

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Etika Kerja Islami

a. Pengertian Etika

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kata etika diartikan sebagai ilmu yang berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Sedangkan etik adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu masyarakat.¹

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) atau dalam bahasa Indonesia (*etos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu tetapi dimiliki juga oleh kelompok bahkan masyarakat. *ethos* atau *etos* dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata *etos* ini, dikenal pula dengan kata *etika* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik dan buruk (moral), sehingga dalam *etos* tersebut tergantung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dalam *etos* tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan mengurangi sama sekali cacat dari hasil kerjanya.² Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan istilah etika dikarenakan ruang lingkup dari etika mencakup semua aspek yang menilai tindakan baik atau buruk dalam segala aktivitas manusia baik dalam individu, kelompok, maupun dalam masyarakat sekalipun.

¹ Rachmat Widodo, *Kamus Bahasa Indonesia* (Surabaya: Karya Ilmu), 185.

² Sutono dan Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syai'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang", 16..

Secara umum etika sering disamakan dengan moral. Padahal etika dan moral merupakan dua hal yang berbeda, walaupun keduanya menyangkut baik dan buruk. Etika dalam bahasa Inggris berasal dari kata *ethics* yang berarti tata susila, sedangkan moral berasal dari kata *mores* yang berarti kebiasaan (*habit*) atau “*custom*”. Namun sering digunakan secara bergantian. Yang pasti etika adalah perilaku dalam arti yang lebih praktis atau praktiknya moral. Sedangkan moral adalah sumber dari etika dalam pengertian praktis maupun normatif atau apa yang seharusnya.³

Menurut D. Made Dharmawati dalam bukunya yang berjudul kewirausahaan menuturkan bahwa istilah etika diartikan sebagai suatu perbuatan standar (*standard of conduct*) yang memimpin individu dalam membuat keputusan. Etika ialah studi mengenai benar dan salah dan pilihan moral yang dilakukan oleh seseorang. Keputusan etik ialah suatu hal yang benar mengenai perilaku standar.⁴

Perusahaan harus memperhatikan dan mempraktikkan etika dalam bekerja maupun berbisnis. Maksudnya adalah suatu rangkaian prinsip yang harus diikuti apabila menjalankan bisnis. Setiap Perusahaan mempunyai tanggung jawab sosial, yaitu suatu pengakuan perusahaan bahwa keputusan bisnis dapat mempengaruhi masyarakat. Istilah tanggung jawab sosial kadang-kadang dipergunakan untuk menggambarkan tanggung jawab perusahaan kepada komunitas dan lingkungannya. Meski demikian, dapat dipakai secara luas dengan mengikutkan tanggung jawab perusahaan terhadap pelanggan, karyawan, dan kreditor. Walaupun keputusan bisnis yang dibuat adalah untuk meningkatkan nilai, keputusan haruslah tidak merusak etika dan tanggung jawab sosial.⁵

b. Pengertian Etika Kerja Secara Umum

Menurut Sudaryono, etika kerja dijabarkan sebagai perbuatan standar yang memimpin individu dalam membuat keputusan, etika kerja sebagai suatu bidang studi mengenai

³ Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam* (Bandung: Alfabeta, 2011), 24.

⁴ D. Made Dharmawati, *Kewirausahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 120.

⁵ Jeff Madura, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 68.

yang benar dan yang salah serta pilihan moral yang dilakukann seseorang.⁶

Adapun etos kerja menurut arti yang bertolak dengan etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*, yang mana kode etik inilah yang kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri- perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik.⁷

Dalam jurnal Putri Mauliza, menyebutkan bahwa etika kerja berkaitan erat dengan berbagai dimensi kehidupan manusia, antara lain dimensi individual, sosial, lingkungan kosmik, dan transedental. Pembentukan dan penguatan etika kerja tidak semata-mata hanya ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga di tentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman seseorang.⁸

Menjaga etika adalah suatu hal yang sangat penting untuk melindungi reputasi perusahaan. Masalah etika ini selalu dihadapi oleh para manajer dalam keseharian kegiatan bisnis, namun harus selalu dijaga terus-menerus, sebab reputasi sebagai perusahaan yang etis tidak terbentuk dalam waktu pendek, tapi akan terbentuk dalam jangka waktu yang panjang. Dan ini merupakan aset yang tak ternilai sebagai *goodwill* bagi sebuah perusahaan. Suatu *trademark* istimewa dalam keunggulan berkompetitif dalam sebuah perusahaan.

