

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Definisi Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin

Dalam penelitian ini, disiplin kerja menurut Singodimedjo, mengatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam arti sempit disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan“.¹

Disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, meliputi:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan maksud tujuan perusahaan yang akan dicapai sesuai dengan visi-misi perusahaan, dalam pencapaian tujuan tersebut karyawan dibebani pekerjaan sesuai dengan kemampuannya agar karyawan sungguh-sungguh, dan antara perusahaan dan karyawan saling bekerjasama.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Semangat kerja bisa di tunjang dengan lingkungan kerja yang nyaman dan dengan balas jasa yang diberikan kepada karyawan berupa gaji. Balas jasa disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan karyawan berupa THR.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 86.

- c. Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Karyawan bersikap profesional, yang tidak membawa masalah pribadi dalam pekerjaan. Karyawan memiliki sikap amanah dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, karena setiap pekerjaan telah menjadi tanggung jawabnya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. Dalam bekerja bersikap positif dengan menjalin hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan. agar tercipta hubungan kerja yang harmonis di antara seluruh staff.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja memuaskan yang menjadi target atau sasaran perusahaan.²

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat. Ketepatan dan ketepatan waktu kerja, karyawan datang ke tempat kerja berdasarkan jadwal waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan peralatan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dengan benar.

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain. Cara-cara menggunakan peralatan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan harus sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama organisasi dan sebagainya. Adanya peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis karyawan harus mematuhi.³

Dengan kata lain mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga karyawan tahu apa yang akan menjadi larangan dan apa yang tidak. Dengan disiplin secara tidak langsung akan berpengaruh pada prestasi kerja. Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar, dan adanya kriteria obyektif.⁴

Untuk itu, pemaknaan disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan

³*Ibid*, 94.

⁴Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 229.

disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan secara pribadi.

2. Indikator Kedisiplinan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain:⁵

a. Turunnya produktivitas kerja

Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar tidak pada jam istirahat.

c. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Dilihat dengan sering terjadinya kelalaian dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

d. Sering konflik antar karyawan

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

⁵ Alex, S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 40.

3. Bentuk-Bentuk Sanksi Disiplin Kerja

Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

a. Sanksi pelanggaran ringan

Teguran lisan dipandang sebagai diskusi dengan ini karyawan didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Teguran tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Sanksi pelanggaran sedang

Penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji diberikan atas ketidakhatian atas perilaku karyawan, dan penundaan kenaikan pangkat.

c. Sanksi pelanggaran berat

Penurunan pangkat atau demosi akibatnya perasaan kecewa, malu, patah semangat atau marah kepada karyawan. Pembebasan dari jabatan tindakan ini dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemberhentian. Jika perusahaan memandang bahwa karir karyawan masih dapat diselamatkan. Pemecatanyaitu langkah terakhir setelah tidak berjalan dengan baik.⁶

4. Pembinaan Disiplin Kerja Karyawan

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:⁷

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk perusahaan dari teori ke praktik*, 450.

⁷Abdurahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 172.

a. Tujuan dan kemampuan

Pemahaman tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

b. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

c. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu

bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

d. Waskat (pengawasan)

Pengawasan yang melekat harus dijadikan suatu tindakan nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan, ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

B. Konsep Manajemen Syariah

1. Pengertian Manajemen secara Umum dan Syari'ah

Manajemen bukan hanya mengatur tempat melainkan lebih dari itu adalah mengatur orang per orang. Kepuasan batin harus ditumbuhkan agar

seorang karyawan menganggap pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi juga kebutuhannya. Sedangkan dalam Islam kata manajemen menurut bahasa arab disebut *idarah* yang sepadan dengan kata *tadbir* yang berarti pengaturan, pengurusan, perencanaan, dan persiapan.

Manajemen syari'ah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan.⁸ Setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari bahwa adanya pengawasan dari yang Maha Tinggi, yaitu Allah SWT, yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun buruk. Sebagaimana firman Allah SWT:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ^٧ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ^٨

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.(QS. Al-Zalzalah: 7-8).

Adapun dalam Islam setiap kegiatan dalam manajemen dipandang sebagai perwujudan amal saleh yang bernilai abadi dan harus bertitik tolak dari niat yang baik. Niat yang baik tersebut akan memunculkan motivasi untuk mencapai hasil yang baik demi kesejahteraan bersama.⁹

Manajemen sebenarnya tidak dapat dilepaskan dengan perilaku. Untuk masa yang akan datang manajemen syariah akan diarahkan kepada manajemen

⁸Didin Hafidhudhin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, 12.

