

DISIPLIN KERJA DALAM ISLAM

Wahidah Abdullah

Dosen Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jln. Sultan Alauddin No. 36 Samata Gowa

wahidaabdullah@rocketmail.com

ABSTRACT

Work Discipline is one of the keys to success. Success is the right of every person who discipline in work . Discipline makes things orderly . If everything has been organized , then whatever work we do will be the responsibility and the mandate will be expected to achieve its full potential . the work carried out by the discipline and intentions are sincere and honest to the common good (kemsalahatan) would be worth worship as a form of good deeds .

Relative to the religion of Islam as a universal religion , not only regulates human life from the aspect of worship , but also regulate all aspects of human life in order to achieve success and happiness in this world and the hereafter. everything in relation to worship has been set out clearly in Islam , so that a Muslim is required to execute them according worship religious guidance . So that, the discipline is something that is a priority in Islam . These can then be applied in the world of work where we are.

Keywords: Work Discipline, Islam

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan keberhasilan merupakan sesuatu yang menjadi tujuan hidup setiap orang. Apapun yang dilakukan oleh seseorang berharap berhasil dan sukses dalam pelaksanaannya dan membuahkan hasil yang maksimal. Namun untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan itu, tidak lah semudah membalik telapak tangan ataupun sekedar duduk manis akan tetapi membutuhkan usaha dan kerja keras serta komitmen yang kuat.

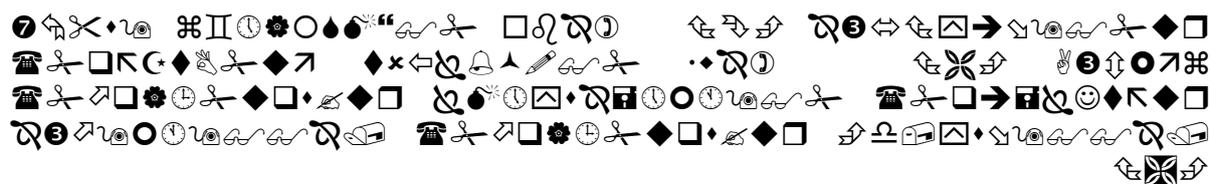
Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan adalah hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan membuat semuanya menjadi teratur. Jika semuanya telah teratur, maka mudah sekali untuk membentuk pola dalam bekerja. Disiplin itu sangat penting bagi siapapun. Mulai dari kalangan pelajar, mahasiswa, karyawan, pengusaha, manager, ibu rumah tangga, sampai gamers pun perlu berdisiplin untuk meraih sesuatu yang diinginkannya. Terutama disiplin dalam bekerja. Jika kita sudah disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan kita akan sesuai dengan yang kita harapkan bahkan boleh jadi melebihi dari apa yang diharapkan. Karenanya, disiplin mutlak

sangat penting dalam keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. potensi sumberdaya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dasar pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia (Sudarmayanti: 2009), dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut agama Islam sebagai agama universal, bukan hanya mengatur kehidupan manusia dari aspek ibadahnya saja, akan tetapi mengatur segala aspek kehidupan manusia demi tercapainya kesuksesan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Di dalam agama Islam, disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Sang Khalik, di mana Allah berjanji "demi masa" dalam Al-Qur'an surah Al-Ashar/103 ayat 1-3 :



Terjemahannya:

Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Kementrian Agama RI: 2012)

Pada awal surah ini Allah mengangkat sumpah demi waktu, ini berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktifitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sebab jika tidak, maka kerugian dan kecelakaanlah yang menanti (M.Quraish Shihab: 2002). Dengan demikian, Islam dengan sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Disiplin Kerja

Sebelum membahas lebih mendalam mengenai disiplin kerja dalam Islam, maka penulis akan memaparkan terlebih dahulu tentang arti disiplin kerja. dewasa ini kata disiplin bukan lagi kata yang asing di telinga masyarakat Indonesia. kata disiplin dengan mudah kita dapat dengar dan baca di kantor-kantor, sekolah-sekolah bahkan di perusahaan-perusahaan. Dan tak jarang kata disiplin ini dijadikan slogan yang mengantar suatu organisasi untuk meraih sukses, apalagi sejak pemerintah Indonesia mencanangkan Gerakan Disiplin Nasional yang biasa disingkat dengan GDN.

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Prayudi Atmosudirjo disiplin berarti bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih (Darsono dan Tjatjuk Siswandoko: 2011).

Sedangkan menurut Robbins dalam Arisandy disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Desi Arisandi:2004).

Menurut Hasibuang kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, Sedangkan Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Malayu S.P. Hasibuan: 2009).

Mengenai disiplin kerja Arisandy juga mengemukakan bahwasanya disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan (Desi Arisandi:2004).

Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran.

Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

B. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Pada dasarnya tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik (Anwar Prabu Mangkunegara: 2004). Disiplin itu haruslah dimulai dari atas, sebab disiplin itu pertama-tama dan yang utama harus ditunjukkan oleh para atasan, pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi, oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (Edi Sutrisno: 2010).

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena ada lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, bila seorang pemimpin mengingkari tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu memperhatikannya, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi

pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara beberapa perilaku karyawan yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara illegal (Anwar Prabu Mangkunegara: 2004).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan kesejahteraan pribadi mereka. Secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

C. Disiplin Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga peyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut makin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen, yaitu:

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka diorganisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah "anggota keluarga besar" organisasi yang bersangkutan.
2. Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seharusnya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakan berbagai ketentuan yang bersifat normative tersebut.
3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi. (Siti Rahmah: 2012)

Disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi ditempat mereka bekerja.