⁶ Sudaryono, *Pengantar Bisnis: Teori & Contoh Kasus* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 288.

⁷ Alwiyah Jamil, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator.” (Tesis, Universitas Diponegoro, 2007), 13.

⁸ Putri Mauliza, dkk “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* (2016), 191.

Apabila dilihat perilaku fundamental yang berhubungan dengan etika di masyarakat⁹, dan berlaku sepanjang masa di semua etnis adalah:

- 1) Sopan santun, selalu bicara benar, terus terang, tidak menipu, tidak mencuri.
- 2) Integritas, memiliki prinsip, hormat, tidak bermuka dua.
- 3) Jaga janji, bisa dipercaya bila janji, amanah, jangan mau menang sendiri.
- 4) *Fidelity*, benar dan loyal pada keluarga, teman, jangan menyembunyikan informasi yang tidak perlu dirahasiakan.
- 5) *Fairness*, berlaku fair, dan terbuka komit pada kedamaian, jika salah jangan tetap bertahan, tapi tetap mengakui kesalahan, perlakuan sama pada setiap orang, toleran.
- 6) *Caring for others*, perhatian, baik budi, ikut andil, menolong terhadap siapa yang memerlukan.
- 7) *Respect for others*, menghormati hak-hak orang lain, *privacy*, beri pertimbangan pada orang lain, yang dianggap berguna, tidak berprasangka.
- 8) *Renponsible citizenship*, patuh pada undang-undang dan peraturan yang berlaku, jika menjadi pemimpin harus bersifat terbuka dan menolong, *persuit of excellence*, berbuatlah yang terbaik di segala kegiatan, dalam pertemuan, tanggung jawab, rajin, komit, tingkatkan kompetensi dalam segala bidang, jangan mau menang sendiri.
- 9) *Accountability*, bertanggung jawab dalam segala perbuatan terutama dalam mengambil keputusan.

c. Pengertian Etika Kerja Secara Islami

Menurut Faisal Badroen, etika dalam pemikiran Islam dimasukkan dalam filsafat praktis (*al hikmah al amaliyah*) bersama politik dan ekonomi. Berbicara tentang bagaimana seharusnya etika dan moral dimana moral merupakan nilai baik dan buruk dari setiap perbuatan manusia dalam akhlak dan praktiknya, sedangkan etika

⁹ D. Made Dharmawati, *Kewirausahaan*, 122-123.

merupakan ilmu yang mempelajari tentang baik dan buruk dari setiap perbuatan manusia (*'ilm al akhlaq*).¹⁰

Etika kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitannya dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenaan dari Allah. Berkaitan dengan ini penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja amal sholeh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.¹¹

Dalam buku *manajemen bisnis modern ala nabi Muhammad SAW*, Etika merupakan sebuah peraturan sosial yang tidak tertulis, namun secara tidak langsung disepakati dan dilaksanakan oleh masyarakat dalam lingkup konteks sosial, oleh karena itu jika etika dilanggar, maka hukuman yang timbul juga akan bersifat sosial seperti dijauhi atau diacuhkan dan yang paling berat adalah dimasukkan dalam daftar hitam masyarakat. Setiap masyarakat mempunyai etika yang berbeda sesuai dengan bidangnya termasuk dalam bekerja maupun berbisnis. Pada dasarnya, etika dalam bekerja maupun berbisnis secara keseluruhan mempunyai 2 poin utama, yaitu tidak menipu atau mengelabui dan tidak melanggar nilai-nilai kesopanan dalam masyarakat.¹²

d. Konsep Etika Kerja Islami

Etika kerja islami dibangun dari empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetensi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompentensi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik.¹³

¹⁰ Faisal Badroen dkk., *Etika Bisnis Dalam Islam*, 35.

¹¹ Putri Mauliza, dkk., "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh", 188.

¹² Oci Yonita Marhani, *Manajemen Bisnis Modern ala Nabi Muhammad SAW* (Jakarta: Al Maghfirah, 2012), 30.