⁹Undang A kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 39-40.

perilaku. Arahnya memperbaiki perilaku yang benar dan konsisten, merasa diawasi oleh Allah ketika melaksanakan suatu pekerjaan sehingga tanggung jawabnya bukan hanya kepada pemimpin tetapi kepada Allah SWT. Dalam manajemen syari'ah aspek *tauhid* sangatlah kuat sehingga seseorang akan benar dan jujur ketika tidak diawasi oleh manusia.

2. Syarat Manajemen Syariah

Ada beberapa persyaratan dalam manajemen syariah, yaitu:

- a. Niat yang ikhlas karena Allah SWT.

Keikhlasan dalam hal ini adalah Suatu perbuatan atau kewajiban yang dilakukan dengan maksimal atau yang terbaik dengan niat yang bersih. Orang yang ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban dengan maksimal. Dengan kata lain, pegawai itu melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Ikhlas terkait dengan *mujahadah* atau kesungguhan walaupun pegawai penghasilannya kecil, namun keikhlasan akan menjadikan tenang dalam bekerja.

- b. Tatacara pelaksanaannya sesuai dengan syariat.

Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syari'at, maka tidak dikatakan sebagai amal shaleh.

- c. Dilakukan dengan penuh kesungguhan, kebersamaan (berjama'ah).

Perbuatan yang asal-asalan tidak termasuk amal shaleh. Sudah menjadi anggapan umum bahwa karena ikhlas maka suatu pekerjaan dilaksanakan dengan asal-asalan tanpa kesungguhan. Nilai-nilai kebersamaan seorang pegawai saling peduli dengan yang lainnya tidak

hanya memikirkan dirinya sendiri. Tanpa kebersamaan seorang pegawai berfikir melaksanakan tugasnya sendiri, tidak peduli dengan orang lain. Bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat al-Israa': 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۗ^{٨٤}

“Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.

3. Fungsi Manajemen Syariah

Fungsi manajemen syari'ah dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi terikat dengan hukum-hukum syara'. Berkaitan dengan disiplin karyawan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengawasan dan pengendalian yang merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

Perencanaan adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu mendapat hasil yang optimal serta tidak terjadi dengan sia-sia.¹⁰ Implementasi syari'ah yang terikat disiplin dalam fungsi perencanaan berupa penetapan *profesionalisme*

¹⁰ Didin Hafinuddin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, 77.

yang harus dimiliki oleh seluruh komponen perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi tiga unsur, yaitu: *kaffah* (ahli dibidangnya), *amanah* (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), memiliki *himmatul 'amal* (sikap kerja yang tinggi). sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.¹¹ Serta sumber daya manusia syariah secara esensial adalah keimanan SDM syariah terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah dan kesadaran bahwa dia sangat dekat dengan Allah. Serta SDM syari'ah memosisikan seakan-akan melihat Allah yang selalu mengawasinya, atau Allah selalu berada didalam hati setiap individu SDM syari'ah kapanpun dan dimanapun.

Syari'ah dalam konteks agama berarti jalan menuju kehidupan yang benar dan baik. Serta syari'ah tidak saja sebagai jalan menuju Allah tetapi juga sebagai jalan yang ditunjukkan oleh Allah melalui Rosulnya, Nabi Muhammad SAW. Selain itu, syariah adalah suatu bagian dari sistem Islam yang komprehensif sebagai *way of life* dimana Islam tidak saja mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT (*habluminallah*) akan tetapi Islam juga mengatur manusia dengan manusia (*habluminnas*) yang disebut muamalah, sehingga tidak sempurna Islam seseorang apabila tidak ada keseimbangan antara kedua hubungan tersebut.

Implementasi syariah yang terikat adalah fungsi pengawasan yaitu dalam pandangan Islam pengawasan dimaksudkan untuk meluruskan yang

¹¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi offset, 1995), 85.

tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak.¹² Pengawasan merupakan fungsi *derivasi* yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dengan *performa* sebaik mungkin begitu juga untuk menyingkap kesalahan dan penyelewengan kemudian memberikan tindakan *korektif*.¹³

Sistem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian imbalan dan hukuman. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan tersebut sebaiknya diberi imbalan. Bentuknya tidak mesti materi, dapat pula pujian. Sedangkan karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya bahkan merugikan perusahaan sebaiknya diberi hukuman. Bentuk hukuman pun bermacam-macam mulai dari teguran, peringatan, bahkan pemecatan. Namun Islam menggarisbawahi satu hal harus difahami oleh atasan yakni bahwa pengawasan akan berjalan baik jika masing-masing manajer berusaha memberi contoh kepada bawahannya.

