dari 125 responden, 117 karyawan (93,6%) menjawab selalu, 8 karyawan (6,4%) menjawab sering, tidak ada karyawan yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada pula karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XIX
Tentang mempergunakan waktu dengan baik dalam mengerjakan tugas kantor

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
9	Selalu	125	104	83,2
	Sering		20	16,8
	Kadang-kadang		0	0
	Tidak pernah		0	0

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mempergunakan waktu dengan baik dalam mengerjakan tugas kantor terbukti baik, terbukti dari 171 responden, 137 karyawan (80,1%) menjawab selalu, 27 karyawan (15,8%) menjawab sering, 7 karyawan (4,1%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XX
Tentang selalu mempergunakan waktu sebaik mungkin

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
10	Selalu	125	104	83,2
	Sering		20	16
	Kadang-kadang		1	0,8
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa selalu mempergunakan waktu dengan sebaik mungkin terbukti terbukti baik, terbukti dari 125 responden, 104 karyawan (83,2%) menjawab selalu, 20 karyawan (16%) menjawab sering, 1 karyawan (0,8%) yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

TABEL XXI
Tentang penyelesaian tugas dari atasan dengan tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
11	Selalu	125	105	84
	Sering		20	16
	Kadang-kadang		0	0
	Tidak pernah		0	0

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian tugas dari atasan dengan tepat waktu terbukti baik, terbukti dari 125 responden, 105 karyawan (84%) menjawab selalu, 20 karyawan (16%) menjawab sering, tidak ada karyawan yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada pula karyawan yang menjawab menjawab tidak pernah.

Dari analisis diatas, maka data disiplin karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{1052}{125} \times 100\%$$

$$= 84{,}1\%$$

Berdasarkan pada standar yang penulis tetapkan, maka nilai 84,1% tergolong kurang baik karena berada diantara 76% - 100%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplian karyawan yang rutin melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tergolong baik.

2. Analisa data tentang disiplin karyawan yang tidak rutin melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo untuk menjawab rumusan masalah yang kedua.

   Penulis menggunakan analisa prosentase yang berpedoman pada kriteria yang diajukan oleh Suharsimi, bila:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

76% - 100% = Baik

56% - 75% = Cukup Baik

40% - 55% = Kurang Baik

Adapun rumus untuk mencari prosentase adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Agar lebih jelas bisa dilihat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL XXI
Tentang kehadiran karyawan tepat sesuai dengan jam yang telah di tentukan

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
1	Selalu	125	76	60,8
	Sering		3	2,4
	Kadang-kadang		37	29,6
	Tidak pernah		9	7,2
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kehadiran karyawan tepat sesuai dengan jam yang telah di tentukan terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 76 karyawan (60,8%) menjawab selalu, 3 karyawan (2,4%) menjawab sering, 37 karyawan (29,6%) menjawab kadang-kadang dan 9 karyawan (7,2%) yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXII
Tentang keterlambatan karyawan datang di perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
2	Selalu	125	88	70,4
	Sering		32	25,6
	Kadang-kadang		5	4
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan datang di perusahaan terbukti kurang baik, terbukti dari 125 responden, 88 karyawan (70,4%) menjawab selalu, 32 karyawan (25,6%) menjawab sering, 5 karyawan (4%) menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXIII
Tentang perizinan karyawan jika tidak dapat masuk kerja

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
3	Selalu	125	80	64
	Sering		40	32
	Kadang-kadang		5	4
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perizinan karyawan jika tidak dapat masuk kerja terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 80 karyawan (64%) menjawab selalu, 40 karyawan (32%) menjawab sering, 5 karyawan (4%) menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXIV
Tentang perizinan karyawan jika ia di jemput oleh keluarganya mendadak

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
4	Selalu	125	62	49,6
	Sering		60	48
	Kadang-kadang		3	2,4
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perizinan karyawan jika dijemput mendadak oleh keluarganya terbukti kurang baik, terbukti dari 125 responden, 62 karyawan (49,6%) menjawab selalu, 60 karyawan (48%) yang menjawab menjawab sering, 3 karyawan (2,4%) menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXV
Tentang kepositifan kalimat ini
"Kualitas karyawan di tentukan dari disiplin kerja".