¹³ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 12.

Menurut Ali Hasan, terdapat empat pilar utama dalam konsep etika kerja islami¹⁴, yaitu:

- 1) Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi dalam bekerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.
 - 2) Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara adil dan jujur dengan niat untuk mencapai kebajikan (*fastabiqul khoirat*).
 - 3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
 - 4) Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal perbedaan antara agama dan keduniaan.
- e. Indikator Etika Kerja Islami

Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, terdapat beberapa indikator dalam etika kerja Islami yang dijelaskan sebagai berikut¹⁵:

- 1) *Al-Shalah* (baik dan bermanfaat)

Baik dan bermanfaat dalam bekerja artinya ialah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunnya dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoirul ummah*).¹⁶ Karena kebaikan apapun yang dilakukan oleh seseorang, Allah akan memberi balasan dan pahala yang lebih baik dari apa yang seseorang lakukan.

¹⁴ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, 14.

¹⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 40-41.

¹⁶ Putri Mauliza, dkk., "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh", 191.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (an-Nahl: 97)¹⁷

Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu bisa memanusiakan dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.

2) Al-Itqan (kemantapan dan perfectness)

Kualitas kerja yang *itqan* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Karena kualitas pekerjaan yang sempurna selain termasuk tuntutan dari sebuah perusahaan, juga termasuk tuntutan dari agama.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمُ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه
الطبرانی)

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan*/sempurna (*profesional*).” (HR. Thabrani)

¹⁷ Al-Qur'an dan Terjemah DEPAG, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2002), 410.

3) *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan yang terdiri dari:

a) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan.

Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *itqan*. Pesan yang dikandungnya adalah agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.

b) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4) *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal)

Kerja keras, yang dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* menjadi kewajiban bagi setiap Muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya kepada Allah.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ

الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (al-Ankabut: 69)¹⁸

5) *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong)

Berkompetisi atau berlomba-lomba dimanapun keberadaannya untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, karena kedudukan yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah mereka yang

¹⁸ Al-Qur'an dan Terjemah DEPAG, 629.

paling taqwa. Ini semua menunjukkan etika persaingan dalam bekerja yang Islami. Oleh karena dasar semangat dalam berkompetisi secara Islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka persaingan itu tidaklah saling mengalahkan atau mengorbankan, melainkan saling membantu (*ta'awun*).

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعَدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٦١﴾

Artinya: “..... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (al-Ma'idah:2)¹⁹

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ
بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٦٢﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki maupun perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah maha perkasa lagi maha bijaksana.” (at-Taubah: 71)²⁰

¹⁹ Al-Qur'an dan Terjemah DEPAG, 152.

²⁰ Al-Qur'an dan Terjemah DEPAG, 284.

6) Mencermati nilai waktu

Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, menerangkan bahwa mencermati nilai waktu ialah menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja, tidak menyia-nyiakan sedetik pun untuk hal-hal yang tidak berfaedah, karena itu semua akan dipertanggung jawabkan di akhirat kelak oleh usia yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu.

2. Kepemimpinan Muslim

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam buku *kewirausahaan* karya Mas'ud Machfoedz dan Mahmud Machfoedz, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pihak lain untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan. Keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan seseorang berkomunikasi dan mempengaruhi perilaku, sifat tanggap pada pengarahan pimpinan, dan sifat tugas yang harus dilaksanakan.²¹

Menurut Wibowo, kepemimpinan dinyatakan sebagai kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya untuk melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.²²

Dalam buku *Manajemen Bisnis*, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan.²³ Dari definisi ini jelas bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi. Kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud, yaitu untuk mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, tujuan dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain, dalam hal

²¹ Mas'ud Machfoedz dan Mahmud Machfoedz, *Kewirausahaan: Metode, Manajemen, dan Implementasi* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2005), 207.

²² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 307.

²³ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 182.

ini karyawan atau bawahan untuk mencapai misi perusahaan.

Seorang pemimpin atau manajer adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka di sana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi, fungsi kepemimpinan adalah memandu, membimbing, menuntun, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu:

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi, dan pendapat.
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar dengan kelompok lain, pencegahan perbedaan kelompok dan sebagainya.²⁴

c. Peran Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dalam bukunya *Perilaku keorganisasian*²⁵, seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

1) Pemberi Arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

²⁴ Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 188-189.