Karena disiplin yang sejati tidak tergantung adanya pengawasan lahiriyah. Ketulusan dalam perilaku, kejujuran, menghargai waktu, termasuk disiplin, mengharuskan adanya keyakinan bahwa dalam semua perbuatan orang bersangkutan itu ada yang mengawasi secara ghoib dan mutlak, yaitu Allah SWT.¹⁴ Dalam rangka menanamkan budaya disiplin, penting sekali ditanamkan keimanan kepada Allah SWT. Semua itu bersifat dasar dan dimensinya lebih pribadi. Jika setiap pribadi memiliki rasa tanggung jawab yang mendalam,

¹² Abdul Mannan, *Membangun Islam Kaffah* (Madinah Pustaka, 2000), 152.

¹³ Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, 179.

¹⁴ Nurcholish Madjid, *Masyarakat Religiulitas membumikan nilai-nilai islam dalam kehidupan masyarakat* (Jakarta: PARAMADINA, 2000), 60-67.

maka diharapkan akan tampil dengan tulus dalam mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan. Ketika tugas dan tanggung jawab telah ditunaikan dengan amanah dan ikhlas, maka mereka berpihak pada nilai-nilai syariah.¹⁵

Implementasi syari'ah yang terikat adalah fungsi pengendalian (*Controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.¹⁶ Penerapan aturan organisasi ditegakkan dengan aturan yang jelas dan transparan serta tentu saja tidak bertentangan dengan syari'ah. Karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.¹⁷

Disiplin ditinjau dari ajaran keagamaan, disiplin adalah sejenis perilaku taat dan patuh yang sangat terpuji. Tetapi agama juga mengajarkan bahwa ketaatan dan kepatuhan boleh dilakukan hanya terhadap hal-hal yang jelas-jelas tidak melanggar larangan tuhan.

4. Karakter Rasulullah sebagai Acuan Membentuk Kedisiplinan Karyawan

Mengenai sifat terpuji, Rasulullah SAW memiliki sifat luhur atau *ahlaqkul karimah* yang digunakan sebagai acuan mengelola kedisiplinan dalam bekerja yaitu antara lain:

a. *Siddiq*/ jujur

Siddiq berarti kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu,

¹⁵Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), 215.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.

¹⁷Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 89.

Allah memerintahkan orang-orang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. Dalam firman-Nya QS. At-Taubah: 119

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ ۝١١٩

“ Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”.

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan *itqan*) baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kekurangan dan kelemahan untuk kemudian diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri sendiri, teman sejawat, perusahaan maupun rekan kerja).

b. Amanah

Konsep *amanah* menuntut bahwa tugas, dan tanggung jawab harus diwakilkan kepada orang-orang yang berkompeten dan dapat dipercaya. Ketika tugas dan tanggung jawab terhadap kinerja telah dilakukan sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan *amanah* dan ikhlas, maka pegawai berhak mendapat prestasi yaitu bisa kompensasi, gaji, upah berdasarkan kinerjanya¹⁸. Melaksanakan tugas adalah kewajiban mulia bagi seorang pegawai sebagai konsekuensi atas gaji yang diterimanya.

Seyogyanya dalam melaksanakan tugas, dia tidak asal-asalan tetapi harus bersikap profesional dan menjalankannya dengan sebaik mungkin.

¹⁸ Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, 239.

Sebagai pribadi Muslim, mereka harus merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan merupakan amanah, sebuah amanah yang tidak hanya meminta pertanggungjawaban dihadapan atasan, namun dihadapan Allah di hari perhitungan nanti (*hisab*). Kontrak kerja pada hakikatnya merupakan perjanjian seseorang pegawai. Al-Qur'an menekankan pentingnya menjalankan perjanjian ini. Allah berfirman dalam surat al-Isra¹⁹:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Dan penuhilah janji, Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabnya.”

Di antara bentuk sikap profesional adalah memenuhi segala bentuk persyaratan yang dituntut dalam pekerjaan, waktu kerja yang dimiliki digunakan sepenuhnya untuk menghasilkan kinerja sebaik mungkin, bersungguh-sungguh dalam menunaikan tugas sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan. Semua itu dilakukan semata-mata untuk mendapatkan ridho Allah, bukan semata kepuasan atasan.²⁰

c. *Fathonah*

Fathonah berarti memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif yang mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan

¹⁹Aplikasi Al-Qur'an Digital terjemah, QS Al-Isra' ayat 34.

²⁰Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah*, 72.

secara umum. Sifat *Fathonah* (perpaduan antara ‘alim dan hafidz) yang mengantarkan Nabi Yusuf a.s dan timnya berhasil membawa kembali negeri Mesir. Dalam firman-Nya QS. Yusuf ayat 55:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ۝

“ Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Dan sifat *fathanah* juga yang mengantarkan Nabi Muhammad SAW mendapatkan keberhasilan dalam kegiatan perdagangan.

d. *Tabligh*.

Tabligh berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, dan argumentatif akan menumbuhkan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.