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
5	Selalu	125	87	69,6
	Sering		5	4
	Kadang-kadang		20	16
	Tidak pernah		13	10,4
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kepositifan kalimat "Kualitas karyawan di tentukan dari disiplin kerja" terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 87 karyawan (69,6%) menjawab selalu, 5 karyawan (4%) menjawab sering, 20 karyawan (16%) menjawab kadang-kadang dan 13 karyawan (10,4%) menjawab tidak pernah.

TABEL XXVI
Tentang Ketepatan Karyawan dalam mengerjakan tugas kantor

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
6	Selalu	125	62	49,6
	Sering		60	48
	Kadang-kadang		3	2,4
	Tidak pernah		0	0
	Jumlah		125	100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ketepatam karyawan dalam mengerjakan tugas kantor terbukti terbukti kurang baik, terbukti dari 125 responden, 62 karyawan (49,6%) menjawab selalu, 60 karyawan (48%) yang menjawab menjawab sering, 3 karyawan (2,4%) menjawab kadang-kadang dan tidak ada karyawan yang menjawab tidak pernah

TABEL XXVII
Tentang penyelesaian tugas sesuai dengan target yang di inginkan perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
7	Selalu	125	76	60,8
	Sering		3	2,4
	Kadang-kadang		37	29,6
	Tidak pernah		9	7,2
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian tugas sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan terbukti kurang baik, terbukti dari 125 responden, 76 karyawan (60,8%) menjawab selalu, 3 karyawan (2,4%) menjawab sering, 37 karyawan (29,6%) menjawab kadang-kadang dan 9 karyawan (18,2%) yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXVIII
Tentang penyelesaian tugas yang belum selesai

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
8	Selalu	125	72	57,6
	Sering		8	6,4
	Kadang-kadang		39	31,2
	Tidak pernah		6	4,8
	Jumlah		125	100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian tugas yang belum selesai terbukti cukup baik, terbukti dari 125 responden, 72 karyawan (57,6%) menjawab selalu, 8 karyawan (6,4%) menjawab sering, 39 karyawan (31,2%) menjawab kadang-kadang dan 6 karyawan (4,8%) menjawab tidak pernah.

TABEL XXIX
Tentang mempergunakan waktu dengan baik dalam mengerjakan tugas kantor

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
9	Selalu	125	66	52,8
	Sering		11	8,8
	Kadang-kadang		45	36
	Tidak pernah		1	0,8
	Jumlah		125	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mempergunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas kantor terbukti kurang baik, terbukti dari 125 responden, 66 karyawan (52,8%) menjawab selalu, 11 karyawan (8,8%) menjawab sering, 45 karyawan (36%) menjawab kadang-kadang dan 1 karyawan (0,8%) yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXX
Tentang selalu mempergunakan waktu sebaik mungkin

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
10	Selalu	171	59	47,2
	Sering		16	12,8
	Kadang-kadang		17	13,6
	Tidak pernah		32	25,6
	Jumlah		171	100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa selalu menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan target yang harapkan terbukti kurang baik, terbukti dari 125 responden, 59 karyawan (47,2%) menjawab selalu, 16 karyawan (12,8%) menjawab sering, 17 karyawan (13,6%) menjawab kadang-kadang dan 32 karyawan (25,6%) yang menjawab tidak pernah.

TABEL XXXI
Tentang penyelesaian tugas dari atasan dengan tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban	N	F	P
11	Selalu	171	67	35,7
	Sering		33	31,6
	Kadang-kadang		22	24,5
	Tidak pernah		3	8,2
	Jumlah		171	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian tugas dari atasan dengan tepat waktu terbukti kurang baik, terbukti dari 171 responden, 61 karyawan (35,7%) menjawab selalu, 54 karyawan (31,6%) menjawab sering, 42 karyawan (24,5%) menjawab kadang-kadang dan 14 karyawan (8,2%) yang menjawab tidak pernah.