²⁵ Komang Ardana, dkk., *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 101-102.

2) Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasi terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan untuk menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

3) Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

4) Pembina

Pemimpin merupakan pembina dari sebuah tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain, ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi bisa terealisasi.

d. Gaya Kepemimpinan

Menurut Frans Mardi Hartanto, Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya dalam proses penciptaan nilai.²⁶

Dalam jurnal Harjony Desky, gaya kepemimpinan ialah proses yang baik dalam memotivasi dan memengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu menciptakan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa

²⁶ Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani* (Bandung: Penerbit Mizan, 2009), 512.

perusahaan ke arah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.²⁷

Menurut Mas'ud Machfoedz, Kepemimpinan diklasifikasikan dalam beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis ialah pengambilan keputusan manajerial tanpa memerlukan konsultasi dengan pihak lain, dan memerintahkan karyawan untuk melaksanakannya. Dalam gaya kepemimpinan ini berlaku ketentuan informasi satu arah, dari manajer kepada karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Kepemimpinan birokratis didasarkan pada undang-undang, peraturan, dan berbagai kebijaksanaan. Gaya kepemimpinan birokratis banyak diterapkan pada organisasi pemerintahan. Penyelenggaraan organisasi seperti ini kurang fleksibel dan situasi yang kaku sering kali menyebabkan keragu-raguan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan karyawan.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif diklarifikasikan dalam tiga macam: kepemimpinan demokratis, konsensual, dan konsultatif.

a) Kepemimpinan Demokratis

Dalam kepemimpinan demokratis pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan. Perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis memerlukan fleksibilitas, kecakapan mendengarkan, dan empati. Banyak perusahaan mengalami kemajuan yang berarti dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini.

b) Kepemimpinan Konsensual

Gaya kepemimpinan ini memotivasi kelompok diskusi dengan suatu pokok permasalahan dan kemudian mengambil keputusan yang merefleksikan konsensus seluruh kelompok.

²⁷ Harjoni Desky "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepass Lhokseumawe." *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Inferensi* (2014), 461.

Semua karyawan yang akan terpengaruhi oleh keputusan berkesempatan untuk memberikan masukan.

c) Kepemimpinan Konsultatif

Gaya kepemimpinan ini menerapkan musyawarah dengan bawahan sebelum pengambilan suatu keputusan, meskipun demikian pimpinan tetap merupakan pihak yang berkewenangan untuk mengambil keputusan.²⁸

e. Teori Kepemimpinan

Menurut Wibowo, ada beberapa teori yang mendukung dari diri seorang pemimpin, teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1) Teori Sifat

Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan Sifat-sifat yang melekat dalam diri seorang pemimpin yang akan mewarnai tingkah laku, perbuatan, tindakan dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sifat merupakan tumpuan dan modal dasar untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya. Pemimpin dapat mencapai efektifitas dengan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki.

2) Teori Perilaku

Teori ini ada ketika di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

3) Teori Kepemimpinan Situasional (Kontinjensi)

Contingency theory atau teori kepemimpinan situasional ialah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat dari bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.²⁹

²⁸ Mas'ud Machfoedz dan Mahmud Machfoedz, *Kewirausahaan: Metode, Manajemen, dan Implementasi*, 207-208.

²⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 309-317.

f. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, terdapat beberapa indikator dalam diri seorang pemimpin³⁰, antara lain sebagai berikut:

1) Bersikap adil (*arbitrating*)

Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan, maupun antara pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tertentu mungkin akan terjadi ketidak sesuaian diantara para bawahan, timbul persoalan. Apabila diantara mereka tidak bisa memecahkan persoalan, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dan dalam hal memecahkan persoalan hubungan diantara bawahan, pemimpin harus bersikap adil dan tidak memihak.

