

**KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA TANAH SUBUR
MENURUT SISTEM KINERJA ISLAMI**

Skripsi

Diajukan Oleh:

MEX SARMINA
NIM. 431307342

Program Studi Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019**

SKRIPSI

**KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA TANAH SUBUR
MENURUT SISTEM KINERJA ISLAMI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai salah satu beban studi program Sarjana dalam bidang
Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

MEX SARMINA

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

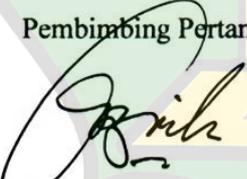
Jurusan Manajemen Dakwah

NIM . 431307342

Disetujui Oleh:

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,


Dr. Jailani, M.Si

NIP. 19601008 199503 1 001


Raitan, S.Sos.I., MA

NIP. 19811107 200604 2 003

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dinyatakan Lulus dan Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh :

MEX SARMINA
NIM. 431307432

Pada Hari/Tanggal

kamis, 24 Januari 2019 M
18 Jumadil Awal 1440

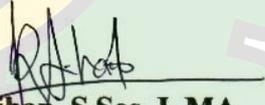
Di

Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,


Dr. Jailani, M.Si
NIP. 19601008 199503 1 001

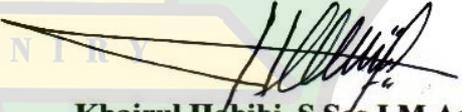
Sekretaris,


Raihan, S.Sos. I, MA
NIP. 198111072006042003

Penguji Utama,

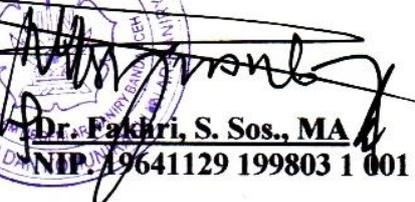

Dr. Mahmuddin, M.Si
NIP. 197210201997031002

Penguji Kedua,


Khairul Habibi, S.Sos.I M.Ag
NIDN. 2025119101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Fachri, S. Sos., MA
NIP. 19641129 199803 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mex Sarmina
Tempat/Tgl. Lahir : Gampong Baro, 13 Juni 1995
NIM : 431307342
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis skripsi ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam dunia Akademis. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya ini, atau adanya kritikan terhadap keasliannya.

Banda Aceh, 7 Januari 2019
Yang membuat pernyataan,



Mex Sarmina
NIM. 431307342

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala kudrah dan iradah-Nya, yang telah memberikan kesehatan dan keberkahan umur sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan segala keterbatasannya. Selanjutnya salawat dan salam penulis hantarkan kepada Tokoh Revolusioner serta junjungan alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat yang telah berjuang demi tegaknya ajaran Islam dipermukaan bumi serta telah memberikan suri tauladan yang baik melalui sunnahnya sehingga membawa kesejahteraan di muka bumi ini.

Untuk dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Jurusan Manajemen Dakwah (MD), dalam hal ini menyusun skripsi merupakan salah satu beban untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial. Untuk itu penulis memilih judul: Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur Menurut Sistem Kinerja Islami. Meskipun demikian penulis masih sangat merasa kekurangan dan keterbatasan ilmu, akhirnya dengan izin Allah jualah segala rintangan dapat dijalankan.

Takzim dan rasa hormat penulis yang setinggi-tingginya dan tak terhingga nilainya kepada Ayahanda tercinta Dahlan dan Ibunda tercinta Asma yang merupakan kedua orang tua penulis yang telah melahirkan penulis, membesarkan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tak terhingga dan mendoakan penulis

untuk menjadi anak yang berhasil dalam meraih dan menggapai cita-cita yang diharapkan serta dengan tetesan keringat dan cucuran air matanyalah yang tidak mengenal rasa lelah demi membiayai perkuliahan penulis dari awal sampai akhir, sehingga gelar sarjana telah penulis raih. Selain itu juga buat saudara kandung, Adek Nasrullah, Adek Nur Amalia, Adek Irfan Lona yang juga membuat motivasi kepada penulis untuk tetap semangat dalam menyelesaikan kuliah.

Dalam penulisan skripsi yang sederhana ini penulis sangat berhutang budi kepada semua pihak yang telah turut memberikan petunjuk, bimbingan dan motivasi yang sangat berharga, dan telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan informasi-informasi dan arahan yang berguna dari awal hingga akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Maka penulis mengucapkan ribuan terima kasih dengan tulus ikhlas kepada:

Bapak Dr. Jailani, M.Si Sebagai pembimbing pertama dan Ibu Raihan, S.Sos.I., MA sebagai pembimbing kedua, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik walaupun jauh dari kesempurnaan yang diharapkan.

Bapak Dr. Fakhri, S.Sos., MA sebagai Dekan Fakultas Dawah dan Komunikasi Bapak Dr. Jailani, M.Si. sebagai Ketua Jurusan Manajemen Dakwah (MD) Bapak Maimun Fuadi, M.Ag Sekretaris Jurusan yang selalu melayani kami (mahasiswa) dalam keperluan administrasi di Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dan kepada Bapak Drs. H. Maimun Ibrahim, MA sebagai Penasehat Akademik (PA) Serta semua dosen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah

mendidik penulis selama ini, kemudian kepada seluruh karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Kepada sahabatku tercinta Jefri Hariandi, Zulkardi, Mukhrizal, Haris Saputra dan kawan-kawan leting 2013 yang akan menjadi sarjana selanjutnya yang telah membantu semangat dan arahannya. Walaupun banyak pihak yang telah memberikan bantuan, saran dan dukungan bukan berarti skripsi ini telah mencapai taraf kesempurnaan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan ilmu dan literatur yang dimiliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan penulisan ini. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT jualah penulis berserah diri, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi panulis kirannya dan semua pihak umumnya, semoga kita selalu berada dalam naungan-Nya. Amin-amin Ya Rabbal A'lamín...

Banda Aceh, 7 Januari 2019
Penulis,

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Mex Sarmina

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul: “Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur Menurut Sistem Kinerja Islami”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan, mengetahui sistem kinerja Islami. Dan untuk mengetahui peluang dan tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami dilakukan dengan menetapkan kebijakan seperti apel pagi, guna untuk memberikan arahan kepada karyawan tentang bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan, memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan berlandaskan kepada ketaatan kepada Allah dengan melakukan ibadah shalat tepat waktu dan berjamaah, selain itu juga menetapkan kedisiplinan waktu dan profesional dengan waktu yang telah ditetapkan, termasuk waktu istirahat untuk beribadah dan waktu untuk libur. sistem kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur sesuai dengan kinerja islami dilakukan dengan lima prinsip seperti: prinsip *Mardhatillah*, yaitu prinsip mencari keridhaan Allah, prinsip *Muhshinin*, yaitu prinsip pilihan alternatif yang lebih baik, prinsip *as-shabru wa ginanul nafs*, yaitu prinsip sabar dan memuliakan hati, prinsip *Ittihad wa as-silaturahmi*, prinsip persatuan dan silaturahmi, dan prinsip *syiar al-Islam*, yaitu prinsip keteladanan dengan menunjukkan perilaku yang islami dimanapun berada. Peluang dan kendala dalam meningkatkan kedisiplinan kerja sangat beragam diantaranya: peluang adalah kekompakkan karyawan dalam berkerja, ini menjadi faktor yang dirasakan sangat mendukung pekerjaan yang diberikan, selain itu sikap saling bantu antar karyawan dan yang terakhir kedisiplinan dalam melaksanakan waktu untuk beribadah. Namun juga ada beberapa kendala yang dirasakan diantaranya: masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan masih adanya juga karyawan yang masih meninggalkan ibadah shalat, namun hal ini akan terus dibenah oleh PT. Karya Tanah Subur.

Kata kunci: *Kedisiplinan, Kinerja Islami, Karyawan PT. Karya Tanah Subur*

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Defenisi Operasional.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kedisiplinan Kerja	11
1. Pengertian Disiplin Kerja	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
B. Macam-macam Disiplin Kerja.....	13
1. Disiplin Preventif	13
2. Disiplin Korektif	14
C. Sistem Kinerja Islami.....	15
1. Kinerja	16
2. Manajemen Kinerja.....	18
3. Upaya Peningkatan Kinerja	24
4. Etos Kerja Dalam Islam	27
D. Kinerja Dalam Islam	34
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	39
C. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Observasi	40
2. Wawancara	40
3. Dokumentasi	43
D. Teknik Analisis Data	43

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

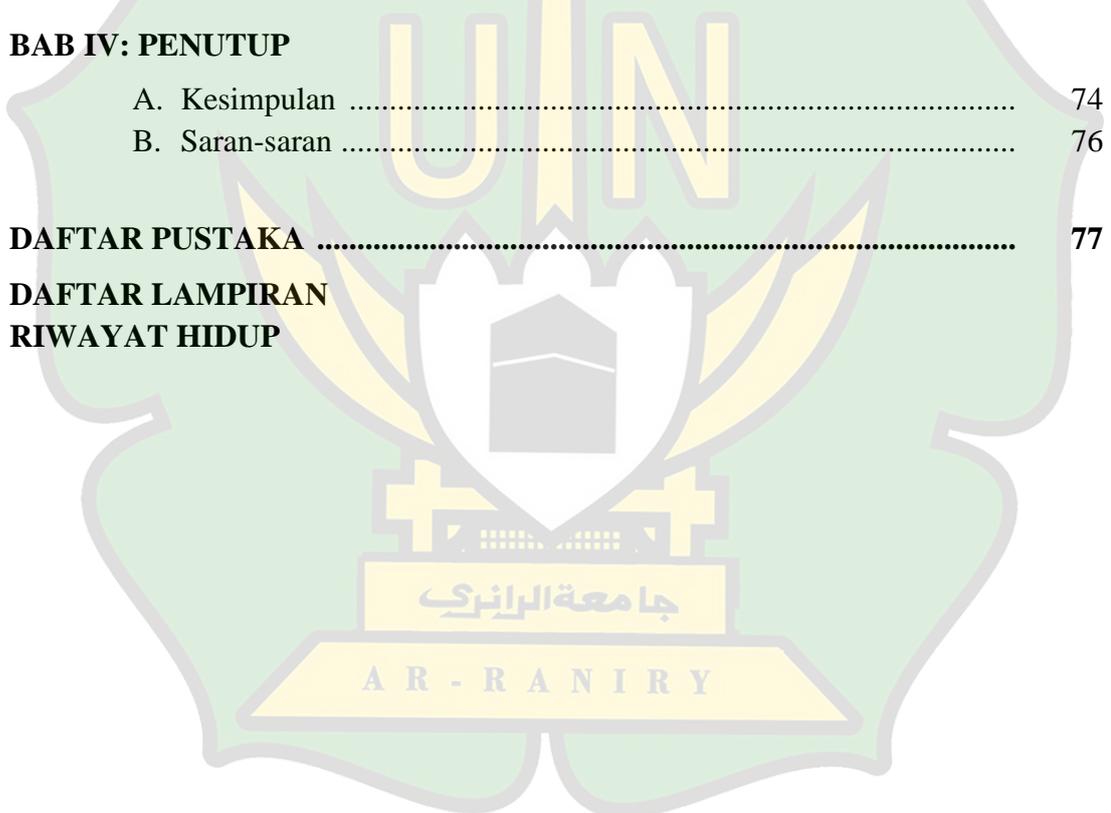
A. Gambaran Umum Profil PT. Karya Tanah Subur	48
1. Sejarah Berdirinya PT. Karya Tanah Subur	48
2. Visi dan Misi PT. Karya Tanah Subur	50
3. Ruang Lingkup Kerja Perusahaan	50
4. Penerapan Keselamatan Kerja	50
B. Kedisiplinan Kerja Karyawan PT Karya Tanah Subur	51
C. Sistem Kinerja Islami PT. Karya Tanah Subur.....	57
D. Peluang dan Kendala dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur Menurut Kinerja Islami	69
1. Peluang	70
2. Kendala	71

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran-saran	76

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkat kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar. Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja mencapai target perusahaan, yang akhirnya akan memungkinkan perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya.¹

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikaan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.²

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 21

² Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 42

ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.³

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.⁴

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan,

³ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksar, 2008), hal. 36

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 89

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja atau karyawannya yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.⁵

Adakalanya pegawai atau karyawan melakukan pelanggaran, untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau karyawan tersebut. Setelah terwujudnya motivasi kerja maka akan timbul disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan keduanya, maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para pegawai bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para pegawai secara maksimal di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Sehingga timbullah kepuasan bagi atasan karena melihat pegawainya kerja dengan baik.

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah

⁵ Surya Darma, *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal. 21

ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik.⁶

Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Ar-Rad ayat 11:

..إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ... ﴿١١﴾

Artinya: "...Sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka..."(QS. Ar-Rad: 11).

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Komara 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 surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ ۗ وَإِطِيعُوا أَمْرًا مِنْكُمْ... ﴿٥٩﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepadaUlil Amri dari (kalangan) kamu..." (QS. An-Nisa: 59) .

⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...* hal. 93

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat 3:

إِنَّ الدِّينَ أَمَانٌ وَعَمَلٌ وَالْحَقُّ وَتَبَايُصُوهُ بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat-menasihati supaya tetap dalam kesabaran.” (QS. Al-Ashr: 3).

Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal saja tetapi perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya akan mendukung kepentingan organisasi sangat diperlukan. Termasuk karyawan PT. Karya Tanah Subur.

PT. Karya Tanah Subur adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan perkebunan dan pengolahan hasilnya yaitu minyak sawit. Perusahaan ini merupakan perusahaan lokal yang dimiliki oleh orang Indonesia, atau bisa dibidang bukan perusahaan yang dibangun berdasarkan PMA (Penanaman Modal Asing). Belum diketahui tanggal berdirinya secara pasti mengenai perusahaan ini, tapi menurut info yang penulis dapat, PT. Karya Tanah Subur merupakan salah satu perusahaan yang telah lama berdiri dan bergerak di bidang pengelolaan minyak sawit. Menurut informasi tambahan, Minyak Sawit ini diproduksi menjadi minyak goreng yang biasa kita pakai untuk kebutuhan sehari hari. Tentunya pengolahan dan produksi yang dilakukan adalah produksi secara besar besaran. Ada beberapa peraturan yang telah di tetapkan oleh PT. Karya Tanah Subur, seperti peraturan perusahaan yang berhubungan dengan sistem kerja, peraturah jadwal masuk kerja dan beberapa perturan lainnya.

Namun peraturan yang telah ditetapkan oleh di PT. Karya Tanah Subur di Kabupaten Aceh Barat belum dilakukan dengan baik oleh karyawan, masih adanya karyawan yang belum disiplin, terutama indiscipliner dalam hal jam kerja, karyawan masih terlambat masuk kerja, ada juga karyawan yang bolos dari pekerjaannya. Selain itu untuk melaksanakan perintah ibadah juga belum dijalankan dengan baik, dimana setiap waktu shalat, karyawan tidak melaksanakan kewajiban tersebut. Hal ini semakin parah terjadi di bulan Ramadhan.

Pada saat bulan Ramadhan, terdapat dari sekian banyak dan bahkan mayoritas dari karyawan PT. Karya Tanah Subur tidak melaksanakan ibadah puasa, padahal Islam telah mengatur kedisiplinan kerja dan juga kedisiplinan beribadah namun hal tersebut tidak berjalan dengan semestinya di PT. Karya Tanah Subur. Dari permasalahan yang telah penulis temukan dilapangan, maka penulis tergerak niat untuk melkukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan tersebut yang penulis tuang dalam judul skripsi Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur Menurut Sistem Kinerja Islami.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yang dijabarkan menjadi beberapa pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur?
2. Bagaimana sistem kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur?

3. Apa saja peluang dan kendala dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian tidak terlepas dari rumusan masalah yang dirumuskan yaitu untuk dijadikan tahap penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur.
2. Untuk mengetahui sistem kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur.
3. Untuk mengetahui peluang dan tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur menurut kinerja islami.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna dalam studi manajemen khususnya untuk Fakultas Dakwah dan Komunikasi prodi Manajemen Dakwah. Juga diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan ilmu dalam masyarakat serta sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

Sebagai pengalaman praktis khususnya bagi penulis, sehingga penulis dapat mengetahui tentang kedisiplinan dalam suatu perusahaan yang dijalankan oleh PT. Karya Tanah Subur. Juga diharapkan dapat menjadi landasan dan pegangan dalam menentukan kebijakan ke depan agar kedisiplinan dalam menjalankan roda organisasi dalam suatu perusahaan dapat berjalan secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi PT. Karya Tanah Subur

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu rujukan dan pedoman untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dalam waktu yang telah ditetapkan bersama.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam memahami istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini, maka perlu dijelaskan pengertian istilah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan

atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

2. Karyawan

Karyawan menurut dari kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

3. Sistem

Menurut Ibnu Syamsi dalam bukunya *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*. Sistem adalah suatu rangkaian prosedur yang telah menjadi suatu kebulatan untuk melaksanakan suatu fungsi.⁷ Sistem yang peneliti maksudkan di sini adalah suatu struktur konseptual yang secara teratur dari fungsi-fungsi yang memiliki keterhubungan yang bekerja sebagai kesatuan yang organik yang sudah diterapkan dengan tegas untuk mencapai hasil yang diinginkan efektif dan efisien, agar kedisiplinan para karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

4. Kinerja Islami

Kinerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non-materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Kinerja Islami adalah suatu pekerjaan

⁷ Ibnu Syamsi. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hal. 16

yang dilakukan untuk mencari nafkah dalam meningkatkan pengembangan penyelenggaraan kegiatan yang berbasis Islami.⁸

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur menurut sistem kinerja islami adalah melaksanakan perintah dan norma atau aturan yang telah ditetapkan dalam agama, meskipun pada saat berkerja, Islam telah mengatur bagaimana cara berkerja yang dilakukan sesuai aturan agama.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini disusun sebuah sistematika pembahasan kepada lima bab, supaya dengan mudah memperoleh gambaran secara global dan jelas, maka secara umum ditulis sebagai berikut:

Bab satu, pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah/definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, membahas tentang gambaran umum mengenai kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami, meliputi: pengertian kedisiplinan, tujuan kedisiplinan kerja, pengertian karyawan, teori sistem, dan kinerja islami.