Dari hasil analisis diatas, maka data tentang disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam di PT.Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Sidoarjo adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{795}{125} \times 100\%$$

$$= 63,6\%$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan standar yang penulis tetapkan, maka nilai 63,6% tergolong cukup baik karena berada diantara 55% - 75%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tergolong kurang baik.

Dari rekapitulasi angket yang telah dihitung oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin karyawan yang rutin mengerjakan pendidikan agama Islam tergolong baik. Dan disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam tergolong cukup baik. Namun jika dilihat dari perolehan prosentase dalam bentuk angka disiplin karyawan yang rutin mengerjakan pendidikan agama Islam sebanyak 84,1% sedangkan disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam sebanyak 63,6% dengan selisih 20,5% disiplin karyawan yang rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam lebih unggul dari pada disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan Pendidikan Agama Islam.

3. Analisis data tentang perbandingan tingkat kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak dalam mengerjakan pendidikan Agama Islam untuk menjawab rumusan masalah yang ke tiga yakni mengenai Adakah perbedaan pengaruh kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak dalam mengerjakan pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

   Maka penulis menggunakan rumus *test- T* yang rumusnya sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{Sx^2}{nx} + \frac{Sy^2}{ny}}}$$

Tabel XXXII
Tabel Kerja test – T

No.	x	y	$x-\bar{x}$	$(x-\bar{x})^2$	$y-\bar{y}$	$(y-\bar{y})^2$
1.	37	34	-3,6	12,96	-2,2	4,84
2.	39	36	-1,6	2,56	-0,2	0,4
3.	40	37	-0,6	0,36	0,8	0,64
4.	39	39	-1,6	2,56	1,8	3,24
5.	40	43	-0,6	0,36	6,8	46,24
6	39	39	-1,6	2,56	1,8	3,24
7.	35	37	-5,6	31,36	0,8	0,64
8.	39	36	-1,6	2,56	-0,2	0,4
9.	39	34	-1,6	2,56	-2,2	4,84
10.	42	38	1,4	1,96	1,8	3,24
11.	40	31	-0,6	0,36	-5,2	27,04
12.	39	35	-1,6	2,56	-1,2	1,44
13.	41	34	0,4	0,16	-2,2	4,84
14.	39	35	-1,6	2,56	-1,2	1,44
15.	38	31	-2,6	6,76	-5,2	27,04
16	42	39	1,4	1,96	2,8	7,84
17.	38	36	-2,6	6,76	-0,2	0,4
18.	43	38	2,4	5,76	1,8	3,24
19.	38	41	-2,6	6,76	4,8	23,04

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

20.	39	38	-1,6	2,56	1,8	3,24
21.	42	28	1,4	1,96	-8,2	67,24
22.	42	32	1,4	1,96	-4,2	17,62
23.	42	36	1,4	1,96	-0,2	0,4
24.	42	34	1,4	1,96	-2,2	4,84
25.	40	41	-0,6	0,36	4,8	23,04
26	40	30	-0,6	0,36	-6,2	38,44
27.	41	39	0,4	0,16	2,8	7,84
28.	37	38	-3,6	12,96	1,8	3,24
29.	42	41	1,4	1,96	4,8	23,04
30.	42	31	1,4	1,96	-5,2	27,04
31.	42	38	1,4	1,96	1,8	3,24
32.	40	44	-0,6	0,36	7,8	60,84
33.	37	34	-3,6	12,96	-2,2	4,84
34.	42	42	1,4	1,96	5,8	33,64
35.	44	33	3,4	11,56	-3,2	10,24
36	43	32	2,4	5,76	-4,2	17,62
37.	42	32	1,4	1,96	-4,2	17,62
38.	43	36	2,4	5,76	-0,2	0,4
39.	41	39	0,4	0,16	2,8	7,84
40	41	41	0,4	0,16	4,8	23,04
41.	42	41	1,4	1,96	4,8	23,04
42.	44	42	3,4	11,56	5,8	33,64
43.	40	29	-0,6	0,36	-7,2	51,84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