2) Memberikan sugesti (*suggesting*)

Sugesti biasa disebut dengan saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain. Dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*)

Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.. oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingi dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi, serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Katalisator (*catalysing*)

Katalisator dalam dunia kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang berperan sebagai sosok yang selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha menimbulkan reaksi yang

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), 154-156.

menimbulkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman (*providing security*)

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan fungsi ini, hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dengan demikian, dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

6) Sebagai wakil organisasi (*representing*)

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “keteladanan atau panutan”. Seorang pemimpin adalah segala-galanya. Oleh karenanya, segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Penampilan dan kesan-kesan positif seorang pemimpin, akan memberikan gambaran positif pula terhadap organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga diakui sebagai tokoh yang mewakili dalam segala hal dari pada organisasi yang dipimpinnya.

7) Sumber inspirasi (*inspiring*)

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai (*praising*)

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, menjadi kewajiban

pemimpin harus memberikan penghargaan, atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

g. Kepemimpinan Dalam Islam

Menurut Didin Hafidhudin dan Hendry Tanjung menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang sesuai dengan ketentuan Islam, yang mana dipimpin oleh pemimpin yang memiliki sifat amanah untuk mengurus urusan rakyat serta dapat menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan rakyat, selain itu pemimpin juga harus berpikir cara-cara agar organisasi yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran organisasi itu.³¹

Sedangkan menurut Moeheriono mengemukakan bahwa Kepemimpinan dalam Islam merupakan seorang yang menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam yang memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (*minhaj*) dan gerakan (*harakat*), mengarahkan umatnya kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan umat dengan ridho Allah swt., (QS Al-Baqarah: 207), yang tidak menyebabkan apapun yang dipimpinnya mengalami kemunduran dan bahkan kehancuran (QS Al-Isra': 16), serta memiliki kesabaran meliputi sabar dalam menjalankan tugas, sabar menghadapi situasi yang gawat sekalipun, serta sabar (tidak terburu-buru) dalam mengambil keputusan (QS As-Sajdah: 24) seperti halnya yang dilakukan oleh Rasulullah Muhammad Saw.³²

Dari pendapat para tokoh diatas dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan dalam Islam ialah suatu proses mengajak, memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan sehingga mampu menciptakan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada anggota yang dipimpinnya dalam proses pelaksanaannya sesuai dengan syaria Islam serta menjadikan Rasulullah sebagai teladan dalam memimpin. Sesuai firman Allah:

³¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, 119-120.

³² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 415.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: ” Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS An-Nisa’: 59)³³

Selanjutnya Moeheriono menjelaskan terdapat tiga prinsip dasar yang mengatur kepemimpinan Islam³⁴, diuraikan sebagai berikut:

1) Musyawarah

Al-Qur’an menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan pandangan yang baik.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ
بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan sholat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian rezeki yang kami berikan kepadanya.” (QS Al-Syura: 38)³⁵

³³ Al-Qur’an dan Terjemah DEPAG, 124.

³⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 417-418.

³⁵ Al-Qur’an dan Terjemah DEPAG, 780.

2) Keadilan

Pemimpin harus memperlakukan manusia secara adil dan tidak berat sebelah, lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, atau agama. Al-Qur'an memerintahkan agar kaum muslimin berlaku adil bahkan ketika berurusan dengan para penentang mereka.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum antara manusia supaya kamu berlaku adil....*,” (QS An-Nisa': 58)³⁶

3) Kebebasan Berfikir

Yaitu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mengemukakan kritiknya secara konstruktif, sehingga mereka dapat mengeluarkan pandangan atau keberatan-keberatan mereka dengan bebas, serta mendapat jawaban dari segala persoalan yang mereka ajukan.

Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Rasulullah SAW dalam memimpin memiliki beberapa karakter utama yang bisa dijadikan tauladan untuk kepemimpinan saat ini. Beberapa karakter yang dimiliki Rasulullah SAW sebagai pemimpin adalah sebagai berikut:

1) *Shiddiq*

Seorang pemimpin yang selalu menyatakan kebenaran, jujur, atau memiliki integritas pribadi yang tinggi. Nilai *shiddiq* disamping bermakna jujur, juga bermakna tahan uji, ikhlas, serta memiliki keseimbangan emosional.

³⁶ Al-Qur'an dan Terjemah DEPAG, 124.

2) *Amanah*

Seorang pemimpin harus dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan selalu dapat menyelesaikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara memuaskan, bahkan melebihi panggilan tugas yang yang diberikan tanpa memikirkan imbalan.

