

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu perusahaan tidak akan dapat menghindari adanya persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.¹ Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Dalam menciptakan simbiosis mutualisme antara karyawan dan perusahaan, maka perlu adanya suatu sistem yang menjadi alternatif dan mampu menjembatani permasalahan tersebut. Dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatannya.²

Pada prinsipnya Islam menghendaki adanya perlindungan menyeluruh

¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 10.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 85.

terhadap pengaturan hubungan ekonomi antar manusia sebagai bagian dari perilaku yang bersinggungan dengan sisi-sisi kehidupan lainnya.³ Manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam. Pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat dan tulus sesuai dengan manajemen syariah.⁴

PS Wates Farm yang merupakan perusahaan usaha pakan ayam petelur yang berada di Kediri, perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2007. Dipilihnya PS Wates Farm karena meskipun banyak perusahaan sejenis yang memproduksi pakan ayam, namun perusahaan ini memiliki ciri khas sendiri yakni konsumen bisa memilih campuran yang disediakan dalam pembuatan pakan ayam. PS Wates Farm adalah perusahaan perseorangan yang dalam operasinya banyak memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia untuk menggerakkan peralatan yang masih sederhana, dengan sistem kerja borongan dan memiliki tiga belas karyawan.

Peraturan PS Wates Farm dibuat untuk menertibkan tata hubungan kerja, tanggung jawab karyawan pada tugas dan kewajibannya. Kegiatan pendisiplinan di PS Wates Farm dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar memenuhi standar dan aturan. Jam kerja karyawan yaitu hari senin-sabtu mulai pukul 07.00-16.00 WIB serta istirahat dilakukan pada siang pukul 12.00- 13.30 WIB.

³Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar, dan Tujuan* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), 24.

⁴Didin Hafidhudhin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*(Jakarta: Gema Insani, 2003), 4.

Tabel 1.1:
Data Presensi Karyawan Periode Januari – Mei 2015

NO	NAMA	PRESENSI														
		JAN			FEB			MAR			APR			MEI		
		I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S	A	I	S	A
1	NANANG			2			1			3			1			1
2	ARIS	3		1	3		4			2					1	
3	NAPIK				8										1	
4	IWAN	1		2			1			5	1		2			
5	YANI				1					3			2			
6	ZUDIN		18		1		2	4		4	3		4	1		2
7	ROKIM	8						1			1		1	1		
8	INDRA	1		2			2			3	1		1	1		2
9	AGUNG			8			4			7			4			2
10	HANDAYANI	2			1			3			1					
11	HASYIM	1								4						
12	SINTO	3		1	1		2	6		1						2
13	IRUR			8			4						1			
Total Perbulan		19	18	24	15		20	14		32	7		16	5		9

Sumber Data: Presensi Karyawan PS WATES FARM.

Ket : I : Izin
S: Sakit
A: Alpa

Dari data presensi di atas diketahui tingkat absensi karyawan PS Wates Farm tingkat ketidakhadirannya tergolong tinggi. Total ketidakhadiran dengan keterangan izin yang tertinggi sebanyak 19 kali terjadi pada bulan Januari. Total ketidakhadiran dengan keterangan sakit sebanyak 18 kali pada bulan Januari oleh satu orang karyawan yang bernama Zudin. Total ketidakhadiran dengan keterangan tanpa alasan yang tertinggi terjadi pada bulan Maret sebanyak 32 kali. Dari total keseluruhan tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Januari.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah

sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota, yang terwujud melalui sikap, perilaku, dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kerjasama tim dan komunikasi internal dapat mempertahankan efisiensi waktu dan mengoptimalkan efektifitas karyawan. Efektifitas suatu perusahaan dapat dinilai salah satunya dari efektifitas para karyawan didalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan. Untuk menghasikan suatu usaha efektifitas tersebut di atas, sepenuhnya menjadi tanggung jawab seluruh elemen perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karenaitu manajemen sumber daya manusia dituntut dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Manajemen sistem dan sumber daya manusia menuju terbentuknya organisasi yang beretika. Budaya kerja yang perlu diterapkan yaitu dengan “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *shiddiq, istiqamah, fathanah, amanah* dan *tabligh*. Setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan memiliki tanggung jawab setiap tugas dan kewajiban. Kejujuran ditunjukkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan baik ketepatan waktu dan pelaporan. *Istiqomah*

merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Disiplin dengan *fathanah* berarti menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewenangan. *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran. *Tabligh* memberikan contoh kepada pihak lain, berkaitan dengan disiplin ketika pemimpin memberikan aturan-aturan dengan ketentuan-ketentuan ajaran Islam. Begitu pula seharusnya dengan perilaku karyawan di PS Wates Farm.