Bab tiga, menjelaskan tentang metode penelitian yang mencakup tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab empat, bab ini akan memaparkan tentang hasil penelitian dan pembahasan diantaranya deskripsi lembaga PT. Karya Tanah Subur, kedisiplinan

⁸ KH. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 34

kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur menurut sistem kinerja islami, kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami, serta apa saja peluang dan tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur menurut kinerja islami.

Bab lima, merupakan bab penutup yaitu didalamnya berisikan hanya kesimpulan dan saran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kedisiplinan Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁹ Dalam agama Islam bekerja menjadi sesuatu yang telah di jelaskan oleh Allah dalam surat At-Taubah ayat: 105:

⁹ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal. 78

قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
الشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105).¹⁰

Menurut Melayu Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹¹ Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari. Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
- b. Ketepatan jam kerja. Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal. Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk

¹⁰ Yayasan Penyelenggara penterjemahan Al-Quran, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2006), hal. 273

¹¹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal. 49

semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan. Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.¹²

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan.
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.
- e. Sanksi hukuman.
- f. Ketegasan

¹² Agus Dharma, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis bagi Supervisor*, (Jakarta: Rajawali, 2004), hal. 63

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.¹³

B. Macam-macam Disiplin Kerja

Hariandja mengutarakan beberapa pendekatan atau macam-macam disiplin dalam organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

1. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan

¹³ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2006), hal. 84

dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas

permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.¹⁴

C. Sistem Kinerja Islami

Sistem adalah suatu kesatuan usaha yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain yang berusaha mencapai suatu tujuan dalam suatu lingkungan kompleks. Pengertian tersebut mencerminkan adanya beberapa bagian dan hubungan antara bagian, ini menunjukkan kompleksitas dari sistem yang meliputi kerja sama antara bagian yang interdependen satu sama lain. Selain itu dapat dilihat bahwa sistem berusaha mencapai tujuan.¹⁵ Pencapaian tujuan ini menyebabkan timbulnya dinamika, perubahan-perubahan yang terus menerus perlu dikembangkan dan dikendalikan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa sistem sebagai gugus dari elemen-elemen yang saling berinteraksi secara teratur dalam rangka mencapai tujuan atau sub tujuan.¹⁶

1. Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

¹⁴ Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 109

¹⁵ Marimin, *Sistem Pakar* (Bogor: IPB Press, 2005), hal. 1-2.

¹⁶ Marimin, *Sistem Pakar...* hal.16

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaki (*actor*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan akan baik. Kinerja seorang karyawan akan baik, bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.¹⁷

Secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 170-180

- b. Kuantitas yang di hasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu sebagai pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.¹⁸

Dengan keempat aspek kinerja di atas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenehui keempat tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam sistem, berapapun ukurannya semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampakna merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efesiensi perilaku kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang, peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. waktu yang kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai. Perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam menunjang peningkatan kinerja organisasi. Hasil penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam perencanaan strategis manajemen. Sekalipun penekanannya ditekankan pada

¹⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*.... hal. 185

kinerja individu dan kelompok. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja prorangan dengan lembaga atau organisasi.¹⁹

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.²⁰ Manajemen juga dapat diartikan yaitu manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diberlakukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.²¹ Manajemen kinerja didasarkan pada suatu asumsi bahwa bilamana orang tahu dan mengerti apa yang diharapkan dari mereka, dan diikut sertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai maka mereka akan menunjukkan kinerja untuk mencapai sasaran tersebut.

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma

¹⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*.... hal. 190

²⁰ Surya Darma, *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal. 25

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), hal. 7

organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka dikelola.

Manajemen kinerja juga berkenaan dengan proses kerja, manajemen, pengembangan dan imbalan yang saling berhubungan. Manajemen kinerja dapat menjadi suatu kekuatan penggabung yang amat kuat, memastikan bahwa proses tersebut dihubungkan secara tepat sebagai bagian fundamental dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilaksanakan oleh manajer dalam organisasi.²²

a. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan. Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan

²² Surya Darma, *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal 26-31.

dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas dari pada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.²³

Suatu rencana kinerja dan pengembangan kinerja mencatat semua tindakan yang disepakati bersama untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan atribut serta kompetensi. Perencanaan kinerja biasanya dipusatkan pada pengembangan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sekarang sedang dipegang oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan untuk melaksanakannya dengan baik.

Selain itu untuk memungkinkan karyawan yang bersangkutan memikul tanggung jawab yang lebih luas, memperbesar kapasitas karyawan untuk mengambil peranan yang lebih besar. Istilah perencanaan kinerja kerap kali dipakai untuk mendeskripsikan keseluruhan proses pembentukan suatu kesepakatan dan kemudian mengekspresikannya kedalam sejumlah tindakan yang harus diambil oleh karyawan, manajer atau oleh karyawan dan manajer secara bersama.

Perencanaan kinerja adalah aktivitas normal dalam mempersiapkan dan menyepakati program bagi pencapaian sasaran. Hal ini merupakan sebuah aktivitas berkesinambungan karena kebutuhan untuk mengubah dan memperbaharui rencana kerja sesuai dengan tuntutan kondisi yang baru. Hal ini dapat dimasukkan secara spesifik kedalam perjanjian kinerja sebagai suatu catatan

²³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), hal. 35

atas semua keputusan yang diambil sehubungan dengan tindakan yang akan diambil dimasa mendatang.²⁴

b. Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Kinerja didalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana

²⁴ Surya Darma, *Manajemen Kinerja*.(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal 65-66

kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Disamping itu, masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusai di dalamnya. Fluktuasi nilai rupiah terhadap dolar Amerika dan fluktuasi harga minyak dipasar internasional merupakan kondisi global yang memengaruhi kinerja organisasi. Kenaikan suku bunga pada Bank Sentral Amerika mempunyai pengaruh sangat luas pada negara-negara yang orientasi transaksi perdagangannya menggunakan dollar Amerika. Akan sama halnya apa bila terjadi pada lingkungan nasional seperti terjadi kenaikan harga minyak, tarif bea masuk, dan tingkat rupiah minimum.²⁵

c. Evaluasi Kinerja

Suatu proses kinerja, apa bila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kinerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), hal. 65-67

dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang.

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluasi atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil. Evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan ketrampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Efektifitas pelatihan dan pengembangan dipertimbangkan dengan mengukur seberapa baik pekerja yang berpartisipasi mengerjakan evaluasi kinerja.

Evaluasi juga memenuhi umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi reward. Keputusan tentang siapa yang mendapat kenaikan upah dan reward lain sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.²⁶

3. Upaya Peningkatan Kinerja

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan, yaitu:

- a. Diskriminasi, seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), Hal. 351-352

kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi.

- b. Pengharapan, dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pengembangan, bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- d. Komunikasi, para manajer bertanggungjawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.²⁷

Ada beberapa upaya dalam peningkatan kinerja, seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat

²⁷ Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2011), hal.169-185

perhatian adalah yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara karyawan dan perusahaan.

Disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian pula, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau dia memang atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih karyawan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

4. Etos Kerja Dalam Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Ethos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu

secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dalam al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Dawud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukumlah) di antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus.

a. Kinerja Islami

KH. Toto Tasmara mendefinisikan makan dan bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memanusiatekan dirinya.

Lebih lanjut dikatakan bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk

mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.²⁸

b. Motivasi Kerja Islami

Dalam memotivasi pegawai, perlu ada penghargaan dan hukuman. Kedua hal ini tidak boleh dipisahkan. Jika yang dilakukan hanya memberi *reward* saja, maka pegawai akan memiliki semangat untuk melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan (hukuman) saja, maka pegawai cenderung menjadi takut dan tidak akan berkembang. Oleh karena itu, kedua-duanya, yaitu penghargaan dan hukuman harus dilakukan. Dalam Islam ada istilah *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang dianalogikan dengan penghargaan dan hukuman. Rasulullah saw sendiri adalah seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman (*basyira wanadzira*).²⁹

Ada lima prinsip dasar manajemen Islam yang dapat menggerakkan bawahan dalam berkerja sesuai syariat Islam:

- 1) Prinsip *Mardhatillah*, yaitu prinsip mencari keridhaan Allah, segala sesuatu hendaknya dimulai dengan niat karena Allah dengan mengharapkan ridha-Nya.
- 2) Prinsip *Muhshinin*, yaitu prinsip pilihan alternatif yang lebih baik, kalau diperhadapkan pada dua pilihan atau lebih tentang kebajikan, maka pilihlah yang terbaik.

²⁸ KH. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 57

²⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hal. 136.

- 3) Prinsip *as-shabru wa ginanul nafs*, yaitu prinsip sabar dan memuliakan hati, kekayaan yang hakiki adalah kemuliaan hati.
- 4) Prinsip *Ittihad wa as-silaturahmi*, prinsip persatuan dan silaturahmi, mengagungkan silaturahmi berarti mewujudkan akhlak Islami.
- 5) Prinsip *syiar al-Islam*, yaitu prinsip keteladanan dengan menunjukkan perilaku yang Islami dimanapun berada.³⁰

Prinsip ini adalah ketentuan yang penting dalam penerapan manajemen Islami, apa bila suatu lembaga atau instansi menerapkan prinsip ini maka kecurangan, ketidakadilan, ketidak disiplin dan sebagainya tidak akan terjadi sehingga lembaga tersebut akan maju sesuai dengan harapan yang di inginkan.

Ada beberapa proses manajemen Islami diantaranya:

- 1) Keterkaitan manajemen dengan lingkungan sosial yang berpegang teguh pada nilai-nilai syariah
- 2) Menerapkan konsep syura dan mengakui partisipasi pegawai dalam manajemen, menghormati nilai-nilai kemanusiaan yang mendorong pegawai melakukan kinerja optimal. Mereka merasa diakui kehadiran dan kemuliaan kemanusiaannya.
- 3) Menyempurnakan pilar-pilar ekonomi dan kebutuhan materi yang bersifat pokok bagi pegawai. Memperhatikan kebutuhan pokok dan kesejahteraan pegawai, tidak melakukan eksploitasi dan tindak kezaliman bagi mereka
- 4) Menjalankan fungsi keorganisasian dalam manajemen, menentukan wewenang dan tanggung jawab, menghormati kekuasaan resmi, taat kepada pemimpin atas kebaikan, menjalankan keputusan manajemen tanpa berlebih-lebihan.³¹

Suatu lembaga akan berkembang dan maju apa bila pegawainya sejahtera baik dari ekonomi, kenyamanan sata berkerja serta kepuasan, itu semua tidak terlepas dari kebijakan pimpinan dalam menerapkan manajemen Islaminya, maka

³⁰ Marno, *Islam by Manajement and Leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007), hal. 39

³¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 250

prosesnya pun diterapkan secara Islami sehingga terciptanya kepuasan dan sebagainya.

Namun, ada beberapa lembaga yang penulis lihat di Aceh menerapkan manajemen Islami dalam memotivasi pegawai seperti shalat zuhur dan asar berjamaah di kantor, setelah shalat berjamaah dilaksanakannya kultum untuk mengingatkan kembali akan kerja yang sesuai syariat Islam. Hasilnya sangat memuaskan dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tekun dan semangat, hal ini dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan prestasi kerja dalam mencapai tujuan lembaga.

c. Ciri - Ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri etos kerja islami dan ciri-ciri etos kerja tinggi pada umumnya banyak keserupaannya, utamanya pada dataran lahiriahnya. Ciri-ciri tersebut antara lain: *Pertama*, baik dan bermanfaat. Dalam hal ini Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. *Kedua*, kemantapan atau perfectness yaitu kualitas kerja yang mantap atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami yang berarti pekerjaan mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

Ketiga, kerja keras, tekun dan kreatif. Kerja keras, yang dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "*istifragh ma fil wus'i*", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

Keempat, berkompetisi dan tolong-menolong, dalam Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal shalih. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "*amar*" atau perintah, seperti "*fastabiqul khairat*" (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan. Karena dasar semangat dalam kompetisi islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram; saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu (*ta'awun*).

Kelima, objektif (Jujur), merupakan sikap ini dalam Islam diistilahkan dengan *shidiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam. Tidak ada kontradiksi antara realita dilapangan dengan konsep kerja yang ada. Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan

kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.

Keenam, disiplin atau konsekuen, selanjutnya sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen, atau dalam Islam disebut dengan amanah. Sikap bertanggungjawab terhadap amanah merupakan salah satu bentuk akhlaq bermasyarakat secara umum, dalam konteks ini adalah dunia kerja. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji atau uqud dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta, atau bisa dikatakan mencakup seluruh wilayah tanggung jawab moral dan sosial manusia. Untuk menepati amanah tersebut dituntut kedisiplinan yang sungguh-sungguh terutama yang berhubungan dengan waktu serta kualitas suatu pekerjaan yang semestinya dipenuhi.

Ketujuh, konsisten dan istiqamah, dalam kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Proses itu akan menumbuh-kembangkan suatu sistem yang baik, jujur dan terbuka, dan sebaliknya keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi secara nyata. Orang atau lembaga yang istiqamah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan dan sekaligus akan mendapatkan solusi dari segala persoalan yang ada. Inilah janji Allah kepada hamba-Nya yang konsisten/istiqamah.

Kedelapan, percaya diri dan kemandirian, sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, karena jiwa yang terjajah

akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan aset dan kemampuan serta potensi ilahiyah yang ia miliki yang sungguh sangat besar nilainya. Semangat berusaha dengan jerih payah diri sendiri merupakan hal sangat mulia posisi keberhasilannya dalam usaha pekerjaan.

Sedangkan yang terakhir *kesembilan*, efisien dan hemat, dalam agama Islam sangat menghargai harta dan kekayaan. Jika orang mengatakan bahwa agama Islam membenci harta, adalah tidak benar. Yang dibenci itu ialah mempergunakan harta atau mencari harta dan mengumpulkannya untuk jalan-jalan yang tidak mendatangkan maslahat, atau tidak pada tempatnya, serta tidak sesuai dengan ketentuan agama, akal yang sehat dan *'urf* (kebiasaan yang baik).

Demi kemaslahatan harta tersebut, maka sangat dianjurkan untuk berperilaku hemat dan efisien dalam pemanfaatannya, agar hasil yang dicapai juga maksimal. Namun sifat hemat di sini tidak sampai kepada kerendahan sifat yaitu kikir atau bakhil. Sebagian ulama membatasi sikap hemat yang dibenarkan kepada perilaku yang berada antara sifat boros dan kikir, maksudnya hemat itu berada di tengah kedua sifat tersebut. Kedua sifat tersebut akan berdampak negatif dalam kerja dan kehidupan, serta tidak memiliki kemanfaatan sedikit pun, padahal Islam melarang seseorang untuk berlaku yang tidak bermanfaat.³²

D. Kinerja dalam Islam

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan

³² KH. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 89

atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Kerja adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun sosial. Dengan pekerjaan manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan rasa aman, serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Selain itu kepuasan seseorang terhadap pekerjaan juga diperoleh melalui berbagai bentuk kepuasan yang dapat dinikmati diluar kerja, misalnya kepuasan sewaktu bekerja, menikmati liburan, dan yang lebih mendasar lagi dapat menghidupi diri dan keluarga.

Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial itu dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja. Seperti kebutuhan untuk aktif, untuk memproduksi, berkreasi, untuk memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestise serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Bekerja merupakan kegiatan pokok dari suatu aktivitas kemanusiaan yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi, yaitu dimensi Fisiologis. Dimensi psikologis, dimensi ikatan sosial dan ikatan kelompok, dimensi ekonomi, dimensi kekuasaan, serta dimensi kekuasaan ekonomi.

1. Dimensi Fisiologis

Dimensi Fisiologi adalah dimensi yang memandang bahwa manusia bukanlah mesin. Manusia dalam bekerja tidak dapat disamakan dengan mesin.

2. Dimensi Psikologis

Dimensi Psikologis merupakan suatu dimensi dimana kerja disamping merupakan beban, juga merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian bekerja juga merupakan upaya pengembangan kepribadian.