3) *Fathanah*

Seorang pemimpin yang profesional serta mengutamakan keahlian, kecerdasan, kebijaksanaan, kompetensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

4) *Tabligh*

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk dapat menyampaikan, berkomunikasi secara benar, menyampaikan kebenaran, serta mampu mendidik dan mengarahkan orang mematuhi peraturan.

5) *Istiqomah*

Pemimpin yang secara konsisten menampilkan dan mengimplementasikan nilai-nilai di atas walau mendapatkan godaan dan tantangan. Hanya dengan *istiqomah* dan *mujahadah* maka peluang-peluang yang prospektif dan menguntungkan akan selalu terbuka.³⁷

Sangat tepat apabila Micheal H. Hart menempatkan Nabi Muhammad saw., dalam urutan pertama diantara seratus tokoh yang paling berpengaruh di dunia, karena perubahan yang dilakukan oleh Rasulullah masih sangat terasa sampai saat ini, yang mana ajarannya senantiasa dilaksanakan terus menerus oleh umatnya tanpa perubahan apapun. Nabi Muhammad adalah sosok figur pemimpin yang luar biasa sukses. Beliau adalah pemimpin yang sukses dalam segala hal. Pemimpin yang memberikan teladan secara langsung pada pengikutnya. Baik dari perkataan maupun perbuatannya. Sudah sepantasnya kepemimpinan beliau dijadikan referensi bagi para pemimpin di masa sekarang seperti direktur, manajer, dan para pemimpin dalam lingkup kecil ataupun pemerintahan.

³⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, 54-56.

Oci Yonita Marhani menjelaskan beberapa hal yang diterapkan Nabi Muhammad sebagai pemimpin dalam kehidupannya sehari-hari, yaitu:

1) Perilaku sosial yang baik

Dalam kehidupan di tengah masyarakat, Nabi Muhammad saw., selalu baik hati, riang dan sopan terhadap semua orang. Beliau selalu yang lebih duluan memberikan salam, sekalipun kepada anak-anak dan para sahaya. Nabi Muhammad saw., tak pernah meregangkan kakinya di hadapan orang, dan tak pernah berbaring di hadapan orang. Kalau tengah bersama beliau, semua orang duduk mengelilinginya. Tak ada yang punya tempat khusus. Beliau selalu memperhatikan sahabat-sahabatnya. Kalau Nabi Muhammad saw., tak melihat siapa pun di antara sahabat-sahabatnya itu selama dua atau tiga hari, beliau menanyakannya. Jika ternyata sahabat itu sakit, beliau datang menjenguknya. Dan apabila sahabat itu mendapat kesulitan, Nabi Muhammad saw., berupaya memecahkan masalahnya. Dalam majelis, beliau tak pernah bicara atau memberi perhatian hanya kepada seseorang, namun selalu bicara dan memberikan perhatian kepada semuanya. Nabi Muhammad saw., tak suka kalau tinggal duduk saja lalu orang melayaninya. Beliau sendiri ikut dalam semua yang harus dikerjakan. Nabi Muhammad saw., suka mengatakan bahwa Allah swt., tak suka melihat seorang hamba yang merasa unggul sendiri.

2) Lembut namun tegas

Dalam masalah pribadi, Nabi Muhammad saw., terkenal lembut, simpatik, dan toleran. Pada banyak peristiwa sejarah, toleransinya merupakan salah satu alasan kenapa beliau sukses. Namun, dalam masalah prinsip, ketika mengenai masalah kepentingan masyarakat atau hukum, beliau tegas dan tak pernah memperlihatkan sikap toleran.

3) Hidup sederhana

Hidup sederhana merupakan salah satu prinsip hidup Nabi Muhammad saw. Beliau biasa mengatakan: *“Sungguh menyenangkan kekayaan itu, jika didapat dengan cara yang halal oleh orang yang tahu cara*

membelanjakannya". Nabi Muhammad saw., juga mengatakan: *"Kekayaan merupakan bantuan yang baik bagi ketakwaan."*

4) Ketetapan hati dan sabar

Tekad atau kemauan keras Nabi Muhammad saw., sungguh luar biasa. Tekad ini mempengaruhi para sahabatnya juga. Dalam masa hidupnya, beberapa kali kondisi sedemikian rupa sehingga kelihatannya tak ada lagi harapan, namun tak pernah ada kata gagal dalam benaknya.