44.	39	35	-1,6	2,56	-1,2	1,44
45.	41	36	0,4	0,16	-0,2	0,4
46	42	39	1,4	1,96	2,8	7,84
47.	42	43	1,4	1,96	6,8	46,24
48.	40	35	-0,6	0,36	-1,2	1,44
49.	42	35	1,4	1,96	-1,2	1,44
50.	43	32	2,4	5,76	-4,2	17,62
51.	41	40	0,4	0,16	3,8	14,44
52.	41	43	0,4	0,16	6,8	46,24
53.	40	37	-0,6	0,36	0,8	0,64
54.	41	34	0,4	0,16	-2,2	4,84
55.	42	35	1,4	1,96	-1,2	1,44
56	40	29	-0,6	0,36	-7,2	51,84
57.	36	37	-4,6	21,16	0,8	0,64
58.	42	30	1,4	1,96	-6,2	38,44
59.	39	35	-1,6	2,56	-1,2	1,44
60.	41	37	0,4	0,16	0,8	0,64
61.	42	42	1,4	1,96	5,8	33,64
62.	40	34	-0,6	0,36	-2,2	4,84
63.	39	34	-1,6	2,56	-2,2	4,84
64.	36	37	-4,6	21,16	0,8	0,64
65.	42	34	1,4	1,96	-2,2	4,84
66	37	42	-3,6	12,96	5,8	33,64
67.	40	41	-0,6	0,36	4,8	23,04

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

68.	40	35	-0,6	0,36	-1,2	1,44
69.	44	37	3,4	11,56	0,8	0,64
70.	38	39	-2,6	6,76	2,8	7,84
71.	37	32	-3,6	12,96	-4,2	17,62
72.	41	36	0,4	0,16	-0,2	0,4
73.	39	34	-1,6	2,56	-2,2	4,84
74.	42	40	1,4	1,96	3,8	14,44
75.	43	37	2,4	5,76	0,8	0,64
76	40	36	-0,6	0,36	-0,2	0,4
77.	41	32	0,4	0,16	-4,2	17,62
78.	42	34	1,4	1,96	-2,2	4,84
79.	38	38	-2,6	6,76	1,8	3,24
80.	43	31	2,4	5,76	-5,2	27,04
81.	40	41	-0,6	0,36	4,8	23,04
82.	40	34	-0,6	0,36	-2,2	4,84
83.	41	41	0,4	0,16	4,8	23,04
84.	43	35	2,4	5,76	-1,2	1,44
85.	41	39	0,4	0,16	2,8	7,84
86	40	35	-0,6	0,36	-1,2	1,44
87.	40	36	-0,6	0,36	-0,2	0,4
88.	41	34	0,4	0,16	-2,2	4,84
89.	42	33	1,4	1,96	-3,2	10,24
90.	39	36	-1,6	2,56	-0,2	0,4
91.	42	40	1,4	1,96	3,8	14,44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

92.	41	37	0,4	0,16	0,8	0,64
93.	39	38	-1,6	2,56	1,8	3,24
94.	42	40	1,4	1,96	3,8	14,44
95.	40	34	-0,6	0,36	-2,2	4,84
96	43	40	2,4	5,76	3,8	14,44
97.	44	43	3,4	11,56	6,8	46,24
98.	43	37	2,4	5,76	0,8	0,64
99.	40	39	-0,6	0,36	2,8	7,84
100.	41	37	0,4	0,16	0,8	0,64
101.	43	34	2,4	5,76	-2,2	4,84
102.	41	38	0,4	0,16	1,8	3,24
103.	44	34	3,4	11,56	-2,2	4,84
104.	41	35	0,4	0,16	-1,2	1,44
105.	34	43	-6,6	43,56	6,8	46,24
106	41	37	0,4	0,16	0,8	0,64
107.	42	40	1,4	1,96	3,8	14,44
108.	41	27	0,4	0,16	-9,2	84,64
109.	43	33	2,4	5,76	-3,2	10,24
110	44	32	3,4	11,56	-4,2	17,62
111.	40	34	-0,6	0,36	-2,2	4,84
112.	43	33	2,4	5,76	-3,2	10,24
113.	40	32	-0,6	0,36	-4,2	17,62
114.	41	36	0,4	0,16	-0,2	0,4
115.	40	33	-0,6	0,36	-3,2	10,24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