3. Dimensi Ikatan Sosial dan Kelompok

Pekerjaan dapat menjadi pengikat sosial dan kelompok karena pekerjaan akan dapat menjadi cara seseorang untuk memasuki suatu ikatan kelompok tertentu. Dengan pekerjaannya seseorang dapat menyatakan tentang bagaimana status yang dimilikinya.

4. Dimensi Ekonomi

Dimensi ekonomi mengandung pengertian bahwa pekerjaan merupakan sumber mata pencaharian bagi seseorang. Pekerjaan dapat menjadi sumber kegiatan ekonomi untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Dengan adanya sumber penghasilan inilah seseorang dapat hidup secara mandiri dan menghidupi keluarganya.

5. Dimensi Kekuasaan

Dimensi kekuasaan dalam bekerja selalu ada, terutama jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi kerja. Bagaimanapun setiap pekerjaan dalam ruang lingkup suatu organisasi kerja selalu ada wewenang pribadi. Dalam organisasi kerja, pekerjaan harus di susun sedemikian rupa, sehingga ada jadwal, jelas pendelegasian wewenangnya. Semua ini menyangkut masalah kekuasaan.

6. Dimensi Kekuasaan Ekonomi

Dimensi kekuasaan ekonomi menerapkan bahwa setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbangan berdasarkan pada apa yang sudah mereka lakukan. Secara hakiki bekerja seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. *“Sesungguhnya Kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya”*. (QS. Al-Kahfi: 7)

Karena kebudayaan kerja Islami bertumpu pada *akhlaqul karimah* umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fisabilillah, Illah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).³³

Kerja atau amal menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. Amal dengan makna umum ialah melakukan atau meninggalkan apa jua perbuatan yang disuruh atau dilarang oleh agama yang meliputi perbuatan baik atau jahat. Perbuatan baik dinamakan amal soleh dan perbuatan jahat dinamakan maksiat.

Adapun kerja atau amal dengan maknanya yang khusus iaitu melakukan pekerjaan atau usaha yang menjadi salah satu unsur terpenting dan titik tolak bagi proses kegiatan ekonomi seluruhnya. Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah

³³ KH. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 2-26

untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halalan thayiban termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam.



A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Secara sederhana dapat dinyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah meneliti informan sebagai subjek penelitian dalam lingkungan hidup kesehariannya.³⁴ Untuk itu para peneliti kualitatif sedapat mungkin berinteraksi secara dekat dengan informan,

³⁴ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), hal. 23

mengenal secara dekat dunia kehidupan mereka, mengamati dan mengikuti alur kehidupan informan secara apa adanya (wajar).

Menurut Prof. Dr. Sugiono, dalam bunya yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang masih remang-remang bahkan gelap kompleks dan dinamis. Oleh karena itu ‘masalah’ dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara, tentative dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada dilapangan.³⁵

Penelitian kualitatif umumnya digunakan dalam dunia ilmu-ilmu sosial dan budaya misalnya penelitian kebijakan, ilmu politik, administrasi psikologi komunitas dan sosiologi, organisasi dan manajemen, bahkan sampai pada perencanaan kota dan perencanaan regional. Penelitian ini dilakukan terutama berkaitan dengan pola tingkah laku yang sulit diukur dengan angka-angka.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang menggunakan metode deskriptif. Menurut M. Nasir dalam bukunya yang berjudul “*Metode Penelitian*” menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.³⁶ Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur menurut kinerja islami.

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

³⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hal. 205

³⁶ M. Nasir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal, 54.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Karya Tanah Subur yang beralamat Gampong Padang Sikabu Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat Provinsi Aceh. Adapun yang menjadi responden dalam mengumpulkan data adalah kepala atau pimpinan PT. Karya Tanah Subur, sekretaris, dan kepala bidang yang berhubungan dengan peningkatan kedisiplinan karyawan serta 3 orang karyawan yang merasakan dampak dari kebijakan peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan salah satu unsur atau komponen utama dalam melaksanakan penelitian, artinya tanpa data tidak akan ada riset dan data dipergunakan dalam suatu riset yang merupakan data yang harus benar, kalau diperoleh dengan tidak benar maka akan menghasilkan informasi yang salah. Pengumpulan data (*input*) merupakan suatu langkah dalam metode ilmiah melalui prosedur sistematis, logis, dan proses pencarian data yang valid, baik diperoleh secara langsung (*primer*) atau tidak langsung (*sekunder*) untuk keperluan analisis dan pelaksanaan pembahasan (*process*) suatu riset secara benar untuk menemukan kesimpulan, memperoleh jawaban (*output*) dan sebagai upaya untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi oleh peneliti.³⁷ Dalam penelitian ini penulis akan memperoleh data melalui prosedur:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung menggunakan mata tanpa ada alat bantuan untuk keperluan yang dibutuhkan dalam penelitian dengan perencanaan yang sistematis. Observasi juga

³⁷ Rosady Ruslan. *Metode Penelitian...*, hal. 27

bisa dilakukan dengan cara bertindak sebagai partisipan atau nonpartisipan, dapat juga dilakukan secara terang-terangan (*overt observation*) dihadapan responden atau dengan melakukan penyamaran (*covert observation*) mengenai kehadirannya dihadapan responden.³⁸ Pengamatan dapat dilakukan terhadap suatu benda, keadaan, kondisi, kegiatan, proses, atau penampilan tingkah laku.

Teknik observasi ini digunakan untuk melihat secara langsung bagaimana keadaan kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur. Dalam hal ini peneliti mengambil data observasi dengan mengamati secara langsung bagaimana kinerja dan upaya kedisiplinan yang dilakukan oleh PT. Kaya Tanah Subur dalam membangun kedisiplinan kerja karyawannya sesuai menurut kinerja islami.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam metode survei melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara lisan terhadap responden (subjek).³⁹ Wawancara juga merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan atas pertanyaan itu.⁴⁰

Wawancara adalah tatap muka antara periset (seseorang yang diharapkan informasia) dan informan (seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi

³⁸ *Ibid...* hal. 34

³⁹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian (Public Relations dan Komunikasi)*, Cet. 3, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 23

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Cet. 22 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 186

penting mengenai suatu objek) yang dipilih.⁴¹ Teknik wawancara mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (*self report*), atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. Wawancara yaitu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.⁴²

Wawancara dalam pengertian ini akan dilakukan melalui wawancara semi struktur. Menurut Sugiono jenis wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana penelitian menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁴³

Wawancara adalah tatap muka antara periset (seseorang yang diharapkan informasinya) dan informan (seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting mengenai suatu objek) yang dipilih.⁴⁴ Dalam hal ini penulis mewawancarai percakapan yang dilakukan dari kedua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

⁴¹ Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Rosda Karya, 2004), hal. 87

⁴² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi...*, hal. 47

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta, 2013

⁴⁴ Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Rosda Karya, 2004), hal. 87

Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mendapatkan informasi dan petunjuk-petunjuk tentu dalam rangka memperoleh hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian, wawancara ini langsung dengan kepala atau pimpinan PT. Karya Tanah Subur dan beberapa kepala bidang yang menurut penulis memiliki informasi yang penulis butuhkan. Wawancara ini dapat dikembangkan apa bila dianggap perlu agar mendapat informasi yang lebih lengkap, atau dapat pula dihentikan apabila dirasakan telah cukup informasi yang diharapkan. Wawancara dilakukan dengan pimpinan, kepala bidang yang bersangkutan berjumlah 6 orang, dan juga karyawan yang penulis pilih secara acak yang terlibat aktif dalam setiap pekerjaan, jumlah seluruhnya yang penulis wawancarai 8 orang.

Wawancara ini dilakukan digunakan untuk memperoleh keterangan tentang bagaimana kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur. Adapun metode wawancara yang dilakukan adalah dengan tanya jawab secara lisan mengenai masalah-masalah yang ada dengan berpedoman pada daftar pertanyaan sebagai acuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur dengan responden atau narasumber dalam melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah disiapkan. Dalam melakukan wawancara terstruktur ini peneliti juga menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar/foto, dan material lainnya yang dapat membantu peneliti dalam mewawancara narasumber menjadi lancar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang berhubungan dengan kelembagaan, administrasi, struktur organisasi, hasil kegiatan yang ada di PT. Karya Tanah Subur dan sebagainya. Didalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai ketersediaan anggota dan skil ahli serta perbedaan peningkatan kedisiplinan.

D. Teknik Analisa Data

Analisa data adalah upaya atau cara menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri dan orang lain.

Analisis data dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data-data tersebut. Dalam peneliti menggunakan analisis non statistik yang sesuai dengan data deskriptif sehingga dalam menganalisis data pertama-tama peneliti membaca, mempelajari, dan menelaah data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini peneliti memberikan gambaran secara menyeluruh tentang bagaimana kedisiplinan kerja karyawan PT. Karya Tanah Subur. Gambaran tersebut kemudian ditelaah. Dikaji dan disimpulkan sesuai dengan tujuan dan kegunaan peneliti dalam memperoleh suatu kecermatan. Banyaknya

data yang terkumpul belum menjamin hasil penelitiannya akan baik begitu juga sebaliknya sedikitnya data yang terkumpul tidak dapat dipastikan hasil penelitiannya akan kurang memuaskan, oleh karena itulah setiap data yang didapat/terkumpul diperlukan adanya analisis. Setelah semua data diperoleh dan di analisis, maka langkah selanjutnya menuliskan data hasil analisis tersebut dengan berpedoman pada buku panduan penulis skripsi dan bimbingan Dosen Pembimbing.

Setelah semua data terkumpul melalui wawancara, observasi dan dokumentasi maka semua data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data ini adalah mendeskripsikan data secara bertahap sesuai dengan pedoman wawancara seperti yang telah tersusun. Hal ini dilakukan agar dapat menggambarkan data yang ada, guna memperoleh hal yang nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti oleh peneliti atau orang lain yang tertarik dari hasil penelitian yang dilakukan. Pendeskripsian ini dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang nyata tentang permasalahan yang ada.

Analisis data merupakan salah satu tahapan penting dalam proses penelitian. Dalam hal ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Dengan kata lain penulisan deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai saat ini, dan melibatkan kaitan variabel-variabel yang ada.⁴⁵ Data-data hasil penelitian, sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, selanjutnya analisis

⁴⁵ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 26

secara kualitatif. Analisis dan penyajian yang dilakukan berupa uraian kalimat yang secara jelas dan logis dengan cara mengaitkan berbagai data.

Data dan informasi selanjutnya disampaikan secara dekriptif dengan pemaparan berdasarkan temuan-temuan hasil wawancara dan observasi dengan disertai cuplikan wawancara berupa kalimat langsung disertai komentar dari peneliti berdasarkan teori yang mendukung. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengumpulan, penyusunan, penilaian dan penafsiran serta penyimpulan data. Penafsiran dilakukan dengan pemahaman intelektual, yaitu dengan tetap memperhatikan asas kualitas dan resionalitas.

Sugiyono mengutip pendapatnya Miles dan Huberman yang mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, data *display*, dan data *conclusion drawing/verification*.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data yaitu data yang diperoleh di lapangan dalam jumlah yang sangat banyak dan kompleks dan harus dicatat semua oleh peneliti. Semakin lama peneliti ke lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁴⁶ Peneliti akan

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal. 247.

merangkum semua data yang diperoleh dari lapangan berdasarkan hal-hal yang penting sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya adalah penyajian data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.⁴⁷ Peneliti berusaha menjelaskan hasil penelitian dengan singkat, padat dan jelas.

3. Menarik Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verivication*)

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data.⁴⁸

Peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap temuan baru yang sebelumnya remang-remang terhadap objek yang diteliti sehingga

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal. 249.

⁴⁸ Miles Huberman, A.M, dan Saldana, J, *Qualitative Data Analysis*, Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press, *A Methods Sourcebook*, Edisi ke-3. (USA: Sage Publications, 2014) hal. 74.

setelah dilakukan penelitian menjadi jelas. Komponen Analisis Data Kualitatif Model Interaktif Miles dan Huberman.⁴⁹



A. Gambaran Umum PT. Karya Tanah Subur

1. Sejarah berdirinya PT. Karya Tanah Subur

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal. 338

PT. Karya Tanah Subur adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan perkebunan dan pengolahan hasilnya yaitu minyak sawit. Perusahaan ini merupakan perusahaan lokal yang dimiliki oleh orang Indonesia, atau bisa dibilang bukan perusahaan yang dibangun berdasarkan PMA (Penanaman Modal Asing). Belum diketahui tanggal berdirinya secara pasti mengenai perusahaan ini, tetapi menurut info yang kami dapat, PT. Karya Tanah Subur merupakan salah satu perusahaan yang telah lama berdiri dan bergerak di bidang pengelolaan minyak sawit. Adapun alamatnya di Aceh berada di jalan Meulaboh-Tutut, Gampong Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Sedangkan alamat pusatnya di Jl. Pulo Ayang Blok OR-I, Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur; Jakarta; Kode Pos: 13930.

PT. Karya Tanah Subur bergerak di bidang pengelolaan Minyak Sawit. Menurut informasi tambahan, Minyak Sawit ini diproduksi menjadi minyak goreng yang biasa kita pakai untuk kebutuhan sehari hari. Tentunya pengolahan dan produksi yang dilakukan adalah produksi secara besar besaran. Minyak Mentah atau biasa disebut CPO (*Crude Palm Oil*) diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan minyak siap pakai yang berkualitas.⁵⁰

PT.Karya Tanah Subur (PT.KTS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit. Sebelumnya, perusahaan ini berkerja sama dengan perusahaan PT. Dina Maju yang bergerak dibidang penebangan hutan untuk memproduksi dan memasarkan kayu olahan. Semenjak tahun 1977

⁵⁰ Profil PT. Karya Tanah Subur 2017

sampai dengan tahun 1987 perusahaan PT. Dina Maju selesai tugasnya yaitu melakukan penebangan hutan untuk memproduksi dan memasarkan kayu olahan, kemudian perusahaan PT. KTS Padang Sikabu mulai berorientasi pada tahun 1988 dalam perkebunan kelapa sawit, yang waktu itu baru menanam kelapa sawit dalam jumlah kecil sebagai percobaan.

Pada tahun 1996 perusahaan PT.KTS Padang Sikabu mengeluarkan modal yang cukup besar untuk menanam kembali kelapa sawit, hal ini disebabkan karena melihat tanaman kelapa sawit ditanam sebelumnya tumbuh dengan baik dan subur, sehingga pihak perusahaan akhirnya menambah peluasan lahan/area penanaman kelapa sawit. Dilihat dari perkembangan sekarang ini di PT. Karya Tanah Subur yang terdapat di Desa Padang Sikabu Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, mempunyai prospek yang cukup cerah dalam mengusahakan perkebunan kelapa sawit, hal ini disebabkan perkebunan kelapa sawit tersebut terletak pada ketinggian tempat 10-15 m di atas permukaan laut, dan sampai saat ini luas tanam berdasarkan hak guna usaha (HGU) yaitu seluas 5.100 Ha dengan luas efektif 4.738,5 Ha dengan yang sudah di Tanami adalah 4552 Ha, ini tidak termasuk bangunan, jalan, pabrik dan fasilitas lainnya.⁵¹ Pembangunan Pabrik Dimulai Sejak Tahun 1994. Dan Mulai Beroperasi Tahun 1995, dengan Kapasitas 20 Ton Tbs/Jam.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Misi

⁵¹ Profil PT. Karya Tanah Subur 2017

To be a Role and Contributes to the Nation's Development and Prosperity
(Menjadi panutan berkontribusi dalam pembangunan dan kesejahteraan bangsa).

b. Visi

To be the most Productive and Innovative Agribased Company in the World (Menjadi perusahaan agribisnis yang paling produktif dan inovatif didunia).⁵²

3. Ruang Lingkup Kerja Perusahaan

PT. Karya Tanah Subur (KTS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PPKS), yang menghasilkan minyak mentah dari biji-biji sawit.⁵³

4. Penerapan Keselamatan Kerja

Kebijakan Lingkungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Karya Tanah Subur (KTS). PT Karya Tanah Subur sebagai perusahaan industri Agribisnis di Indonesia, bertekad menjadi perusahaan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan lingkungan, mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan timbulnya penyakit akibat kerja di seluruh kegiatan operasi, maupun hasil produknya. Tekad tersebut diwujudkan dalam usaha pemenuhan peraturan perundangan dan ketentuan lainnya tentang pengelolaan lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku, serta akan mengadakan perbaikan secara terus menerus dan berkelanjutan sehingga dapat tercapai kelestarian dalam pengelolaan perusahaan.

Tujuan dan sasaran pengelolaan lingkungan dan K3 perusahaan adalah:

⁵² Profil PT. Karya Tanah Subur 2017

⁵³ Profil PT. Karya Tanah Subur 2017

- a. Mencapai kriteria “hijau” untuk standar.
- b. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Mencegah terjadinya kebakaran lahan.
- d. Menerapkan konsep produksi bersih, program 5K2S
- e. Meningkatkan kesadaran karyawan menuju budaya safety.