5) Kepemimpinan, administrasi, dan konsultasi

Sekalipun para sahabat Nabi Muhammad saw., menjalankan setiap perintahnya tanpa ragu dan berulang-ulang mengatakan percaya penuh kepadanya, bahkan mau terjun ke sungai atau ke dalam kobaran api jika saja beliau memerintahkannya. Sahabat-sahabatnya dan konsultasi dengan mereka yang dipandangnya penting, merupakan faktor-faktor utama yang memberikan sumbangsih bagi pengaruhnya yang luar biasa di kalangan para sahabatnya.

6) Teratur dan tertib

Semua tindakan Nabi Muhammad SAW., teratur dan tertib. Beliau bekerja sesuai dengan jadwal. Nabi Muhammad SAW., mengajak para sahabatnya untuk berbuat sama. Berkat pengaruhnya, para sahabat jadi penuh disiplin.

7) Mau mendengarkan kritik dan tidak suka pujian yang bersifat menjilat.

Nabi Muhammad saw., suka bekerja sempurna. Beliau biasa mengerjakan sesuatu dengan benar dan efisien, terkadang beliau pun terpaksa menghadapi kritik para sahabat. Namun tanpa bersikap keras terhadap mereka. Nabi Muhammad saw., menjelaskan keputusannya, dan para sahabat pun akhirnya mau menerima. Beliau membenci sekali pujian yang bersifat menjilat. Beliau mengatakan: *"Lemparkan debu ke wajah orang yang menjilat."*

8) Memerangi kelemahan

Nabi Muhammad saw., tidak mengeksploitasi titik lemah dan kebodohan orang. Beliau justru berupaya memperbaiki kelemahan orang dan membuat

orang mengetahui apa yang tidak mereka ketahui sebelumnya. Pada hari meninggalnya putra Beliau yang berusia tujuh belas bulan, kebetulan terjadi gerhana matahari. Orang mulai mengatakan bahwa gerhana tersebut terjadi karena duka cita yang merundungnya. Beliau tidak tinggal diam menghadapi pikiran yang keliru ini. Nabi Muhammad saw., kemudian naik ke mimbar dan mengatakan: *“Wahai manusia! Bulan dan Matahari adalah dua tanda dari Allah. Terjadinya gerhana keduanya bukan karena kematian seseorang.”*³⁸

3. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan

Dalam buku Manajemen Sumberdaya Manusia, disiplin secara umum menunjukkan suatu kondisi dimana adanya sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan suatu organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.³⁹

Menurut Muhammad Busro, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh suatu organisasi maupun perusahaan.⁴⁰ Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Beristirahat pun tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai dengan tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan memaksimalkan waktu yang ada sehingga biasanya akan memberi pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, kedisiplinan didefinisikan sebagai sesuatu yang mencerminkan

³⁸ Oci Yonita Marhani, *Manajemen Bisnis Modern ala Nabi Muhammad SAW*, 54-61.

³⁹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Pengembangan SDM* (Malang: UB Press, 2016), 178.

⁴⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 346.

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁴¹

b. Pentingnya Kedisiplinan Kerja

Keteraturan merupakan ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan responden yang dikehendaki.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.⁴²

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya ialah:⁴³

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta

⁴¹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 193.

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87-89.

⁴³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194-198.

cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan

harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik.

5) Waskat (Pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam

menggerakkan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

d. Kedisiplinan Kerja Dalam Islam

Disiplin dalam islam disebut istiqamah, yaitu teguh pendirian atau patuh dalam tauhid dan tetap beramal saleh. Di dalam Al-Quran disebutkan, bahwa bagi orang-orang yang istiqamah tidak akan ada rasa khawatir dan sedih, karena mereka betul-betul menyakini (*haqqul yaqin*) akan kebenaran ajaran islam.