116.	42	38	1,4	1,96	1,8	3,24
117.	41	37	0,4	0,16	0,8	0,64
118.	39	34	-1,6	2,56	-2,2	4,84
119.	43	31	2,4	5,76	-5,2	27,04
120	41	36	0,4	0,16	-0,2	0,4
121.	40	33	-0,6	0,36	-3,2	10,24
122.	40	42	-0,6	0,36	5,8	33,64
123.	41	38	0,4	0,16	1,8	3,24
124.	43	42	2,4	5,76	5,8	33,64
125.	42	32	1,4	1,96	-4,2	17,62
∑	5085	5218	0	470	0	1662,34
Mean	40,6	41,1				

Analisis data tentang pengaruh perbandingan antara disiplin karyawan dengan rutin dan tidaknya dalam mengerjakan pendidikan agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo akan di hitung berdasarkan langkah-langkah di bawah ini :

a. Mencari mean *x* (disiplin karyawan yang rutin mengerjakan pendidikan agama Islam)

$$\mathrm{M}x = \frac{\sum x}{n_x}$$

b. Mencari mean *y* (disiplin karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$My = \frac{\sum y}{n_y}$$

c. Mencari nilai varians

$$Sx^2 = \frac{\sum\left(x - \overline{x}\right)^2}{\left(n_x - 1\right)}$$

$$Sy^2 = \frac{\sum\left(y - \overline{y}\right)^2}{\left(n_y - 1\right)}$$

d. Mencari nilai standar deviasi (simpangan baku)

$$Sx = \sqrt{\frac{\sum\left(x - \overline{x}\right)^2}{\left(n_x - 1\right)}}$$

$$Sy = \sqrt{\frac{\sum\left(y - \overline{y}\right)^2}{\left(n_y - 1\right)}}$$

e. Mencari

$$\mathbf{t} = \frac{\overline{x} - \overline{y}}{\sqrt{\frac{S_x^{\ 2}}{n_x} + \frac{S_y^{\ 2}}{n_y}}}$$

Jadi,

$n_x = n_y = 125$

$\overline{x} = 40{,}6$

$\overline{y} = 41{,}1$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$Mx = \frac{\sum x}{n_x} = \frac{5085}{125} = 40.6$$

$$My = \frac{\sum y}{n_y} = \frac{4534}{125} = 36,2$$

$$Sx^2 = \frac{\sum \left(x - \overline{x}\right)^2}{\left(n_x - 1\right)} = \frac{470}{125} = 3,76$$

$$Sy^2 = \frac{\sum \left(y - \overline{y}\right)^2}{\left(n_y - 1\right)} = \frac{1662,34}{125} = 13,29$$

$$Sx = \sqrt{\frac{\sum \left(x - \overline{x}\right)^2}{\left(n_x - 1\right)}} = \sqrt{3,76} = 1,93$$

$$Sy = \sqrt{\frac{\sum \left(y - \overline{y}\right)^2}{\left(n_y - 1\right)}} = \sqrt{13,29} = 3,64$$

t $$= \frac{\overline{x} - \overline{y}}{\sqrt{\frac{S_x^{\ 2}}{n_x} + \frac{S_y^{\ 2}}{n_y}}}$$

$$= \frac{40,6 - 41,1}{\sqrt{\frac{3,76}{125} + \frac{13,29}{125}}}$$

$$= \frac{-0,5}{\sqrt{0,03 + 0,11}}$$

$$= \frac{-0,5}{\sqrt{0,14}}$$

$$= \frac{-0,5}{0,37}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

= -1,35 atau **1,35 (**tanda – tidak berpengaruh karena yang di lihat adalah angkanya saja**).**