Kebijakan ini agar dikomunikasikan kepada seluruh karyawan di semua bagian dan terbuka bagi masyarakat umum.⁵⁴

B. Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

Untuk dapat melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, hal ini guna meningkatkan produktifitas dan peningkatan pencapaian kinerja. Sebagaimana yang dijelaskan oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur dalam mencapai tujuan perusahaan kedisipinan menjadi faktor utama, ia harus menjadi budaya bagi karyawan yang di terapkan pada PT. karya tanah subur. Dengan adanya kedisiplinan maka karyawan atau tim perkerja

⁵⁴ Profil PT. Karya Tanah Subur 2017

itu akan berkerja dengan baik, maka akan lahir pencapaian tujuan yang menjadi cita-cita bersama.⁵⁵

Adanya kedisiplinan dari pihak pemimpin dan juga karyawan PT. Karya Tanah Subur maka hasil akhir atau target yang yang ditentukan akan diperoleh dengan maksimal. Setiap kedisiplinan itu adanya perubahan dalam meningkat produktifitas kerja terkait dengan kualitasnya. Maka dari pihak perusahaan terus meningkat kebudayaan atau kedisiplinan pada karyawannya. Maka oleh karena itu, pentingnya suatu arahan kepada karyawan dan kedisiplinan di lembaga PT. Karya Tanah Subur, tanpa adanya kedisiplinan maka kinerja karyawan amburadur dan tujuan yang ingin dicapai tidak didapatkan dengan baik.⁵⁶

Dalam mewujudkan produktifitas kerja dan kesiapan pihak PT. Karya Tanah Subur menerapkan sistem kerja yang ketat agar kinerja karyawan terus meningkat, pentingnya kedisiplinan dalam perusahaan menjadi hal yang tidak bisa di tinggalkan sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Sugiyanto bahwa kesiapan merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan, kedisiplinan ini merupakan aktor utama sukses tidak suksesnya suatu perusahaan, karena dalam kedisiplinan itu, kita di tuntutan untuk kerja sesuai dengan waktu yang di tetapkan seperti waktu masuk, waktu mulai kerja, bahkan sampai waktu kita beristirahat.

Selain itu juga waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena setiap pekerjaan sudah di atur *dateline* untuk menyelesaikannya, apa bila dalam waktu

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Imam Khambali Asisten Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 19 Oktober 2018

tertentu tidak selesai suatu pekerjaan tersebut, maka pekerjaan lain juga sudah menunggu. Maka oleh sebab itu sangat penting kedisiplinan dalam perusahaan.⁵⁷

1. Macam-macam Disiplin Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, PT. Karya Tanah Subur menerapkan berbagai macam kedisiplinan kepada karyawannya, seperti:

- a. Disiplin preventif, yaitu pimpinan PT. Karya Tanah Subur melakukan tindakan mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan seperti yang diterapkan dalam SOP. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.
- b. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya yang dilakukan pimpinan PT. Karya Tanah Subur untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat dan meningkatkan kinerja karyawan.⁵⁸

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto Asisten MTC Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 18 Oktober 2018

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan perencanaan, pimpinan PT. Karya Tanah Subur menerapkan peraturan kepada karyawan wajib untuk mengikuti apel setiap pagi pada jam 07.00 wib untuk melihat persiapan pekerjaan mereka (karyawan), sebelum melaksanakan aktivitas dalam pekerjaannya, kemudian karyawan diberikan beberapa informasi-informasi terkait dari manajemen kerja supaya bisa setiap karyawan dan setiap pekerjaan yang dilakukan nyabung dengan perencanaan yang ditetapkan.⁵⁹

Mengikuti apel merupakan hal yang terpenting untuk menyampaikan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Karya Tanah Subur, maka karyawan harus mengikuti apel yang telah ditetapkan dalam aturan kerja karyawan tersebut. Selain dari informasi dan kesiapan pekerjaan, kegunaan apel ini juga dirasakan untuk memastikan bahwa karyawan sudah berada di lokasi pekerjaan dan siap melaksanakan pekerjaan dihari tersebut.⁶⁰

Hal yang dilakukan ini dirasakan sangat berdampak positif bagi perusahaan, dimana pekerjaan yang telah ditetapkan *datelinenya* terlaksana sesuai dengan perencanaan awal, lebih menarik lagi setiap di evaluasi akhirtahun, tingkat pencapaian tujuan selalu berhasil dicapai, meskipun tidak sempurna sebagaimana yang direncanakan namun, pihak PT. Karya Tanah Subur mesara lebih dari cukup yang ditargetkan.

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Samsuar Karyawan Pablik Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 22 Oktober 2018

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Munadi Karyawan Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 29 Oktober 2018

Meskipun demikian, pihak PT. Karya Tanah Subur terus meningkatkan kedisiplinan pada karyawannya, sebagaimana yang dilakukan selama ini dimana setiap apel pagi pihak PT. Karya tanah Subur menyampaikan motivasi arahan-arahan dan bimbingan supaya karyawan berkerja sesuai dengan tujuan perusahaan, selin itu menyadarkan karyawan bahwa berkerja merupakan ladang ibadah. Dengan motivasi yang diberikan, pimpinan PT. Karya Tanah Subur mengharapkan supaya karyawan bisa berkerja dengan sepenuh hati, dan tekun dalam melaksanakan ibadah, karena berkerja juga merupakan ibadah sebagai mana Islam mengajarkan kepada umatnya untuk berkerja yang tekun dan serius, semata-mata mengharapkan ridha Allah, disampaing itu ada rezeki yang diberkan Allah melalui pimpinan perusahaan buah dari erit payah dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.⁶¹

Selain itu juga untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan bagi karyawan juga merasa keuntungan diaman karyawan terus berkerja dengan semangat dan menjaga keamanan kerja untuk mencapai kinerja terbaik dan untuk mencapaikan pretasi kerja terbaik dalam melakukan aktivitas kerja.

Setiap aturan dan ketetapan yang dilanggar, akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena karyawan yang melanggar cenderung membuat pekerjaan menjadi amburadur, maka pihak pimpinan PT. Karya Tanah Subur dengan tegas membuat suatu peraturan tentang hukuman bagi mereka yang melanggar ketetapan yang telah dibuat, sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Marzuki bahwa setiap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan

⁶¹ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

oleh pimpinan, maka akan ditegur, termasuk karyawan yang tidak ikut apel pagi, apa bila pelanggaran yang dilakukan terlalu parah maka akan diberikan surat peringatan. Sanksi yang paling berat bagi karyawan yang melakukan pelanggaran parah akan di keluarkan dari PT. Karya Tanah Subur.⁶²

Dalam hal istirahat, pimpinan telah membuat jam-jam istirahat bagi karyawannya, seperti jam masuk mulai jam 08.00 sampai jam 12.00 setelah itu beristirahat sampai jam 14.00 masuk kembali sampai jam 17.30. Sedangkan waktu cuti PT. Karya Tanah Subur memeberikan waktu 12 hari dalam setahun.⁶³

Dalam penetapan peraturan ini, pihak PT. Karya Tanah Subur merasakan bahwa ada tuntutan yang harus diselesaikan, tuntutan itu adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang susun dan ditetapkan bersama, PKB ini terdiri dari 90 pasal tentang perjanjian dan ketetapan hukum yang di jalan bersama. Dalam isi PKB inilah pimpinan PT. Karya Tanah Subur dengan tegas menjalankan pertauran yang ada dan juga membuat adturan tentang kedisiplinan.⁶⁴

Pelaksanaan kerja selama ini di anggap efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, adanya perjanjian kerja bersama ini karyawan dapat melihat landasan tentang aturan yang ada, dan jug menjadi pedoman pekerjaan bagi semua karyawan PT. Karya Tanah Subur.

C. Sistem Kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur

⁶² Hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Supervisor Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

⁶³ Dokumentasi Pablik PT. Karya Tanah Subur

⁶⁴ Dokumentasi Pablik PT. Karya Tanah Subur

1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

Adapun dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kerja sebagaimana yang disampaikan oleh PT. Karya Tanah Subur, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan dari karyawan, untuk dapat memahami tujuan dari pekerjaan yang di berikan, maka didukung dengan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- b. Keteladanan pimpinan menjadi faktor lainnya untuk dapat menggerakkan karyawan berkerja dengan baik, karena dengan adanya keadilan dari pemimpin maka kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan akan dirasakan oleh karyawan sehingga mendongkrak kinerja karyawan.
- c. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka keadilan dari pemimpin juga sangat membantu kinerja karyawan, hal ini menjadi faktor pendorong lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Kebijakan merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti pemimpin harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.

- e. Sanksi hukuman juga menjadi faktor penggerak untuk menciptakan peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan, maka karyawan tidak bisa seenak hatinya untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
- f. Ketegasan pemimpin merupakan dorang yang menjadi penggerak semangat karyawan untuk berkerja mencapai tujuan perusahaan.
- g. SOP PT. Karya Tanah Subur, adanya SOP tersebut maka menjadi target yang harus di capai sehingga menjadi motivasi dan semangat sehingga menjadi suatu tujuan yang akan dicapai.⁶⁵

Dalam syari'at Islam, kekayaan Islam dipandang amat penting untuk dapat menjalankan ketentuan-ketentuannya, dan paling tidak ada dua rukun Islam yang mensyaratkan kemampuan ekonomi yang cukup, yaitu untuk melaksanakan kewajiban zakat dan haji.

Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial itu dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja. Seperti kebutuhan untuk aktif, untuk berproduksi, berkreasi, untuk memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestise serta kebutuhan-kebutuhan lainnya.

2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu membuat sistem yang baik pula agar dapat melakukan pekerjaan yang di berikan mendapatkan hasil seseui perencanaan. Sebagaimana aspek kinerja yang di terapkan pada PT. Karya Tanah Subur:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, hal ini dilakukan agar aspek dan alur pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
- b. Kuantitas yang di hasilkan, berkenaan dengan kinerja dan pencapaian perencanaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani karyawan.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana karyawan dalam membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya, aspek ini menjadi penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.⁶⁶

Islam juga mengatur tentang kinerja yang baik, kinerja yang berlandaskan kepada ketentuan yang telah Allah tetapkan, hal ini juga di lakukan di PT. Karya Tanah Subur, kerja itu sebagai dari ibadah kemudia untuk meluruskan niat sebagai beribadah, biasanya sebelum diberikan perintah perintah yang berhubungan dalam pekerjaan, terlebih dahulu menyampaikan motivasi beribadah kepada Allah.⁶⁷

Dalam melakukan pekerjaan PT. Karya Tanah Subur melakukan perencanaan untuk menetapkan tujuan perusahaan, hal ini dilakukan agar

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

terarahnya tujuan dari perusahaan dan mengetahui apa saja yang harus dilakukan karyawan serta paham dengan target yang telah ditetapkan, selain itu perencanaan juga dilakukan untuk membuat karyawan berkerja sesuai dengan *dateline* yang telah di rencanakan sehingga target kerja dapat dicapai dengan baik.

3. Prinsip Kinerja Islami yang Diterapkan Oleh PT, Karya Tanah Subur

Kinerja islami yang diterapkan oleh PT. Karya Tanah Subur terdapat lima prinsip kinerja islami, diantaranya:

- a. Prinsip *Mardhatillah*,⁶⁸ yaitu prinsip mencari keridhaan Allah, segala sesuatu hendaknya dimulai dengan niat karena Allah dengan mengharapkan ridha-Nya. Hal ini juga yang di terapkan sebelum melaksanakan pekerjaan, pimpinan memberikan semangat tentang mencari keridhaan Allah, karena berkerja bahagian dari ibadah kepada Allah. Ketika sedang mengikuti apel pagi pimpinan akan menyampaikan tentang semangat beribadah dengan niat tulus, dalam kesempatan apel pagi itu tetap pimpinan mamberikan motivasi tentang kinerja islami.⁶⁹ Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qyran Surat Al-Fajr ayat 27-30:

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ﴿٢٧﴾ أُوْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ وَارْضِي بِمَرْضِيَّةٍ ﴿٢٨﴾ فَادْخُلِي فِي عِبَادِي ﴿٢٩﴾ أَدْخُلِي جَنَّاتِي ﴿٣٠﴾

Artinya: “*Hai jiwa yang tenang, Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhai-Nya, Maka masuklah ke dalam*

⁶⁸ Marno, *Islam by Manajement and Leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007), hal. 39

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

jama'ah hamba-hamba-Ku, masuklah ke dalam surga-Ku
(QS. Al-Fajr: 27-30)

- b. Prinsip *Muhshinin*,⁷⁰ yaitu prinsip pilihan alternatif yang lebih baik, kalau diperhadapkan pada dua pilihan atau lebih tentang kebajikan, maka pilihlah yang terbaik. Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan harus memupuk sikap memilih pilihan yang terbaik setiap pilihan yang ada, baik dalam pekerjaan maupun dalam memutuskan dalam kehidupan sehari-hari karyawan.⁷¹ Allah berfirman dalam Al-Quran surat Luqman ayat 2-3.

وَلِكَآءِآتِ الْكِتَآبِ الْحَكِيمِ ﴿٢٠﴾ هَآءِ وَرَحْمَةً لِّلْمُحْسِنِينَ ﴿٢١﴾

Artinya: “Inilah ayat-ayat Al Quran yang mengandung hikmat, menjadi petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang berbuat kebaikan”. (QS. Luqman: 2-3).

- c. Prinsip *as-shabru wa ginanul nafs*,⁷² yaitu prinsip sabar dan memuliakan hati, kekayaan yang hakiki adalah kemuliaan hati. Sikap ini juga sangat sering disampaikan dalam apel pagi untuk mengingatkan bahwa pentingnya bersikap sabar dalam melaksanakan pekerjaan, karena kerja bahagian ibadah, dan ibadah merupakan seni yang paling indah bukti cinta kepada Allah. Pimpinan sangat mengharapkan karyawan yang sabar dalam berkerja agar tercapai tujuan perusahaan

⁷⁰ Marno, *Islam by Manajement and Leadership...*, hal. 39

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

⁷² Marno, *Islam by Manajement and Leadership...*, hal. 39

dengan baik, apa bila tergesa-gesa maka tidak akan memperoleh hasil yang diinginkan.⁷³ Dalam Al-Quran Allah berfirman:

وَالَّذِينَ صَبَرُوا ابْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَاجِلِيَّةً وَيُذَرُّونَ بِالْحَسَنَةِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ عُقْبَى الدَّارِ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang sabar karena mencari keridhaan Tuhannya, mendirikan shalat, dan menafkahkan sebagian rezeki yang Kami berikan kepada mereka, secara sembunyi atau terang-terangan serta menolak kejahatan dengan kebaikan; orang-orang itulah yang mendapat tempat kesudahan (yang baik)” (QS. Ar-Ra’d: 22)

- d. Prinsip *Ittihad wa as-silaturahmi*,⁷⁴ prinsip persatuan dan silaturahmi, mengagungkan silaturahmi berarti mewujudkan akhlak Islami. Prinsip ini sama seperti kerjasama yang baik antar karyawan, dengan kerjasama maka akan terbangun silaturrahmi yang baik, sehingga akan terciptanya kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan, saling membantu dan saling menghargai, prinsip ini sangat-sangat ditekankan oleh pimpinan untuk membangun kekompakan dan kerjasama tim atau *timwork*.⁷⁵

Dalam Al-Quran Ar-Ra’d ayat 21 Allah berfirman:

وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِمْ ن يُؤْصُوا وَيُحْسِنُونَ رَبِّبَهُمْ وَيُخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴿٢١﴾

⁷³ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

⁷⁴ Marno, *Islam by Manajemen and Leadership...*, hal. 39

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

Artinya “*dan orang-orang yang menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan, dan mereka takut kepada Tuhannya dan takut kepada hisab yang buruk.*” (QS. Ar-Ra’d: 21).

- e. Prinsip *syiar al-Islam*,⁷⁶ yaitu prinsip keteladanan dengan menunjukkan perilaku yang islami dimanapun berada. Prinsip ini yang selalu ditunjukkan oleh pimpinan dalam perbuatannya sehari-hari, seperti masuknya waktu shalat, pimpinan akan terus melakukan shalat dan mengajak karyawan untuk shalat, perusahaan telah menyediakan mushalla yang didirikan dalam kompleks kantor tersebut, selain itu pimpinan juga menunjukkan sikap sopan memperlakukan karyawan, tanpa membedakan jabatan dan lain sebagainya, sehingga karyawan merasa senang dengan sikap yang diperlihatkan pimpinan.⁷⁷ Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ الْيَوْمِ
الْآخِرِ ۖ كَرَّمَ اللَّهُ كَثِيرًا ۖ

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”. (QS. Ar-Ra’d: 21).

Selama ini pimpinan selalu dan sudah menjadi budaya untuk beribadah shalat lima waktu berjamaah, meskipun akan bergantian dengan sesama karyawan untuk melaksanakan shalat, selesai shalat pimpinan juga menerapkan tausiah atau kuliah tujuh mmenit (kultum), dalam kegiatan apapun kedisiplinan dalam berkerja

⁷⁶ Marno, *Islam by Manajemen and Leadership...*, hal. 39

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

dan melakukan kinerja islami itu perlu diterapkan dalam perusahaan, terutama PT. Karya Tanah Subur.