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan POULTRY SHOP WATES FARM Di Tinjau dari Manajemen Syariah”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan perusahaan Poultry Shop Wates Farm?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan perusahaan Poultry Shop Wates Farm di Tinjau dari manajemen syariah?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pentingnya disiplin kerja karyawan muslim. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan perusahaan Poultry Shop Wates Farm.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan perusahaan Poultry Shop Wates Farm di tinjau dari manajemen syariah.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang ekonomi Islam khususnya yang memerlukan pengkajian yang detail dalam bidang keilmuannya.

2. Kegunaan Praktis

- a) Bagi penulis sendiri, sebagai sarana untuk mempraktekan teori-teori yang sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis dalam penerapan ilmu manajemen khususnya dalam pelaksanaan disiplin pegawai di perusahaan ditinjau dengan manajemen syariah.
- b) Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam disiplin kerja SDM di sebuah perusahaan.
- c) Bagi pihak lain, yang berkepentingan dan menaruh minat penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan.

E. Telaah Pustaka

Pembahasan mengenai kedisiplinan kerja penulis lakukan dengan mempertimbangkan kajian teoritis mengenai kedisiplinan dan manajemen syari'ah sebagaimana beberapa literatur kepustakaan dan penelitian yang telah lalu sebagaimana keterangan di bawah ini :

Disiplin adalah taat, patuh, teratur, tertib.⁵ Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan yang terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan. Penegakkan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia.⁶ Tindakan manajemen untuk menegakkan disiplin dalam organisasi menjadi dua, yaitu disiplin *preverentif* dan disiplin *korektif*.

Disiplin *preventif* adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Sedangkan disiplin *korektif* adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.⁷

Terdapat empat bentuk- bentuk perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu: Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha

⁵J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein, *Kamus Bahasa Indonesia*. 137.

⁶ Veithzal, Rivai, *Manajemen SDM untuk perusahaan dari teori ke praktik* (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2004), 443.

⁷Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis* (Tt: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 135.

membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin. Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.⁸

Ada beberapa hal yang menunjang keberhasilan dalam pedisiplinan karyawan,⁹ yaitu:

1. Ancaman yaitu dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya ancaman, meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi untuk mendidik bertingkah laku sesuai yang diharapkan.
2. Kesejahteraan adalah menegakkan kedisiplinan perlu kesejahteraan yang cukup yaitu dengan besarnya gaji atas beban kerja yang diterima, sehingga minimal dapat hidup secara layak.
3. Ketegasan yaitu jangan sampai membiasakan suatu pelanggaran yang diketahui dibiarkan berlarut-larut tanpa tindakan ketegasan.

⁸ Veithzal, rivai, *Manajemen SDM untuk perusahaan dari teori ke praktik*,), 444.

⁹Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1984), 119.

4. Partisipasi adalah dengan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.
5. Keteladanan pemimpin yaitu Karyawan selalu memperhatikan pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap. Karena pemimpin sebagai panutan para karyawan.

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Disiplin mempunyai dua pengertian, yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.¹⁰

Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya kasus tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji, pemecatan. Tindakan disiplin dan sistem pengaduan merupakan mekanisme melalui mana organisasi dan pekerja berusaha untuk mencapai keadilan dalam hubungan satu sama lain.¹¹

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

¹¹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2001), 232.

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai 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 yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.¹²

Manajemen dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengendalikan. Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.¹³ Manajemensyariah adalah tugas dan aturan merupakan amanah dan tanggung jawab dilakukan sebagaimana mestinya oleh setiap pribadi.¹⁴

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa literatur skripsi dan tesis sebagai berikut:

1. Bibit Erlinda Sari, "*Peranan komunikasi pimpinan di BMT Lantansir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di tinjau dari perspektif Islam*", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah, 2014

Hasil penelitian tentang kedisiplinan yang dilakukan di BMT Lantansir menunjukkan bahwa komunikasi seorang pemimpin kepada karyawan

¹²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 95.

¹³ Hani Handoko, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1995), 3.

¹⁴Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), 215.

mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Komunikasi inilah yang meningkatkan disiplin kerja karyawan karena merasa dihargai keberadaannya dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan BMT Lantahir terlihat dari kinerja karyawan yang mengerjakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu, karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan. Selain kinerja penilaian lebih signifikan terlihat dari tingkat absensi karyawan. Rendahnya absensi karyawan menunjukkan karyawan BMT mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi.¹⁵

2. Tety Asmirasih, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2006.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.¹⁶

Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh pengawasan dan peranan komunikasi pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai disiplin kerja karyawan PS Wates Farm ditinjau dari manajemen syariah.

¹⁵Bibit Erlinda Sari, “Peranan komunikasi pimpinan di BMT Lantahir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di tinjau dari perspektif Islam”, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah, 2014.

¹⁶Tety Asmirasih, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2006.