Harga **t** diatas selanjutnya dibandingkan dengan harga **t** tabel dengan :

dk $= n_1+n_2-2$

$= 125+125-2$

$= 248$

Dengan dk = 248, dan bila taraf kesalahan ditetapkan sebagai berikut :

Taraf signifikasi 10%, **t** tabel = 1,645

Karena **t** hitung telah diperoleh sebesar 1,35. Maka **t** hitung lebih kecil daripada **t** tabel pada taraf signifikansi 10% maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1,35<1,645

Dari hasil **t** hitung yang telah diperoleh sebesar -1,35 hal ini menunjukkan bahwa **t** hitung lebih kecil daripada **t** tabel pada taraf signifikansi 10%. Dengan demikian hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Jadi, kesimpulannya adalah *Tidak Adanya perbedaan pengaruh antara disiplin dengan rutin dan tidaknya pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN DAN DISKUSI HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian kedisiplinan karyawan yang rutin mengerjakan pendidikan agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

   Menurut hasil penelitian yang di dapat dari hasil observasi, interview dan angket dapat peneliti simpulkan bahwa di dalam perusahaan (PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo) kedisiplinan karyawan yang rutin mengerjakan pendidikan agama Islam baik karena mereka telah mempunyai benteng sebelum para karyawannya berbuat kesalahan. Karena para karyawan telah mempunyai Tuhan yang selalu mengawasinya setiap hari dan setiap saat. Terbukti dengan hasil jawaban angket dengan prosentase 81,4%.

2. Hasil penelitian kedisiplinan karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

   Menurut hasil penelitian yang telah diteliti peneliti pada hasil observasi, interview dan angket. Maka, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kedisiplinan karyawan yang tidak rutin mengerjakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo cukuplah baik karena terbukti dari jawaban angket dengan prosentase 63,6%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Hasil penelitian perbedaan pengaruh antara kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak dalam mengerjakan pendidikan agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

   Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo melalui hasil observasi, interview dan angket. Maka, dapat disimpulkan terdapat peneliti bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh antara kedisiplinan karyawan yang rutin dan tidak dalam mengerjakan pendidikan agama Islam PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo. Terlihat dari hasil angket yaitu 1,35 yang mana hasil t hitung lebih kecil dari pada t tabel. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak ada perbedaan pengaruh di antara keduanya.

B. Diskusi Hasil Penelitian

1. Diskusi hasil penelitian Kedisiplinan Karyawan PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo

   Drs. Bedjo Siswanto menyatakan bahwa tujuan dari pembinaan kerja yaitu :

   - Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
   - Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di bebankan kepadanya.

- Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- Follow up dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja maupun memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.[1]

Dan yang terjadi di lapangan adalah sangatlah baik karena banyak dari karyawan yang sadar akan kedisiplinan kerja. Jadi hal ini sangat lah dengan yang ada di buku.

2. Diskusi hasil penelitian Pelasanaan Pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo.

Menurut Qaul seorang ulama (Ismail Al-Buruswi, 1100 H, Juz 1 : 2003) menyatakan bahwa iman itu terlindung oleh lima benteng :

a. Keyakinan
b. Ikhlas
c. Menunaikan fardlu
d. Menunaikan amal sunnah

[1] Ibid, h. 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Berbuat sopan santun dan beradab.