Bila melihat kinerja islami dan ciri-ciri etos kerja yang dilakukan di PT. Karya Tanah Subur umumnya banyak keserupaannya, utamanya pada dataran lahiriahnya. Hal ini sangat menyangkut dengan kinerja yang dilakukan pada PT. Karya Tanah Subur, sebagaimana kinerja yang dilakukan selama ini dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sistem Kinerja Islami

Sistem ini diterapkan pada PT. Karya Tanah Subur sebagai berikut:

- a. Baik dan bermanfaat. Dalam hal ini kinerja islami yang dilakukan digagas berdasarkan pada ajaran Islam, dimana dalam Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat karyawan atau orang yang berkerja tersebut, kebaikan tersebut baik dirasakan secara individu maupun kelompok.
- b. Kemantapan atau *perfectness* yaitu kualitas kerja yang mantap atau *perfect* ini sangat di tekankan dalam berkerja bagi karyawan PT. Karya Tanah Subur, hal ini merupakan sifat utama bagi karyawan, hal ini menjadi kualitas pekerjaan yang islami yang berarti pekerjaan mencapai standar ideal secara teknis sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal maka oleh sebab itu, pimpinan terus melakukan pelatihan kepada karyawan agar terus meningkatkan kemampuan dan

pengetahuan dalam berkerja. Dalam konteks ini, bila dikaitkan dengan kinerja islami maka mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih sama dengan program pelatihan yang di lakukan PT. Karya Tanah Subur bagi karyawannya.

- c. Berkerja keras, tekun dan kreatif. Berkerja keras dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah*, berkerja merupakan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan dengan baik. PT. Karya Tanah Subur juga mengrapkan agar karyawan terus berkerja dengan kreatifitas yang tinggi dan tekun dalam melaksanakannya.⁷⁸
- d. Berkompetisi dan tolong-menolong,⁷⁹ hal ini juga terdapat dalam Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal shalih. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "*amar*" atau perintah, seperti "*fastabiqul khairat*" (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan. Berlandaskan pada sepotong ayat ini maka membangkitkan semangat dalam kompetisi dan bertolong menolong dalam melakukan pekerjaan.
- e. Sikap objektif (Jujur), dalam Islam sikap ini diistilahkan dengan *shidiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam. Hal ini menggambarkan bahwa bagaimana Rasulullah sangat jujur dalam

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Huda Asisten Proses 1 Pablik Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 22 Oktober 2018

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Supervisor Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

melakukan pekerjaannya, berlandaskan dari cerita dan sejarah Rasulullah, PT. Karya Tanah Subur terus meningkatkan kinerja islami salah satunya sikap jujur. Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.⁸⁰

- f. Sikap disiplin atau konsekuen, dalam Islam disebut dengan amanah menyia-nyiakan amanah adalah khianat dan khianat dosa besar. Sikap bertanggungjawab terhadap amanah merupakan salah satu bentuk akhlaq yang diajarkan pada PT. Karya Tanah Subur, dalam konteks ini adalah dunia kerja. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah.
- g. Janji atau *uqud* dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta, atau bisa dikatakan mencakup seluruh wilayah tanggung jawab moral dan sosial manusia. Untuk menepati amanah tersebut dituntut kedisiplinan yang sungguh-sungguh terutama yang berhubungan dengan waktu serta kualitas suatu pekerjaan yang semestinya dipenuhi. Bahkan dalam menerapkan sikap kedisiplinan pimpinan PT. Karya Tanah Subur

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Imam Khambali Asisten Proses 2 Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 19 Oktober 2018

membuat aturan terhadap mereka yang melanggar kedisiplinan perusahaan.⁸¹

- h. Konsisten dan istiqamah dalam berkerja, dalam hal ini selalu di berikan contoh oleh pimpinan untuk terus bersikap konsisten da istiqamah, sikap ini bisa dilakukan seperti kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal dalam pekerjaan yang di bebankan oleh pimpinan.⁸²
- i. Percaya diri dan kemandirian, Semangat berusaha dengan jerih payah diri sendiri merupakan hal sangat mulia posisi keberhasilannya dalam usaha pekerjaan. Hal ini ditekankan dengan tujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan semangat dan percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁸³
- j. Evaluasi di setiap akhir bulan, dalam evaluasi ini yang dinilai selain dari pencapaian kinerja uga proses dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai dari tujuan perusahaan.

Semua sikap tersebut terus dibimbing oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur, agar semua sistem kinerja islami mampu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan dalam pekerjaan karyawan. Oleh sebab itu setiap apel pagi

⁸¹ Hasil wawancara dengan Bapak Zulkifli Supervisor Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

⁸² Hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto Asisten MTC Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 18 Oktober 2018

⁸³ Hasil wawancara dengan Bapak Imam Khambali Asisten Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 19 Oktober 2018

pimpinan PT. Karya Tanah Subur terus memberikan arahan tentang kinerja islami dan di praktekkannya.

Dalam implementasi manajemen kinerja islami, pimpinan PT. Karya Tanah Subur juga melakukan fungsi-fungsi manajemen untuk mendapatkan hasil yang ingin di capai, diantara fungsi manajemen yang diterapkan adalah:

1. Perencanaan kerja, hal ini disepakati di awal pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, dalam pelaksanaan tugas, tanpa adanya perencanaan maka tujuan dari perusahaan sangat mungkin hal itu tidak akan tercapai bahkan cenderung bias dari tujuan yang diinginkan. Perencanaan merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kerja adalah perencanaan strategis yang menetapkan tujuan utama perusahaan PT. Karya tanah Subur.
2. Pelaksanaan kerja merupakan penerapan atau implementasi dari perencanaan yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, setelah semua pekerjaan telah direncanakan dengan baik amaka tahap selanjutnya karyawan akan melaksanakan perencanaan tersebut. Pelaksanaan kerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja dari karyawan.
3. Evaluasi kerja yang merupakan sutau proses kerja, apa bila pekerjaan telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja hal ini dilakukan untuk memberi ransangan bagi karyawan yang tingkat keberhasilan dalam pekerjaannya rendah, dengan di berikan

penilaian atau di evaluasi maka dengan cara tidak langsung akan membangkitkan semangat kerja untuk lebih berhasil dan mendapatkan nilai lebih baik kedepannya. Evaluasi kerja merupakan suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.⁸⁴

Dalam pelaksanaan pekerjaan, tanpa adanya manajemen yang baik dari pemimpin untuk diterapkan dalam perusahaan yang dipimpinnya, maka tujuan atau target perusahaan tidak akan di capai dengan baik, karena tanpa adanya manajemen yang baik pula, maka pekerjaan karyawan pun tidak terarah ke perencanaan yang di inginkan.

D. Peluang dan Kendala dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Menurut Sistem Kinerja Islami

Ada banyak hal yang akan mempengaruhi pencapaian dalam meraih kesuksesan, salah satunya adalah sikap disiplin dalam bekerja. Sikap disiplin yang diterapkan di dalam bekerja akan membentuk pola kerja yang teratur dan memberi dampak positif bagi hasil dan kualitas kerja karyawan. Tak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan disiplin di dalam kesehariannya karena disiplin berkaitan dengan kebiasaan dan gaya hidup yang selama ini dijalankan di dalam diri masing-masing karyawan. Bila pada dasarnya karyawan telah terbiasa

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

disiplin di dalam kesehariannya, maka secara otomatis karyawan tersebut juga akan dengan sangat mudah menerapkannya di saat bekerja.

Namun bagi karyawan yang selama ini tidak terbiasa menjalani segala sesuatunya dengan disiplin, bukan berarti karyawan tidak dapat melaksanakan segala macam pekerjaan dengan disiplin sejak sekarang. Penerapan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan memang menemukan beberapa peluang dan kendala yang dirasakan baik oleh karyawan maupun oleh perusahaan itu sendiri, sebagaimana yang dirasakan oleh PT. Karya tanah Subur dalam melaksanakan pekerjaan pada karyawannya menemukan beberapa peluang dan kendala, diantaranya:

1. Peluang dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

Ada beberapa peluang yang dianggap sangat membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang telah di rencanakan, peluang ini selalu menjadi energi dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan sebagaimana yang di jelaskan oleh pimpinan PT, Karya Tanah Subur:

- a. Kekompakkan karyawan dalam berkerja, ini menjadi faktor yang dirasakan sangat mendukung pekerjaan yang diberikan. Kekompakkan menjadi kunci dalam berkerja, hal ini sangat menentukan hasil yang dicapai dalam segi waktu yang telah di tentukan.
- b. Sikap saling bantu merupakan arahan dan bimbingan yang selalu di bimbing dalam arahan ketika apel pagi, dan arahan ini selalu dilakukan oleh karyawan, karyawan sangat antusias dalam berkerja, sikap saling

membantu atau saling tolong menolong yang ditunjukkan oleh karyawan sangat berdampak baik bagi PT. Karya tanah Subur.⁸⁵

- c. Kedisiplinan dalam melaksanakan waktu untuk beribadah, meskipun sedang melakukan pekerjaan, karyawan PT. Karya Tanah Subur selalu melaksanakan ibadah terutama ibadah shalat fardhu dan juga melakukan ibadah puasa di bulan Ramadhan, serta juga melakukan shalat taraweh ketika di malam hari di bulan suci Ramadhan, kepatuhan terhadap perintah Allah dan juga taat pada aturan pimpinan merupakan prestasi yang di cita-citakan oleh pimpinan, sehingga dengan begitu akan mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan perencanaan.⁸⁶

2. Kendala dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

Dalam sebuah perusahaan peran pemimpin ataupun manajer sangat penting, terutama saat mengelola anak buahnya atau karyawan agar memiliki kinerja tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian tidak semua dari mereka memiliki kinerja yang sama, sehingga sebagai pimpinan yang baik tidak bisa terus membiarkannya seperti itu termasuk penerapan kedisiplinan, agar tercapainya tujuan perusahaan, sebagaimana penjelasan pimpinan PT. Karya Tanah Subur bahwa ada beberapa kendala yang di alami diantaranya:

- a. Masih adanya karyawan yang terlambat hadi kekantor atau perusahaan, apa lagi setiap hari selalu ada apel pagi, bagi mereka yang telat sehingga tidak mengetahui isi atau arahan yang di sampaikan, hal ini menjadi

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Zulkifli Supervisor Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

suatu kendala yang harus di selesaikan dengan baik oleh pimpinan. Dengan tidak mendengarkan arahan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan.

- b. Masih ada juga karyawan yang meninggalkan shalat, pekerjaan merupakan ibadah, sedangkan shalat merupakan kewajiban, hal ini terus kita tekankan di saat apel pagi, agar semua pegawai ikut melaksanakan shalat berjamaah, kecuali yang piket bisa bergantian, keberkahan rezeki tergantung bagaimana cara kita melaksanakan kewajiban beribadah terutama shalat.
- c. Belum ada pimpinan PT. Karya Tanah Subur yang dipimpin oleh orang Aceh.⁸⁷

Untuk dapat mengatasi hal tersebut, pimpinan dapat menerapkan disiplin kepada mereka. Disiplin adalah landasan dari produktivitas tinggi perusahaan. Tanpanya kinerja karyawan menjadi sangat beresiko. Tapi jangan melihat disiplin sebagai hal negatif. Hasilnya akan baik jika dilakukan dengan konsisten, bimbingan dan respon yang baik terhadap berbagai permasalahan karyawan. Ketika melaksanakan penerapan kedisiplinan, pemimpin PT. Karya tanah Subur selalu menggunakan cara diskusi tatap muka untuk berurusan dengan karyawan yang bermasalah dan yang berkinerja rendah. Pemimpin PT. Karya tanah Subur tidak menggunakan *punishment* yang keras artinya yang dapat menghancam

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

pekerjaan karyawan, pimpinan PT. Karya tanah Subur cukup menggunakan metode taushiah, hal ini sudah dapat menarik kesadaran karyawan, sehingga beberapa saat ini sudah semakin tertip dan hasilnya tercapai walau pun masih ada yang belum berubah namun terus dibenah sedikit demi sedikit.⁸⁸

Dalam hal ini, kebijakan-kebijakan yang diterapkan pastinya untuk mencapai hasil yang baik, baik itu sifatnya jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga dalam melakukan penerapan kedisiplinan selama ini memiliki hasil yang memuaskan, dimana banyak segi yang dirasakan dapat peningkatan oleh perusahaan PT. Karya Tanah Subur, meskipun demikian hasil yang selama ini telah dicapai menggambarkan bahwa kinerja islami yang di terapkan selama ini mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan PT, Karya Tanah Subur, hal ini akan terus di tingkatkan guna mencapai hasil yang lebih baik lagi kedepannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto Asisten MTC Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 18 Oktober 2018

Setelah melakukan penelitian, memperoleh data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi serta telah dilakukan penganalisa data maka dapat di tarik beberapa kesimpulan dalam garis besarnya antara lain:

1. Kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami yang dilakukan oleh PT. Karya Tanah Subur dilakukan dengan menetapkan kebijakan seperti apel pagi, guna untuk memberikan arahan kepada karyawan tentang bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan, memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan berlandaskan kepada ketaatan kepada Allah dengan melakukan ibadah shalat tepat waktu dan berjamaah, selain itu juga menetapkan kedisiplinan waktu dan profesional dengan waktu yang telah di tetapkan, termasuk waktu istirahat untuk beribadah dan waktu untuk libur.
2. Adapun sistem kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur sesuai dengan kinerja islami dilakukan denga lima prinsip seperti: prinsip *Mardhatillah*, yaitu prinsip mencari keridhaan Allah, segala sesuatu hendaknya dimulai dengan niat karena Allah dengan mengharapkan ridha-Nya termasuk dalam berkerja. Selanjutnya prinsip *Muhshinin*, yaitu prinsip pilihan alternatif yang lebih baik, kalau diperhadapkan pada dua pilihan atau lebih tentang kebajikan, maka pilihlah yang terbaik. Selanjutnya prinsip *as-shabru wa ginanul nafs*, yaitu prinsip sabar dan memuliakan hati, kekayaan yang hakiki adalah kemuliaan hati. Seterusnya prinsip *Ittihad wa as-silaturahim*, prinsip persatuan dan silaturahim, mengagungkan silaturahim berarti mewujudkan akhlak

Islami. Terakhir prinsip *syiar al-Islam*, yaitu prinsip keteladanan dengan menunjukkan perilaku yang islami dimanapun berada. Semua prinsip ini selalu di arahkan untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Selain itu juga diterapkan untuk terus berkerja keras, tekun dan kreatif. berkerja keras dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah*, berkerja merupakan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan dengan baik. Pimpinan juga mengimplementasikan kerja berkompetisi dan tolong-menolong, hal ini juga terdapat dalam Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal shalih. Selanjutnya yang di implementasikan adalah sikap objektif (Jujur), dalam Islam sikap ini diistilahkan dengan *shidiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam. Selanjutnya memantapan sikap yang konsisten dan istiqamah dalam berkerja. Dan yang terakhir sikap kemandirian.

3. Peluang dan kendala dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami sangat beragam diantaranya: peluang yang dirasakan oleh PT. Karya Tanah Subur adalah kekompakkan karyawan dalam berkerja, ini menjadi faktor yang dirasakan sangat mendukung pekerjaan yang diberikan, selain itu sikap saling bantu antar karyawan dan yang terakhir kedisiplinan dalam melaksanakan waktu untuk beribadah. Namun jua ada beberapa kendala yang dirasakan diantaranya: masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan masih

adanya juga karyawan yang masih meninggalkan ibadah shalat, namun hal ini akan terus dibenah oleh PT. Karya Tanah Subur.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran penulis sampaikan dengan tujuan menjadi masukan dan gambaran bagi PT. Karya Tanah Subur agar dapat memantai dan memonitoring tentang kedisiplinankaryawannya untuk dapat melakukan evaluasi kedepannya, diantaranya:

1. Untuk PT. Karya Tanah Subur untuk terus melakukan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja sesuai dengan kinerja islami bagi karyawannya, agar dapat meningkatkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Untuk karyawan PT. Karya Tanah Subur agar terus mematuhi dan mengimplementasikan kebijakan yang telah diberlakukan pada setiap program kerja perusahaan, terutama kedisiplinan yang sesuai dengan kinerja Islami.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Profil PT. Karya Tanah Subur

1. Sejarah berdirinya PT. Karya Tanah Subur

PT. Karya Tanah Subur adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan perkebunan dan pengolahan hasilnya yaitu minyak sawit. Perusahaan ini merupakan perusahaan lokal yang dimiliki oleh orang Indonesia, atau bisa dibilang bukan perusahaan yang dibangun berdasarkan PMA (Penanaman Modal Asing). Belum diketahui tanggal berdirinya secara pasti mengenai perusahaan ini, tetapi menurut info yang kami dapat, PT. Karya Tanah Subur merupakan salah satu perusahaan yang telah lama berdiri dan bergerak di bidang pengelolaan minyak sawit. Adapun alamatnya di Aceh berada di jalan kaway no XVI, Gampong Padang, Kecamatan Sikabu, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Sedangkan alamat pusatnya di Jl. Pulo Ayang Blok OR-I, Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur; Jakarta; Kode Pos: 13930.