Islam memandang pekerjaan merupakan salah satu bentuk ibadah sehingga harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dengan berdisiplin tinggi serta sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan untuk memenuhi

kewajibannya sebagai hamba Allah SWT. Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak. Selain itu juga, bekerja perlu adanya kedisiplinan dan kesabaran. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah Al-‘Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا

وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Q.S. Al-‘Ashr:1-3)⁴⁴

Dalam ajaran islam perintah disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan (QS An-Nisa’: 59), salah satu sarana dalam menegakkan disiplin adalah pengendalian diri yang selalu berupaya untuk melakukan kebaikan (amal saleh), dan menghindari kejahatan (munkar dan keji). Islam juga telah mengajarkan disiplin yang berkaitan dengan perilaku shalat yang merupakan tiang agama, karena disiplin yang ditegakkan dalam perilaku dan perbuatan sehari-hari (bekerja).

Disiplin ini menyangkut disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan seseorang untuk mengikuti dengan ketat aturan-aturan dalam bekerja untuk menghasilkan atau mencapai sesuai dengan standar. Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapau kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam Al Qur’an Surat At-Taubah ayat 105:

⁴⁴ Al-Qur’an dan Terjemah DEPAG, 1089.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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 akan nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Q.S At-Taubah: 105)⁴⁵

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta’ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki sehingga bisa berzakat, naik haji dibelanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala.

Al-Qur’an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak (QS An-Nahl: 97).

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan kata lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ‘*ubudiyah*. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia.⁴⁶

⁴⁵ Al-Qur’an dan Terjemah DEPAG, 291.

⁴⁶ Ahmad Ghazali, *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami* (Jakarta, 1998), 31-32.

e. Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Malayu S. Hasibuan, beberapa beberapa indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah diciptakan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah ketika semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran tersebut telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

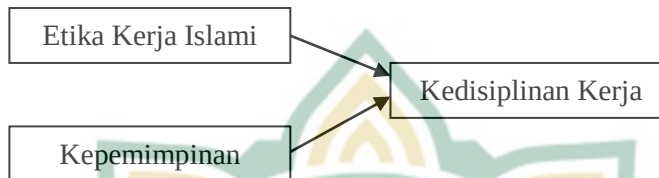
1. Jurnal yang dilakukan oleh Sutono dan Fuad Ali Budiman pada tahun 2009 tentang *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jas Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan etos kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang.
2. Jurnal yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan pada tahun 2017 tentang *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat*

⁴⁷ Malayu S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2010), 194.

- Indonesia cabang Pematangsiantar).*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar.
3. Jurnal yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar pada tahun 2008 tentang *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinaprima Tbk.”* Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa:
 - a. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 - b. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 - c. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 - d. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 - e. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 - f. Pola komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 - g. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.
 4. Skripsi yang dilakukan oleh M. Kuniawan pada tahun 2017 tentang *“Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang)”*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi dan Etos Kerja Islam sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang.
 5. Skripsi yang dilakukan oleh Ainun Salsabila pada tahun 2017 tentang *“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja*

Karyawan Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1: Kerangka Berfikir Penelitian

Pada prinsipnya penelitian ini berusaha mencari penjelasan mengenai tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PO. Haryanto Kudus. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus ini di telaah pengaruhnya melalui etika dalam bekerja yang Islami dan kepemimpinan muslim. Bagaimana etika-etika dalam bekerja secara Islami dilakukan dengan baik dan pengaruh pemimpin dalam mengarahkan para karyawannya dengan baik secara Islami pula. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam melakukan tugas dan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.

Untuk mempermudah proses dalam melakukan penelitian ini, dari penulis membuat kerangka penellitian yang akan dilakukan seperti bagian diatas untuk dimana bagian membantu penulis dalam melaksanakan penelitian yang akan dilakukan sehingga dapat efektif serta fokus terhadap pembahasan penelitian.

D. Hipotesis

Menurut Wiratna Sujarweni, hipotesis ialah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkandari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴⁸ Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_01 : Tidak terdapat pengaruh antara etika kerja Islami terhadap kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus.

⁴⁸ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis& Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 68.

- H_{a1} : Terdapat pengaruh antara etika kerja Islami terhadap kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus.
- 2. H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan muslim terhadap kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus.
- H_{a2} : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan muslim terhadap kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus.
- 3. H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh antara etika kerja Islami dan kepemimpinan muslim terhadap kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus.
- H_{a2} : Terdapat pengaruh antara etika kerja Islami dan kepemimpinan muslim terhadap kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus.