Mengacu dengan ungkapan ulama tersebut maka yang di lakukan dalam pendidikan Agama Islam pada usia dini adalah lima hal tersebut yaitu, menanamkan keyakinan atau aqidah Islam kepada anak, di latih untuk melakukan segala sesuatu dengan niat yang ikhlas, belajar untuk ibadah fardlu seperti shalat lima waktu, berpuasa pada bulan ramadhan, berlatih untuk berinfak dan bershadaqoh, maupun ibadah sunnah seperti shalat sunnah dan lain sebagainya. Sedangkan menurut hasil penelitian yang berada di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo bahwa terdapat Pendidikan Agama Islam. Dapat peneliti simpulkan bahwa pendidikan agama Islam menurut buku dan yang terjadi di lapangan memang ada pelaksanaan Pendidikan agama Islam tetapi hanya 25% karyawan yang mengikuti kegiatan pendidikan agama Islam tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian dan analisis data diatas, maka penulis disini dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa pengaruh kedisiplinan karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di . Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tergolong baik dan sesuai dengan teori, hal ini terbukti dengan hasil analisis melalui proses prosentase yang menghasilkan 84,1%, bila nilai tersebut dikonsultasikan dengan pernyataan Suharsimi yang memberikan kisaran kriteria antara 76 % – 100 % berarti kurang baik.
2. Pengaruh kedisiplinan karyawan yang tidak rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo tergolong cukup baik. Hal ini terbukti dari hasil analisa prosentase yang menghasilkan 63,6%, jika nilai tersebut dikonsultasikan dengan pernyataan Suharsimi yang memberikan kisaran kriteria antara 56% - 75% berarti cukup.

Bahwa tidak ada perbedaan pengaruh antara pengaruh kedisiplinan karyawan yang rutin dalam melaksanakan pendidikan agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo , dengan perhitungan yang menghasilkan angka 1,35, yang mana hasil t hitung lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecil dari pada t tabel. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak ada perbedaan pengaruh di antara keduanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang penulis kemukakan diatas, maka penulis ingin memberikan saran-saran kepada obyek penelitian di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo demi kebaikan dan proses menuju kehidupan kerja yang diharapkan semua pihak, yaitu:

1. Pelasanaan Pendidikan Agama Islam yang telah terlaksana di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo selama ini sudah sangat baik hendaknya para karyawan mengikuti semua kegiatan tersebut dengan baik karena jika Pelasanaan Pendidikan Agama Islam yang telah terlaksana di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo terlaksana dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap kedisiplinan karyawan
2. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan hendaknya selalu memperhatikan beberapa faktor intern maupun ekstern, sehingga kedisiplinan karyawan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.
3. Para ta'mir musholla Miftahul Jannah hendaknya lebih banyak mengajak karyawan lain untuk berperan aktif dalam kegiatan pelaksanaan Pendidikan Agama Islam di PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo agar kegiatan tersebut terlaksana dengan lancar.
4. Para ta'mir musholla Miftahul Jannah hendaknya sering mengadakan pendekatan kepada karyawan PT. Pakarti Riken Indonesia Keboan Sikep Gedangan Sidoarjo agar terjalin keakraban.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, Hamdan dan Hafied Cangara, 1996. *Prinsip-prinsip Hubungan Masyarakat.* Surabaya: Usaha Nasional.

Ahmad. 1995. "Hubungan antara religious dan kedisiplinan kerja pada Karyawan beragama Islam di PT. Cipta Mandiri Fingerindo Kendal", *Skripsi* Sarjana Psikologi, (Surabaya: Perpustakaan UNESA.

al-Abrasy, Muhammad Athiyyah. 1987. *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, Terj. Bustami Abdul Ghani dan Djohar Bahry. Jakarta: PT. Bulan Bintang.

An-Nawawi, Imam Abu Zakaria bin Syaraf. 1987. *Riaydhu As-Shalihin.* Terj. H. Salim Bahreisy, ,Jilid I. Bandung, PT. Al-Ma'arif.

Anshori, Isa. 1995. *Mujahid Dakwah.* Bandung: CV Diponegoro.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* Edisi V. Yogyakarta : PT. Rineka Cipta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Arni, Muhammad. 1995. *Komunikasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Avin, Fadilla Helmi. Disiplin Kerja", *Buletin Majalah*, IV, 2 Desember, 1996.

Daradjat, Zakiah, dkk. 1992. *Ilmu Pendidikan Islam.* cet ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.

Gunawan, Ari. 1995. *Kebijakan-kebijakan Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta, edisi Revisi.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasabullah. 1999. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Imam, Barnadib. 1987. *Perbandingan Pendidikan.* Yogyakarta: Andi Offset.