PT. Karya Tanah Subur bergerak di bidang pengelolaan Minyak Sawit. Menurut informasi tambahan, Minyak Sawit ini diproduksi menjadi minyak goreng yang biasa kita pakai untuk kebutuhan sehari-hari. Tentunya pengolahan dan produksi yang dilakukan adalah produksi secara besar-besaran. Minyak Mentah atau biasa disebut CPO (*Crude Palm Oil*) diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan minyak siap pakai yang berkualitas.

PT. Karya Tanah Subur (PT.KTS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit. Sebelumnya, perusahaan ini berkerjasama

dengan perusahaan PT. Dina Maju yang bergerak dibidang penebangan hutan untuk memproduksi dan memasarkan kayu olahan. Semenjak tahun 1977 sampai dengan tahun 1987 perusahaan PT. Dina Maju selesai tugasnya yaitu melakukan penebangan hutan untuk memproduksi dan memasarkan kayu olahan, kemudian perusahaan PT. KTS Padang Sikabu mulai berorientasi pada tahun 1988 dalam perkebunan kelapa sawit, yang waktu itu baru menanam kelapa sawit dalam jumlah kecil sebagai percobaan.

Pada tahun 1996 perusahaan PT. KTS Padang Sikabu mengeluarkan modal yang cukup besar untuk menanam kembali kelapa sawit, hal ini disebabkan karena melihat tanaman kelapa sawit ditanam sebelumnya tumbuh dengan baik dan subur, sehingga pihak perusahaan akhirnya menambah peluasan lahan/area penanaman kelapa sawit. Dilihat dari perkembangan sekarang ini di PT. Karya Tanah Subur yang terdapat di Desa Padang Sikabu Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat, mempunyai prospek yang cukup cerah dalam mengusahakan perkebunan kelapa sawit, hal ini disebabkan perkebunan kelapa sawit tersebut terletak pada ketinggian tempat 10-15 m di atas permukaan laut, dan sampai saat ini luas tanam berdasarkan hak guna usaha (HGU) yaitu seluas 5.100 Ha dengan luas efektif 4.738,5 Ha dengan yang sudah di Tanami adalah 4552 Ha, ini tidak termasuk bangunan, jalan, pabrik dan fasilitas lainnya.

2. Profil PT. Karya Tanah Subur (KTS)

- a. Berdiri Sejak Tahun 1987
- b. Luas Areal : 1. INTI : 4.582,25 Ha
- c. TM : 3.328,52 Ha

d. TBM : 1.253,73 Ha

e. Lokasi : Kecamatan Kaway XVI. Kabupaten Aceh Barat. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Pembangunan Pabrik Dimulai Sejak Tahun 1994. Dan Mulai Beroperasi Tahun 1995, dengan Kapasitas 20 Ton Tbs/Jam.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Misi

To be a Role and Contributes to the Nation's Development and Prosperity
(Menjadi panutan berkontribusi dalam pembangunan dan kesejahteraan bangsa).

b. Visi

To be the most Productive and Innovative Agribased Company in the World (Menjadi perusahaan agribisnis yang paling produktif dan inovatif didunia).

4. Ruang Lingkup Kerja Perusahaan

PT. Karya Tanah Subur (KTS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PPKS), yang menghasilkan minyak mentah dari biji-biji sawit.

5. Penerapan Keselamatan Kerja

Kebijakan Lingkungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. Karya Tanah Subur (KTS). PT Karya Tanah Subur sebagai perusahaan industri Agribisnis di Indonesia, bertekad menjadi perusahaan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan lingkungan, mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan timbulnya

penyakit akibat kerja di seluruh kegiatan operasi, maupun hasil produknya. Tekad tersebut diwujudkan dalam usaha pemenuhan peraturan perundangan dan ketentuan lainnya tentang pengelolaan lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku, serta akan mengadakan perbaikan secara terus menerus dan berkelanjutan sehingga dapat tercapai kelestarian dalam pengelolaan perusahaan.

Tujuan dan sasaran pengelolaan lingkungan dan K3 perusahaan adalah:

- a. Mencapai kriteria “hijau” untuk standar.
- b. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Mencegah terjadinya kebakaran lahan.
- d. Menerapkan konsep produksi bersih, program 5K2S
- e. Meningkatkan kesadaran karyawan menuju budaya safety.

Kebijakan ini agar dikomunikasikan kepada seluruh karyawan di semua bagian dan terbuka bagi masyarakat umum.

B. Kedisiplinan Kerja Karyawan Menurut Sistem Kinerja Islami

Untuk dapat melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, hal ini guna meningkatkan produktifitas dan

peningkatan pencapaian kinerja. Sebagaimana yang dijelaskan oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur dalam mencapai tujuan perusahaan kedisiplinan menjadi faktor utama, ia harus menjadi budaya bagi karyawan yang di terapkan pada PT. karya tanah subur. Dengan adanya kedisiplinan maka karyawan atau tim perkerja itu akan berkerja dengan baik, maka akan lahir pencapaian tujuan yang menjadi cita-cita bersama.¹

Adanyan kedisiplinan dari pihak pemimpin dan juga karyawan PT. Karya Tanah Subur maka hasil akhir atau target yang yang ditentukan akan diperoleh dengan maksimal. Setiap kedisiplinan itu adanya perubahan dalam meningkat produktifitas kerja terkait dengan kualitasnya. Maka dari pihak perusahaan terus meningkat kebudayaan atau kedisiplinan pada karyawannya. Maka oleh karera itu, pentingnya suatu arahan kepada karyawan dan kedisiplinan di lembaga PT. Karya Tanah Subur, tanpa adanya kedisiplinan maka kinera karyawan amburadur dan tujuan yang ingin dicapai tidak didapatkan dengan baik.²

Dalam mewujudkan produktifitas kerja dan kesiplinan pihak PT. Karya Tanah Subur menerapkan sistem kerja yang ketat agar kinerja karyawan terus meningkat, pentingnya kedisiplinan dalam perusahaan mmenjadi hal yang tidak bisa di tinggalkan sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Sugiyanto bahwa kesiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan, kedisiplinan ini merupakan aktor utama sukses tidak suksesnya suatu perusahaan, karena dalam kedisiplinan itu, kita di tuntutan untuk kerja sesuai dengan waktu yang di tetapkan

¹ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

² Hasil wawancara dengan Bapak Imam Khambali Asisten Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 19 Oktober 2018

seperti waktu masuk, waktu mulai kerja, bahkan sampai waktu kita beristirahat. Selain itu juga waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena setiap pekerjaan sudah di atur *dateline* untuk menyelesaikannya, apa bila dalam waktu tertentu tidak selesai suatu pekerjaan tersebut, maka pekerjaan lain juga sudah menunggu. Maka oleh sebab itu sangat penting kedisiplinan dalam perusahaan.³

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan perencanaan, pimpinan PT. Karya Tanah Subur menerapkan peraturan kepada karyawan wajib untuk mengikuti apel setiap pagi pada jam 07.00 wib untuk melihat persiapan pekerjaan mereka (karyawan), sebelum melaksanakan aktivitas dalam pekerjaannya, kemudian karyawan diberikan beberapa informasi-informasi terkait dari manajemen kerja supaya bisa setiap karyawan dan setiap pekerjaan yang dilakukan nyabung dengan perencanaan yang ditetapkan.⁴

Mengikuti apel merupakan hal yang terpenting untuk menyampaikan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Karya Tanah Subur, maka karyawan harus mengikuti apel yang telah ditetapkan dalam aturan kerja karyawan tersebut. Selain dari informasi dan kesiapan pekerjaan, kegunaan apel ini juga dirasakan untuk memastikan bahwa karyawan sudah berada di lokasi pekerjaan dan siap melaksanakan pekerjaan dihari tersebut.⁵

³ Hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto Asisten MTC Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 18 Oktober 2018

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Samsuar Karyawan Pablik Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 22 Oktober 2018

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Munadi Karyawan Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 29 Oktober 2018

Hal yang dilakukan ini dirasakan sangat berdampak positif bagi perusahaan, dimana pekerjaan yang telah ditetapkan *datelinenya* terlaksana sesuai dengan perencanaan awal, lebih menarik lagi setiap di evaluasi akhirtahun, tingkat pencapaian tujuan selalu berhasil dicapai, meskipun tidak sempurna sebagaimana yang direncanakan namun, pihak PT. Karya Tanah Subur mesara lebih dari cukup yang ditargetkan.

Meskipun demikian, pihak PT. Karya Tanah Subur terus meningkatkan kedisiplinan pada karyawannya, sebagaimana yang dilakukan selama ini diamana setiap apel pagi pihak PT. Karya tanah Subur menyampaikan motivasi arahan-arahan dan bimbingan supaya karyawan berkerja sesuai dengan tujuan perusahaan, selin itu menyadarkan karyawan bahwa berkerja merupakan ladang ibadah. Dengan motivasi yang diberikan, pimpinan PT. Karya Tanah Subur mengharapkan supaya karyawan bisa berkerja dengan sepenuh hati, dan tekun dalam melaksanakan ibadah, karena berkerja juga meripakan ibadah sebagai mana Islam mengajarkan kepada umatnya untuk berkerja yang tekun dan serius, semata-mata mengharapkan ridha Allah, disampaing itu ada rezeki yang diberikan Allah melalui pimpinan perusahaan buah dari erit payah dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.⁶

Selain itu juga untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan bagi karyawan juga merasa keuntungan diaman karyawan terus berkerja dengan

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

semangat dan menjaga keamanan kerja untuk mencapai kinerja terbaik dan untuk mencapainya pretasi kerja terbaik dalam melakukan aktivitas kerja.

Setiap aturan dan ketentuan yang dilanggar, akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena karyawan yang melanggar cenderung membuat pekerjaan menjadi amburadur, maka pihak pimpinan PT. Karya Tanah Subur dengan tegas membuat suatu peraturan tentang hukuman bagi mereka yang melanggar ketentuan yang telah dibuat, sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Marzuki bahwa setiap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, maka akan ditegur, termasuk karyawan yang tidak ikut apel pagi, apa bila pelanggaran yang dilakukan terlalu parah maka akan diberikan surat peringatan. Sanksi yang paling berat bagi karyawan yang melakukan pelanggaran parah akan di keluarkan dari PT. Karya Tanah Subur.⁷

Dalam hal istirahat, pimpinan telah membuat jam-jam istirahat bagi karyawannya, seperti jam masuk mulai jam 08.00 sampai jam 12.00 setelah itu beristirahat sampai jam 14.00 masuk kembali sampai jam 17.30. Sedangkan waktu cuti PT. Karya Tanah Subur memeberikan waktu 12 hari dalam setahun.⁸

Dalam penetapan peraturan ini, pihak PT. Karya Tanah Subur merasakan bahwa ada tuntutan yang harus diselesaikan, tuntutan itu adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun dan ditetapkan bersama, PKB ini terdiri dari 90 pasal tentang perjanjian dan ketentuan hukum yang dijalankan bersama. Dalam isi PKB

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Supervisor Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

⁸ Dokumentasi Pablik PT. Karya Tanah Subur

inilah pimpinan PT. Karya Tanah Subur dengan tegas menjalankan pertauran yang ada dan juga membuat aturan tentang kedisiplinan.⁹

Pelaksanaan kerja selama ini di anggap efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, adanya perjanjian kerja bersama ini karyawan dapat melihat landasan tentang aturan yang ada, dan jug menjadi pedoman pekerjaan bagi semua karyawan PT. Karya Tanah Subur.

C. Sistem Kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur

Dalam syari'at Islam, kekayaan Islam dipandang amat penting untuk dapat menjalankan ketentuan-ketentuannya, dan paling tidak ada dua rukun Islam yang mensyaratkan kemampuan ekonomi yang cukup, yaitu untuk melaksanakan kewajiban zakat dan haji.

Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial itu dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja. Seperti kebutuhan untuk aktif, untuk berproduksi, berkreasi, untuk memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestise serta kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Islam juga mengatur tentang kinerja yang baik, kinerja yang berlandaskan kepada ketentuan yang telah Allah tetapkan, hal ini juga di lakukan di PT. Karya Tanah Subur, kerja itu sebagai dari ibadah kemudia untuk meluruskan niat sebagai

⁹ Dokumentasi Pablik PT. Karya Tanah Subur

beribadah, biasanya sebelum diberikan perintah perintah yang berhubungan dalam pekerjaan, terlebih dahulu menyampaikan motivasi beribadah kepada Allah.¹⁰

Bila mengkaji dalam teori, bahwa kinerja islami yang diterapkan oleh PT. Karya Tanah Subur sama seperti prinsip yang di kemukakan Marno, bilamana terdapat lima prinsip kinerja islami, diantaranya:

1. Prinsip *Mardhatillah*,¹¹ yaitu prinsip mencari keridhaan Allah, segala sesuatu hendaknya dimulai dengan niat karena Allah dengan mengharapkan ridha-Nya. Hal ini juga yang di terapkan sebelum melaksanakan pekerjaan, pimpinan memberikan semangat tentang mencari keridhaan Allah, karena berkerja bahagian dari ibadah kepada Allah. Ketika sedang mengikuti apel pagi pimpinan akan menyampaikan tentang semangat beribadah dengan niat tulus, dalam kesempatan apel pagi itu tetap pimpinan mamberikan motivasi tentang kinerja islami.¹²
2. Prinsip *Muhshinin*,¹³ yaitu prinsip pilihan alternatif yang lebih baik, kalau diperhadapkan pada dua pilihan atau lebih tentang kebajikan, maka pilihlah yang terbaik. Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan trus memupuk sikap memilih pilihan yang terbaik setiap pilihan yang ada, baik dalam

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

¹¹ Marno, *Islam by Manajement and Leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007), hal. 39

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

¹³ Marno, *Islam by Manajement and Leadership...*, hal. 39

pekerjaan maupun dalam memutuskan dalam kehidupan sehari-hari karyawan.¹⁴

3. Prinsip *as-shabru wa ginanul nafs*,¹⁵ yaitu prinsip sabar dan memuliakan hati, kekayaan yang hakiki adalah kemuliaan hati. Sikap ini juga sangat sering disampaikan dalam apel pagi untuk mengingatkan bahwa pentingnya bersikap sabar dalam melaksanakan pekerjaan, karena kerja bahagian ibadah, dan ibadah merupakan seni yang paling indah bukti cinta kepada Allah. Pimpinan sangat mengharpakan karyawan yang sabar dalam berkerja agar tercapai tujuan perusahaan dengan baik, apa bila tergesa-gesa maka tidak akan memperoleh hasil yang diinginkan.¹⁶
4. Prinsip *Ittihad wa as-silaturahmi*,¹⁷ prinsip persatuan dan silaturahmi, mengagungkan silaturahmi berarti mewujudkan akhlak Islami. Prinsip ini sama seperti kerjasama yang baik antar karyawan, dengan kerjasama maka akan terbangun silaturrahi yang baik, sehingga akan terciptanya kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan, saling membantu dan salaing menghargai, prinsip ini sangat-sangat ditekankan oleh pimpinan untuk membangun kekompakkan dan kerjasama tim atau *timwork*.¹⁸

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

¹⁵ Marno, *Islam by Manajement and Leadership...*, hal. 39

¹⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

¹⁷ Marno, *Islam by Manajement and Leadership...*, hal. 39

¹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

5. Prinsip *syiar al-Islam*,¹⁹ yaitu prinsip keteladanan dengan menunjukkan perilaku yang islami dimanapun berada. Prinsip ini yang selalu di tunjukkan oleh pimpinan dalam perbuatannya sehari-hari, seperti masuknya waktu shalat, pimpinan akan terus melakukan shalat dan mengajak karyawan untuk shalat, perusahaan telah menyediakan mushalla yang didirikan dalam kompleks kantor tersebut, selain itu pimpinan juga menunjukkan sikap sopan memperlakukan karyawan, tanpa membedakan jabatan dan lain sebagainya, sehingga karyawan merasa senang dengan sikap yang diperlihatkan pimpinan.²⁰

Selama ini pimpinan selalu dan sudah menjadi budaya untuk beribadah shalat lima waktu berjamaah, meskipun akan bergantian dengan sesama karyawan untuk melaksanakan shalat, selesai shalat pimpinan juga menerapkan tausiah atau kuliah tujuh mmenit (kultum), dalam kegiatan apapun kedisiplinan dalam berkerja dan melakukan kinerja islami itu perlu diterapkan dalam perusahaan, terutama PT. Karya Tanah Subur.

Bila melihat kinerja islami dan ciri-ciri etos kerja yang di lakukan di PT. Karya tanah Subur umumnya banyak keserupaannya, utamanya pada dataran lahiriahnya. Hal ini sangat menyangkut dengan kinerja yang dilakukan pada PT. Karya Tanah Subur, sebagaimana kinerja yang dilakukan selama ini dilaksanakan dengan baik dan bermanfaat. Dalam hal ini kinerja islmani yang dilakukan digagas berdasarkan pada ajaran Islam, dimana dalam Islam hanya

¹⁹ Marno, *Islam by Manajement and Leadership...*, hal. 39

²⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat karyawan atau orang yang berkerja tersebut, kebaikan tersebut baik dirasakan secara individu maupun kelompok.