Indrakusuma, Amir Dain. 1993. *Pengantar Ilmu Pendidikan.* Surabaya: Usaha Nasional.

Jalal, Abdul Fatah. 1988. *Azaz-azaz Pendidikan Islam.* Terj. Drs. Herry Nur Ali, CV. Diponegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Joesoef, Soelainamn dan Santoso Slamet. 1981. *Pendidikan Luar Sekolah.* Surabaya: Usaha Nasional.

Mahbubah. 2005. "Korelasi antara Keaktifan kerja dengan pelaksanaan ibadah karyawan PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo", *Skripsi* Sarjana Pendidikan. Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Majid, Abdul dan Dian Andayani. 2004. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Majid, Nurkholis. 1997. *Masyarakat Religius.* Jakarta: Penerbit Paramadina.

Malayu, Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Manulang M. dkk. 2001. *Manajemen Personalia*, edisi 3. Gajah Mada University Press.

Marimba, Ahmad D. 1989. *Pengantar Filsafat Pendidikan.* Bandung: AL-Ma'arif.

Martono. 1991. *Etika Komunikasi Kantor.* Jakarta: Karya Utama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Kerja.* Yogyakarta: BPFE.

Muhaimin dan Abdul Mujid. 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam.* Bandung: PT. Trigenda Karya.

Muhaimin, Yahya. 1987. *Etos Kerja dan Moral Pembangunan.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Nahlawi, Abdurrahman An. 1992. *Prinsip-prinsip dan Metode Pendidikan Islam.* Bandung: Diponegoro.

Nasir, Moh. 1999. *Metode Penelitian.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nur, Unbiyati. 1997. *Ilmu Pendidikan Islam.* Cet. Ke-1. Bandung: Pustaka Setia.

Nuryanis dan Romli. 2003. *Pendidikan Luar Sekolah.* Jakarta: DEPAG RI.

Psha, Musthofa Kamal dkk. 2002. *Fikih Islam.* Yogjakarta, Citra Karsa Mandiri.

Raharjo, Dawam. 1995. *Etika Ekonomi dan Manajemen.* Yogyakarta: PT. Tiara Wacana.

Rahmad. 1991. Jalaludin *Psikologi Komunikasi.* Cet. IV. Bandung: Remaja Rosdakarya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ramayulis. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam.* Jakarta: Kalam Mulia.

Salim, Hadiyah. 1983. *Terjemah Muhtarul Ahadist Al-Ma'arif. Bandung:* PT Remaja Rosdakarya.

Sastrohardiwiryo, Bedjo. Siswanto. 2005. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia.* cet. Ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sujana, Anas. 1987. *Pengantar Statistik Pendidikan.* Jakarta: Rajawali Press.

Sumadi. 1989. *Metode Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Suwarni. 1992. *Pengantar Umum Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Tafsir, Ahmad. 1997. *Metodologi Pengejaran Agama Islam.* Bandung : PT. Remaja Rosdakanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribumi Muslim.* Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.

Tjiptoheriyanto, Prijono. 1987. *Etos Kerja dan Moral Pembangunan dalam Islam, Sekitar Kemiskinan dan keadilan dari cendikiawan kita tentang Islam.* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Yunus, Mahmud. 1983. *Metode Khusus Pendidikan Agama.* Jakarta: PT. Hidakarya Agung.

Zuhairi, dkk. 1983. *Metodeik Khusus Pendidikan Agama.* Surabaya: Usaha Nasional.

Departemen Agama RI. 1993. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30.* Bandung: Gema Risalah Press Bandung.

Depdikbud/ 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Edisi ke-2. Jakarta: Balai Pustaka.

Tim Penulis. 2009. *Tips dan Cara Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi.* Yogyakarta: Shira Media.

Ensiklopedi Nasional Indonesia. Jakarta: Cipta Adhi Pustaka, 1989.

PT. Pakarti Riken Indonesia. 2002. *Kesepakatan Kerja Bersama.* Surabaya: PARIN.

http//www. Endang Komara's Blog.com/ Selasa, 5 April 2011, 20:34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id