Selain itu juga ditekankan untuk kemantapan atau *perfectness* yaitu kualitas kerja yang mantap atau *perfect* ini sangat di tekankan dalam berkerja bagi karyawan PT. Karya Tanah Subur, hal ini merupakan sifat utama bagi karyawan, hal ini menjadi kualitas pekerjaan yang islami yang berarti pekerjaan mencapai standar ideal secara teknis sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan perusahaan. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal maka oleh sebab itu, pimpinan terus melakukan pelatihan kepada karyawan agar terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam berkerja. Dalam konteks ini, bila dikaitkan dengan kinerja islami maka mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih sama dengan program pelatihan yang di lakukan PT. Karya Tanah Subur bagi karyawannya.

PT. Karya Tanah Subur juga menerapkan untuk terus berkerja keras, tekun dan kreatif. berkerja keras dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah*, berkerja merupakan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan dengan baik. PT. Karya tanah Subur juga mengrapkan agar karyawan terus berkerja dengan kreatifitas yang tinggi dan tekun dalam melaksanakannya.²¹

²¹ Hasil wawancara dengan Bapak Huda Asisten Proses 1 Pablik Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 22 Oktober 2018

Selanjutnya pimpinan juga mengimplementasikan kerja berkompetisi dan tolong-menolong,²² hal ini juga terdapat dalam Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal shalih. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "*amar*" atau perintah, seperti "*fastabiqul khairat*" (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan. Berlandaskan pada sepotong ayat ini maka membangkitkan semangat dalam kompetisi dan bertolong menolong dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja islami selanjutnya yang di implementasikan adalah sikap objektif (Jujur), dalam Islam sikap ini diistilahkan dengan *shidiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam. Hal ini menggambarkan bahwa bagaimana Rasulullah sangat jujur dalam melakukan pekerjaannya, berlandaskan dari cerita dan sejarah Rasulullah, PT. Karya Tanah Subur terus meningkatkan kinerja islami salah satunya sikap jujur. Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.²³

Pimpinan PT. Karya Tanah Subur juga menekankan sikap disiplin atau konsekuen, dalam Islam disebut dengan amanah menyalahkan amanah adalah khianat dan khianat dosa besar. Sikap bertanggungjawab terhadap amanah merupakan salah satu bentuk akhlaq yang diajarkan pada PT. Karya Tanah Subur,

²² Hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Supervisor Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

²³ Hasil wawancara dengan Bapak Imam Khambali Asisten Proses 2 Publik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 19 Oktober 2018

dalam konteks ini adalah dunia kerja. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah.

Janji atau *uqud* dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta, atau bisa dikatakan mencakup seluruh wilayah tanggung jawab moral dan sosial manusia. Untuk menepati amanah tersebut dituntut kedisiplinan yang sungguh-sungguh terutama yang berhubungan dengan waktu serta kualitas suatu pekerjaan yang semestinya dipenuhi. Bahkan dalam menerapkan sikap kedisiplinan pimpinan PT. Karya Tanah Subur membuat aturan terhadap mereka yang melanggar kedisiplinan perusahaan.²⁴

Selain sikap yang di atas, PT. Karya Tanah Subur juga terus melakukan pemantapan sikap yang konsisten dan istiqamah dalam berkerja, dalam hal ini selalu di berikan contoh oleh pimpinan untuk terus bersikap konsisten dan istiqamah, sikap ini bisa dilakukan seperti kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal dalam pekerjaan yang di bebaskan oleh pimpinan.²⁵

Sikap yang sangat di tekankan juga tentang percaya diri dan kemandirian, Semangat berusaha dengan jerih payah diri sendiri merupakan hal sangat mulia posisi keberhasilannya dalam usaha pekerjaan. Hal ini ditekankan dengan tujuan

²⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Zulkifli Supervisor Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

²⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto Asisten MTC Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 18 Oktober 2018

agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan semangat dan percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukan.²⁶

Semua sikap tersebut terus dibimbing oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur, agar semua sistem kinerja islami mampu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan dalam pekerjaan karyawan. Oleh sebab itu setiap apel pagi pimpinan PT. Karya Tanah Subur terus memberikan arahan tentang kinerja islami dan di praktekkannya.

D. Peluang dan Kendala dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Menurut Sistem Kinerja Islami

Ada banyak hal yang akan mempengaruhi pencapaian dalam meraih kesuksesan, salah satunya adalah sikap disiplin dalam bekerja. Sikap disiplin yang diterapkan di dalam bekerja akan membentuk pola kerja yang teratur dan memberi dampak positif bagi hasil dan kualitas kerja karyawan. Tak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan disiplin di dalam kesehariannya karena disiplin berkaitan dengan kebiasaan dan gaya hidup yang selama ini dijalankan di dalam diri masing-masing karyawan. Bila pada dasarnya karyawan telah terbiasa disiplin di dalam kesehariannya, maka secara otomatis karyawan tersebut juga akan dengan sangat mudah menerapkannya di saat bekerja.

Namun bagi karyawan yang selama ini tidak terbiasa menjalani segala sesuatunya dengan disiplin, bukan berarti karyawan tidak dapat melaksanakan segala macam pekerjaan dengan disiplin sejak sekarang. Penerapan kedisiplinan

²⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Imam Khambali Asisten Proses 2 Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 19 Oktober 2018

dalam melaksanakan pekerjaan memang menemukan beberapa peluang dan kendala yang dirasakan baik oleh karyawan maupun oleh perusahaan itu sendiri, sebagaimana yang dirasakan oleh PT. Karya tanah Subur dalam melaksanakan pekerjaan pada karyawannya menemukan beberapa peluang dan kendala, diantaranya:

1. Peluang dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan PT.

Karya Tanah Subur

Ada beberapa peluang yang dianggap sangat membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang telah di rencanakan, peluang ini selalu menjadi energi dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan sebagaimana yang di jelaskan oleh pimpinan PT, Karya Tanah Subur:

- a. Kekompakkan karyawan dalam berkerja, ini menjadi faktor yang dirasakan sangat mendukung pekerjaan yang diberikan. Kekompakkan menjadi kunci dalam berkerja, hal ini sangat menentukan hasil yang dicapai dalam segi waktu yang telah di tentukan.
- b. Sikap saling bantu merupakan arahan dan bimbingan yang selalu di bimbing dalam arahan ketika apel pagi, dan arahan ini selalu dilakukan oleh karyawan, karyawan sangat antusias dalam berkerja, sikap saling membantu atau saling tolong menolong yang ditunjukkan oleh karyawan sangat berdampak baik bagi PT. Karya tanah Subur.²⁷
- c. Kedisiplinan dalam melaksankan waktu untuk beribadah, meskipun sedang melakukan pekerjaan, karyawan PT. Karya Tanah Subur selalu

²⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Zulkifli Supervisor Proses 2 Pabrik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 27 Oktober 2018

melaksanakan ibadah terutama ibadah shalat fardhu dan juga melakukan ibadah puasa di bulan Ramadhan, serta juga melakukan shalat taraweh ketika di malam hari di bulan suci Ramadhan, kepatuhan terhadap perintah Allah dan juga taat pada aturan pimpinan merupakan prestasi yang di cita-citakan oleh pimpinan, sehingga dengan begitu akan mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan perencanaan.²⁸

2. Kendala dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur

Dalam sebuah perusahaan peran pemimpin ataupun manajer sangat penting, terutama saat mengelola anak buahnya atau karyawan agar memiliki kinerja tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian tidak semua dari mereka memiliki kinerja yang sama, sehingga sebagai pimpinan yang baik tidak bisa terus membiarkannya seperti itu termasuk penerapan kedisiplinan, agar tercapainya tujuan perusahaan, sebagaimana penjelasan pimpinan PT. Karya Tanah Subur bahwa ada beberapa kendala yang di alami diantaranya:

- a. Masih adanya karyawan yang terlambat hadi kekantor atau perusahaan, apa lagi setiap hari selalu ada apel pagi, bagi mereka yang telat sehingga tidak mengetahui isi atau arahan yang di sampaikan, hal ini menjadi suatu kendala yang harus di selesaikan dengan baik oleh pimpinan. Dengan tidak mendengarkan arahan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga karyawan tersebut tidak

²⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan.

- b. Masih ada juga karyawan yang meninggalkan shalat, pekerjaan merupakan ibadah, sedangkan shalat merupakan kewajiban, hal ini terus kita tekankan di saat apel pagi, agar semua pegawai ikut melaksanakan shalat berjamaah, kecuali yang piket bisa bergantian, keberkahan rezeki tergantung bagaimana cara kita melaksanakan kewajiban beribadah terutama shalat.²⁹

Untuk dapat mengatasi hal tersebut, pimpinan dapat menerapkan disiplin kepada mereka. Disiplin adalah landasan dari produktivitas tinggi perusahaan. Tanpanya kinerja karyawan menjadi sangat beresiko. Tapi jangan melihat disiplin sebagai hal negatif. Hasilnya akan baik jika dilakukan dengan konsisten, bimbingan dan respon yang baik terhadap berbagai permasalahan karyawan. Ketika melaksanakan penerapan kedisiplinan, pemimpin PT. Karya tanah Subur selalu menggunakan cara diskusi tatap muka untuk berurusan dengan karyawan yang bermasalah dan yang berkinerja rendah. Pemimpin PT. Karya tanah Subur tidak menggunakan *punishment* yang keras artinya yang dapat menghancam pekerjaan karyawan, pimpinan PT. Karya tanah Subur cukup menggunakan metode tausiah, hal ini sudah dapat menarik kesadaran karyawan, sehingga beberapa saat ini sudah semakin tertip dan hasilnya tercapai walau pun masih ada yang belum berubah namun terus dibenah sedikit demi sedikit.³⁰

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Dwi Agus Riyanto Kepala Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 17 Oktober 2018

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Sugiyanto Asisten MTC Pablik PT. Karya Tanah Subur pada tanggal 18 Oktober 2018

Dalam hal ini, kebijakan-kebijakan yang diterapkan pastinya untuk mencapai hasil yang baik, baik itu sifatnya jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga dalam melakukan penerapan kedisiplinan selama ini memiliki hasil yang memuaskan, dimana banyak segi yang dirasakan dapat peningkatan oleh perusahaan PT. Karya Tanah Subur, meskipun demikian hasil yang selama ini telah dicapai menggambarkan bahwa kinerja islami yang di terapkan selama ini mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan PT, Karya Tanah Subur, hal ini akan terus di tingkatkan guna mencapai hasil yang lebih baik lagi kedepannya.



A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, memperoleh data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi serta telah dilakukan penganalisa data maka dapat di tarik beberapa kesimpulan dalam garis besarnya antara lain:

1. Kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami yang dilakukan oleh PT. Karya Tanah Subur dilakukan dengan menetapkan kebijakan seperti apel pagi, guna untuk memberikan arahan kepada karyawan tentang bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan, memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan berlandaskan kepada ketaatan kepada Allah dengan melakukan ibadah shalat tepat waktu dan berjamaah, selain itu juga menetapkan kedisiplinan waktu dan profesional dengan waktu yang telah di tetapkan, termasuk waktu istirahat untuk beribadah dan waktu untuk libur.
2. Adapun sistem kinerja Islami di PT. Karya Tanah Subur sesuai dengan kinerja islami dilakukan dengan lima prinsip seperti: prinsip *Mardhatillah*, yaitu prinsip mencari keridhaan Allah, segala sesuatu hendaknya dimulai dengan niat karena Allah dengan mengharapkan ridha-Nya termasuk dalam berkerja. Selanjutnya prinsip *Muhshinin*, yaitu prinsip pilihan alternatif yang lebih baik, kalau diperhadapkan pada dua pilihan atau lebih tentang kebajikan, maka pilihlah yang terbaik. Selanjutnya prinsip *as-shabru wa ginanul nafs*, yaitu prinsip sabar dan memuliakan hati, kekayaan yang hakiki adalah kemuliaan hati. Seterusnya prinsip *Ittihad wa as-silaturahim*, prinsip persatuan dan silaturahim, mengagungkan silaturahim berarti mewujudkan akhlak Islami. Terakhir prinsip *syiar al-Islam*, yaitu prinsip keteladanan dengan menunjukkan perilaku yang islami dimanapun berada. Semuanya prinsip ini selalu di arahkan untuk mencapai hasil kerja yang baik.

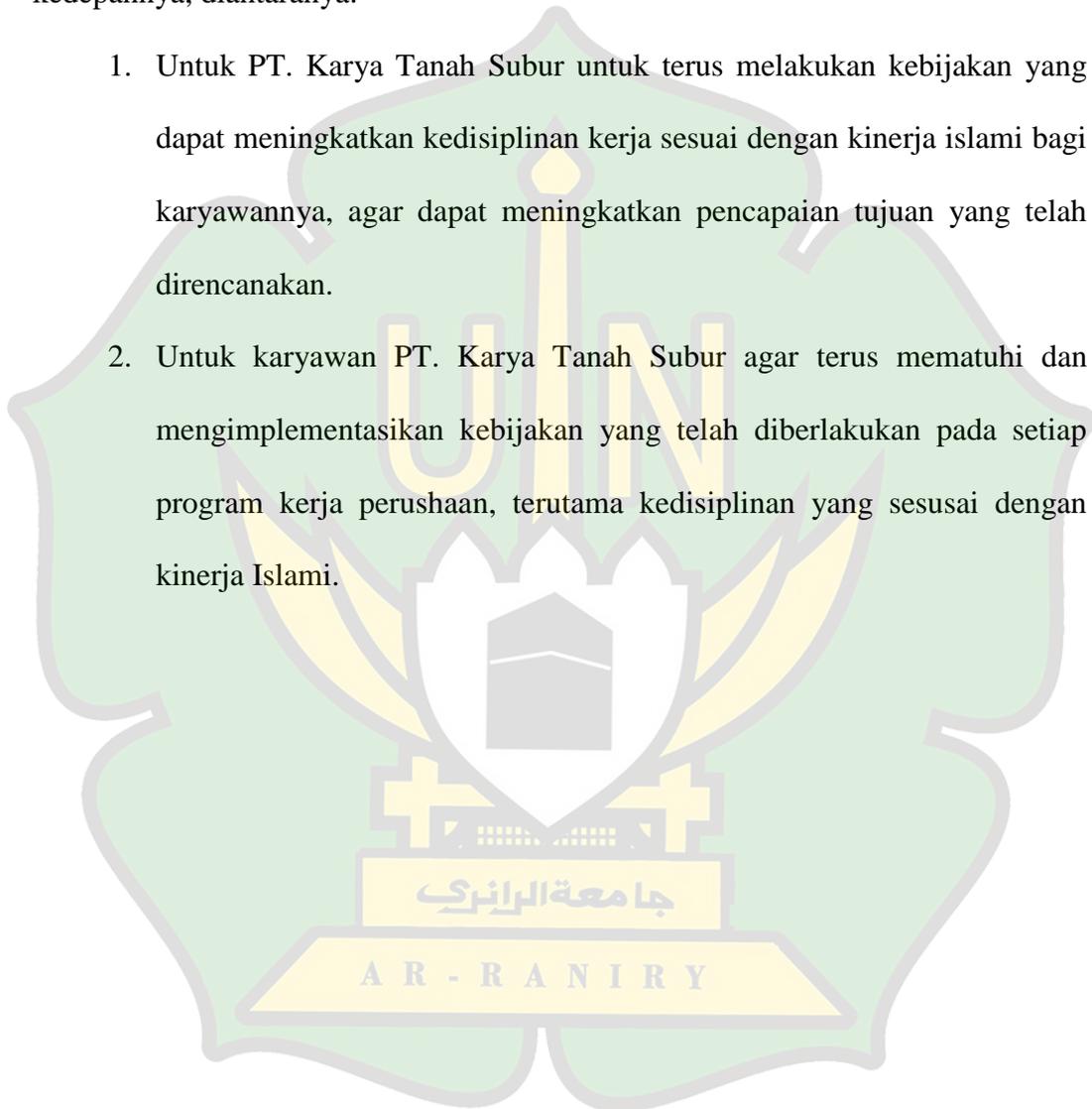
Selain itu juga diterapkan untuk terus berkerja keras, tekun dan kreatif. berkerja keras dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah*, berkerja merupakan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan dengan baik. Pimpinan juga mengimplementasikan kerja berkompetisi dan tolong-menolong, hal ini juga terdapat dalam Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal shalih. Selanjutnya yang di implementasikan adalah sikap objektif (Jujur), dalam Islam sikap ini diistilahkan dengan *shidiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam. Selanjutnya memantapan sikap yang konsisten dan istiqamah dalam berkerja. Dan yang terakhir sikap kemandirian.

3. Peluang dan kendala dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan menurut kinerja islami sangat beragam diantaranya: peluang yang dirasakan oleh PT. Karya Tanah Subur adalah kekompakkan karyawan dalam berkerja, ini menjadi faktor yang dirasakan sangat mendukung pekerjaan yang diberikan, selain itu sikap saling bantu antar karyawan dan yang terakhir kedisiplinan dalam melaksankan waktu untuk beribadah. Namun jua ada beberapa kendala yang dirasakan diantaranya: masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan masih adanya juga karyawan yang masih meninggalkan ibadah shalat, namun hal ini akan terus dibenah oleh PT. Karya Tanah Subur.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran penulis sampaikan dengan tujuan menjadi masukan dan gambaran bagi PT. Karya Tanah Subur agar dapat memantai dan memonitoring tentang kedisiplinankaryawannya untuk dapat melakukan evaluasi kedepannya, diantaranya:

1. Untuk PT. Karya Tanah Subur untuk terus melakukan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja sesuai dengan kinerja islami bagi karyawannya, agar dapat meningkatkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Untuk karyawan PT. Karya Tanah Subur agar terus mematuhi dan mengimplementasikan kebijakan yang telah diberlakukan pada setiap program kerja perusahaan, terutama kedisiplinan yang sesuai dengan kinerja Islami.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya, 2006
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis bagi Supervisor*, Jakarta: Rajawali, 2004
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, 2002
- Ibnu Syamsi. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004
- Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Rosda Karya, 2004
- KH. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Cet. 22 Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- M. Nasir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2005
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007

Marimin, *Sistem Pakar* Bogor: IPB Press, 2005

Marno, *Islam by Manajement and Leadership*, Jakarta: Lintas Pustaka, 2007

Miles Huberman, A.M, dan Saldana, J, *Qualitative Data Analysis*, Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press, *A Methods Sourcebook*, Edisi ke-3. USA: Sage Publications, 2014

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta, 2013

Surya Darma, *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005

Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar, 2008

Rosady Ruslan, *Metode Penelitian (Public Relations dan Komunikasi)*, Cet. 3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007

Yayasan Penyelenggara penterjemahan Al-Quran, *Al-Quran dan Terjemahan*, Jakarta: Departemen Agama RI, 2006



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: Un.08/FDK/KP.00.4/5186/2016

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2016/2017

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Jailani, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Raihan, S.Sos.I, MA. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Mex Sarmina.
NIM/Jurusan : 431307342/Manajemen Dakwah (MD).
Judul : Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur Menurut Sistem Kinerja Islam.
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 30 Desember 2016 M.

30 Rabiul Awal 1438 H.



Dekan

Dr. Kusniyati Hatta, M. Pd.

NIP. 19510312201984122001.

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 30 Desember 2018.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

06 Oktober 2017

Nomor : B.3430/Un.08/FDK.I/PP.00.9/10/2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada

Yth, **1. Manager PT. Karya Tanah Subur**

2. Ka. Bidang Pengolahan Sawit

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Mex Sarmina / 431307342**

Semester/Jurusan : IX / Manajemen Dakwah

Alamat sekarang : Gampong Pineung

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Karya Tanah Subur Menurut Sistem Kinerja Islam.**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



PT. KARYA TANAH SUBUR
MEULABOH – ACEH BARAT

Nomor : 451 /KTS-HR/XI/2017
Hal : Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Kepada Yth,
Ka. Pabrik
Di
Tempat
Jp. Bp. Dwi Agus Rianto

Dengan Hormat,

Bersama ini kami kirimkan kepada Bapak Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi Banda Aceh untuk melakukan Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa mulai tanggal 30 November 2017. Selama masa Penelitian Ilmiah Mahasiswa mohon Mahasiswa tersebut dapat dibimbing dan dibekali materi baik inklas maupun praktek lapangan melalui instruktur/Asisten yang Bapak tunjuk, adapun mahasiswa tersebut adalah :

NO	Nama Mahasiswa	NIM
1	Mex Sarmina	431307342

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih
Aceh Barat 28 November 2017.

Hormat kami,


Joko Retno
KTU

CC: - File

PEDOMAN WAWANCARA

1. Menurut Bapak, apa pentingnya kedisiplinan dalam suatu lembaga?
2. Selama ini bagaimana kedisiplinan di lembaga ini?
3. Bagaimana cara Bapak meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan agar memiliki prestasi kinerja terbaik?
4. Apa saja bentuk hukuman yang Bapak berikan terhadap karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah bapak buat?
5. Apa yang menjadi landasan/dasar dalam Bapak keputusan seperti itu?
6. Apa saja yang Bapak lakukan supaya karyawan mampu melaksanakan keputusan Bapak dengan baik?
7. Menurut bapak apa pentingnya kinerja Islami di lembaga ini?
8. Selama ini, Bagaimana penerapan kinerja islami di lembaga ini?
9. Kinerja islami apa saja yang Bapak terapkan di lembaga ini?
10. Bagaimana jika kinerja islami tersebut tidak mampu dijalankan oleh karyawan dengan baik?
11. Apa saja kendala yang Bapak rasakan/dapatkan selama ini dalam menerapkan kedisiplinan dan kinerja islami di lembaga ini?
12. Bagaimana dampak dari kedisiplinan dan kinerja islami terhadap kinerja karyawan?
13. Apa hasil yang dicapai dari kedisiplinan dan kinerja islami karyawan PT. Karya Tanah Subur selama ini?

Instrument Pertanyaan Kepada Karyawan (PT. Karya Tanah Subur)

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terhadap penerapan Kedisiplinan dan kinerja Islami selama ini dalam meningkatkan kinerja para karyawan disini?
2. Bagaimana sistem penerapan Kedisiplinan dan kinerja Islami yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Karya tanah Subur dalam meningkatkan kinerja Bapak/Ibu?
3. Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan penerapan Kedisiplinan dan kinerja Islami yang diambil oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur?
4. Apa perbaikan/inovasi yang diperlukan terhadap penerapan Kedisiplinan dan kinerja Islami yang dilakukan oleh pimpinan PT. Karya Tanah Subur dalam meningkatkan kinerja?
5. Apa harapan Bapak/Ibu terhadap penerapan Kedisiplinan dan kinerja Islami kedepan dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT. Karya Tanah Subur?
6. Apa saja kendala yang Bapak/Ibu hadapi dalam mengimplementasikan Kedisiplinan dan kinerja Islami dari pimpinan?



Hasil Penelitian

PT. Karya Tanah Subur.

1. menurut bapak apa pentingnya kedisiplin dalam suatu lembaga. Jadi. dari segi pimpinan perusahaan perkebunan sawit di katakan kedisiplinan itu sebagai buyada yang di terapkan pada pt karya tanah subur. Dengan ada nya kedisiplinan maka karyawan atau tim perkerja itu maka peruhaan tersebut semakin meningkat dengan adanya kedisiplinan dari pihak pemimpin karya tanah subur(menejer) itu untuk mencapai hasil atau target yang maksimal. Dan tiaap tiap kedisiplinan itu adanya perubahan untuk meningkat terkait dengan kualitasnya. Maka dari pihak perusahaan harus meningkat kebudayaan atau kedisiplinan pada karyawan tersebut. Maka oleh karnai itu pentingnya suatu arahan kepada karyawan dalam kedisiplinan di lembaga pt karya tanah subur.
2. Selama ini bagaimana kedisiplinan di lembaga ini.. kami dari pihak perusahaan telah di terapkan peraturan kepada karyawan wajib untuk mengikuti apel tiap pagi pada jam 7 untuk melihat persiapan perkerjaan(mereka) karyan sebelum mereka beraktivitas dalam perkerjaannya dan kemudian untuk menyampaikan informasi informasi terkain dari manajemen kerja supaya bisanyabung. Dan mengikuti apel itu hal yg terpenting untuk menyampaikan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas kerja kepada karyawannya, sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan oleh pihak lembaga pt karya tanah subur kepada karyawannya, maka karyawan harus menggikuti apel yang telah di tetap dalam aturan kerja karyawan tersebut.
3. Bagaimana cara bapak meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan agar memiliki pretasi kinerja terbaik. Jadi kami setiap apel pagi itu kami juga menyapikan motivasi arahan arahan supaya mereka kerja itu selalu ibadah, dengan ada nya kami memberikan motivasi supaya karyawan yang kami harapkan itu bisa tercpaikan target dan bagi mereka pun keuntungannya adalah

mereka juga sama sama punya semangat kerja dan sama sama juga menjaga keamanan kerja untuk mencapai kinerja terbaik dan untuk mencapaikan prestasi kerja terbaik dalam melakukan aktivitas kerja .dan dari pihak karyawan pun semangat dalam berkerja dengan adanya motivasi yang telah kami berikan kepada karyawannya.

4. Apa saja bentuk hukuman yang bapak berikan terhadap karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah bapak buat. Tentunya ada juga karyawan yang pelanggaran pelanggaran yang melanggarnya kami biasanya ketika karyawann tidak mengikuti apel kami tegurkan, kemudian ketika karyan kelewat yang melanggar peraturan akan di berikan surat peringatan terhadap karyawan yang melanggar aturan aturan tidak mengikuti apel. Kemudian karyawan tersebut akan diberikan arahan arahan untuk menyampaikan kepada karyawan supaya jangan sampai terulang lagi hal hal yang melanggar aturan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Maka perusahaan telah ditetapkan kepada karyawan adanya cuti dalam setahun diadakan sejumlah 12 hari dalam setahun.
5. Apa yang menjadi landasan/dasar dalam bapak keputusan seperti itu. Jadi kebijakan dari perusahaan melaksanakan budaya perusahaan dan juga budayawan dan keputusan kedisiplinan itu kunci kesuksesan perusahaan. jadi dalam perusahaan harus ada yang namanya manajemen. dengan adanya kesuksesan maka hasil lebih jauh untuk meningkat
6. Apa aja yang bapak lakukan supaya karyawan mampu melaksanakan keputusan bapak dengan baik. Tentunya kami memberikan sebuah keputusan dan kebijakan tertentu, itu agar tidak bertentangan dengan undang undang berlaku sehingga mereka secara langsung menerima saja maka karyawan tidak adanya bantah karna disampaikan ini untuk karyawan dan perusahaan dan apa saja yang kami sampaikan sesuai yang telah di terapkan dari pihak perusahaan. Maka karyawan harus mampu dan harus semangat melaksanakan tugasnya agar perusahaan berjalan dengan lancar. Kalau jika karyawan tanpa semangat maka sama juga untuk mematikan pabrik

perusahaan, dan karyawan itu bagaikan roda berputar untuk mengikuti proses mempertahankan perusahaan, karena banyak pabrek yang susah untuk hidup dan berat untuk meningkatkan hasil jadi bagi karyawan tau ini disampaikan untuk kebersama,

7. Menurut bapak apa pentingnya kinerja islami di lembaga ini. Ya jadi sebenarnya keislami itu kususny yang perta saya terapkan di kts ini kepada karya, dan juga kerja itu sebagai ibadah kemudia nuntuk meluruskan niat gebagai beribadah, biasanya sebelum saya berikan perintah perintah yg berhubungan dalam dinas kerjan jadi saya sampaikan untuk bersemngat beribadah kepada allah. Dan ketika karyawan mengikuti apel pagi maka akan saya sampaikan lagi kepada karyawan terutama untk semangat beribadah dengan niat nya tulus, dalam kesempatan apel pagi itu tetap saya berikan yang nama motivasi tentang kinerja islami, jadi untuk melaksanakan salat wajib telah kami sediakan masjid yang ada di area perusahaan pt karya tanah subur yang telah di siapkan ,kemudian untuk karya yang dikantor mengikuti beersama saya(menejer) untuk melaksanakan shalat jamaah atau dinamakan shalat wajib, di musala di area kantor . maka saya sebagai menejer harus memberi motivasi yang berhubungan dengan kinerja islami.
8. Selama in bagaimana penerapan kinerja islami di lembaga ini. Saya sebagai menejer perusahaan. Pertama kami bisa memberikan kesempata untuk beribadah lima waktu unuk melakukan kegiatan shalat atau bergantian begantian untuk melaksanakan shalat wajib dalam aktuvtas kerja, kemudian bergantian kerja, dan juga saya smpaikan kepada karayawan sesudah shalat nya untuk tausiah jdi mengisi keagamaannya, maka dalam kegiatan apa pun kedisiplinan daalam kinerja islami itu perlu kita terapkan dalam perusahaan kita bersama.
9. Kinerja islami apa saja yang bapak terapkan di lembaga ini, kinerja islami itu yang saya terapkan di perusahaan ini klau untuk salat terawih cuman yang dilakukan di perumahan perumaha yang ada di perusahaan pt karya tanah subur, dan bagi kayawan yang dinas malam tdak bisa melakukan shalat terawih berjamaah pada jam dinas kecuali karyawan untuk shalat terweh itu

harus melakukan shalat sendiri bisa bergantian sesama karyawan yang kenak sip kerja atau dinas pada waktu malam. jadi kalau karyawan yang tidak kenak sip malam atau dinas kerja waktu malam oleh karna itu maka karyawan bisa melakukan ibadah shalat terawih pada bulan suci ramadhan, dan dari segi perusahaan tidak pernah melarang untuk melakukan ibadah apa pun. Walaupun dalam dinas kerja selama 8 dalam satu sip maka untuk beribadah dalam jam kerja dengan cara melakukan bergantian sesama karyawan supaya bisa melaksanakan ibadah oleh karyawan nya, maka di kata kan kalau ada kemauan pasti ada jalan baik dri segi Ibadan atau selain nya, maka kami sebagai memberi arahan kepada karyawan kami bangga dengan karyawan yang tidak lupanya untk beribadah kepada allah yang maha esa.

Dan karyawan pt karya tanah subur itu perkerjaan dinamakan dua ronde atau dua sip dalam dinas pekerjaannya, cara system kerjanya yaitu bergantian sip atau kelompok kerja dalam sehari semalam 24. Jadi jam dinas karya itu Cuma 8jam dalam satu sip atau kelompok, maka selebih dari 8 jam karya berkerja dalam satu sip atau kelompok tersebut maka dari pihak perusahaan akan di adakan namanya jam lumbur kepada karyannya

10. Bagaimana jika kinerja islami tersebut tidak mampu dijalankan oleh karyawan dengan baik. Ya tentunya kalau emg dari awal saya disitu pendekatan pendekatan agama. jadi kita harus memberikan semangat supaya tidak bosan bosan untuk menggigit terus tentang penting kita berkerja dengan niat yang baik kerja dengan beribadah apapun diamisalnya melanggal kita ingatkan terus tidak ada sangsi yang berlebihan lagi jadi dalam perusahaan ini ada kah kegiatan atau agenda islami, ya jadi msjelis kalau di perumahan ada wirit yasin atau tadarus dan ceramah untu ketum ada juga.

11. Apa saja kendala yang bapak rasakan/dapatkan selama ini dalam menerapkan kedisiplinan dan kinerja islami dilembaga ini. jadi kalau di kendalanya tidak semua yang ikut terlambat absensi

yaitu kegiatan monitoring dan kemudian untuk mengingatkan jangan telat hadir, dan juga jangan menyalah shalat.

12. Bagaimana dampak dari kedisiplinan dan kinerja islami terhadap kinerja karyawan. Ya dampaknya jadi kita tidak perlu pakek hrus dengan hukuman hukuman yang keras kita cukup menyampaikan taushiah ini mereka sudah menikat sudah kelihatan semakin tertip dan hasilnya tercapai walau pun ada kendala sedikit demi sedikit, tapi tetap selesai apa pun masalahnya.

13. Apa hasil yang tercapai dari kedisiplinan dan kinerja islami karyawan PT. Karya tanah subur ini.

Jadi pertama kita setiap kebijakan kebijakan yang kita pikirkan atau yang jalan kan itu untuk mencapai hasil yang baik, baik itu sifatnya harian maupun sifatnya tempohari jadi kegiatan hasaf kita profer itu yg kita capai nilai yang baik dan meningkat jadi menurut saya ada hasil dari karyawan disiplin dan konsisten semangat nya itu disiplin semangat terus melakukan kegiatan kerja, yang ada di perusahaan itu supaya perusahaan meningkat terus.

Jadi diperusahaan perkebunan sawit ini ada sosialisasi terhadap masyarakat itu, nah ada program kegiatan posyandu ekonomi dan csr, dan kebun masyarakat seperti memberikan bibit sawit ke pada masyarakat yang ada di sekitarnya bagi yang ada lahan, dan juga membantu bangun bangun masjid yang ada di tetangga area PT, Karya Tanah Subur.



Foto—foto wawancara dengan pengurus PT. Karya Tanah Subur



Wawancara dengan pegawai PT. Karya Tanah Subur



Wawancara dengan pegawai PT. Karya Tanah Subur

RIWAYAT HIDUP

- Nama Lengkap : Mex Sarmina
Tempat/Tgl. Lahir : Gampong Baro, 13 Juni 1995
Jenis kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat
- Nama Orang Tua
- Ayah : Dahlan
 - Pekerjaan : Swasta
 - Ibu : Asma
 - Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - Alamat : Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat
- Riwayat Pendidikan:
- SD Negeri 1 Kaway XVI, lulus tahun 2007
 - MTsN Peureumbe, lulus tahun 2010
 - SMA Negeri 2 Meulaboh lulus tahun 2013
 - UIN Ar-Raniry Fak Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, lulus tahun 2019

Banda Aceh, 7 Januari 2019
Penulis,

Mex Sarmina