Syarat-syarat menegakkan disiplin preventif (Darsono dan Tjatjuk Siswandoko: 2011) adalah:

- a. Karyawan diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan aturan yang berlaku
- b. Karyawan dididik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan
- c. Karyawan ditempatkan sesuai kebutuhan pekerjaan dan kemampuannya
- d. Membangun karyawan untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
- e. Membangun karyawan untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat dan memberi kesempatan kepadanya.
- f. Mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

Dale Timpe menjelaskan bahwa pendekatan disiplin preventif terdapat beberapa petunjuk untuk mengantisipasi atau mencegah pelanggaran-pelanggaran tersebut terjadi. Beberapa petunjuk yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan peraturan-peraturan kerja. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perumusan peraturan-peraturan kerja yaitu bahwa peraturan-peraturan kerja yang diusulkan harus jelas dan beralasan disamping itu efektif bagi kegiatan kerja, tepat dan adil dalam pandangan karyawan, sesuai dengan kesepakatan perundingan kolektif dengan serikat pekerja. Peraturan-peraturan tersebut harus dapat memberikan tuntunan pada perilaku karyawan secara jelas dan secara teratur ditinjau kembali sehubungan dengan kegiatan-kegiatan kerja yang berubah.
- b. Penyebaran peraturan kerja para karyawan dan serikat pekerja harus diberitahu tentang peraturan kerja secara lisan dan mengumumkannya ditempat pusat tertentu. Hindarkan asumsi bahwa karyawan akan memahami peraturan hanya dengan mengucapkannya. Jadikan peraturan-peraturan tersebut sebagai undang-undang dasar ditempat kerja. Dan semua karyawan baru harus diberi pengarahan tentang peraturan-peraturan yang berlaku.
- c. Penegakan peraturan kerja, menegakkan peraturan-peraturan kerja harus segera dan konsisten tanpa diskriminasi. Jika karyawan terkena tindakan disiplin, tinjau kembali dan akui kemajuannya secara tertulis. Pengakuan yang demikian adalah suatu insentif terhadap perbaikan. (Darsono dan Tjatjuk Siswandoko: 2011)

Pada disiplin preventif titik beratnya pada tumbuhnya disiplin diri, dimana para SDM diharapkan telah mempunyai kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi sehingga tidak diperlukan pemaksaan. Dalam hal ini kesadaran intern yang harus dimiliki disetiap karyawan diamana keinginan yang timbul dalam diri sendiri untuk menilai baik atau buruk suatu perilaku, lazim disebut penghayatan tentang disiplin. Kesadaran intern merupakan factor subyektif dari dalam diri manusia. SDM yang memiliki kesadaran intern adalah SDM yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, mereka telah mampu menentukan baik dan buruk suatu perbuatan.

Disiplin itu diharapkan dapat membangun kerjasama yang baik dan saling menguntungkan baik bagi karyawan maupun organisasi. Tujuan disiplin antara lain:

- a. Untuk memotivasi karyawan agar mengikuti atau tunduk pada standar / peraturan perusahaan
- b. Untuk menciptakan dan memelihara rasa hormat dan kepercayaan kepada supervisor dan manajer. (Darsono dan Tjatjuk Siswandoko: 2011)

D. Disiplin Korektif

Pendisiplinan yang bersifat korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi dan pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki (Sondang P. Siagiang: 2003). Maksud dari sanksi tersebut adalah untuk memperbaiki kegiatan/tindakan karyawan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan/tindakan yang masa lalu.

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal, yaitu:

1. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
2. Untuk memperbaiki pelanggar dan diberi kesempatan untuk membela diri memperbaiki tindakan.
3. Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemecatan/pemberhentian perlu dilakukan "wawancara keluar".

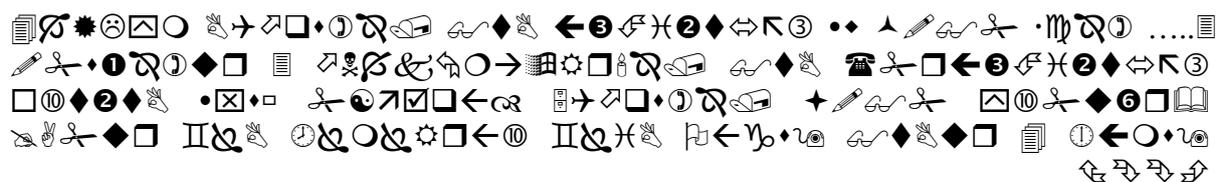
Agar tujuan pendisiplinan dapat tercapai maka harus diterapkan secara bertahap mulai dari yang paling ringan sampai kepada yang terberat, yaitu, peringatan lisan oleh penyedia, pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, Pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian dengan tidak hormat (Sondang P. Siagiang: 2003). Tujuan dari disiplin korektif yaitu, Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan, Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa, dan Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif (Marihot Tua Efendi Hariandja: 2002).

Dari pembagian disiplin yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendisiplinan preventif lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan perbuatan atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih bertujuan agar kesalahan yang telah dilakukan para pegawai/karyawan tidak terulang kembali.

E. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:



Terjemahannya:

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka. .(Kementrian Agama RI: 2012).

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu diciplina yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sinaga: 2012). Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman (Helmi AF: 1996). Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:



Terjemahannya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepadaUlil Amri dari (kalangan) kamu...”. .(Kementrian Agama RI: 2012)

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat tiga menyebutkan : *“Illal ladziina amanu wa’amilushshaalihaati watawaasaw bilhaqqi watawaasaw bish shabr”* Ayat di atas yang artinya adalah kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihatmenasihati supaya menaati kebenaran serta nasihatmenasihati supaya tetap dalam kesabaran. berdasarkan ayat tersebut di atas ulama

membagi ajaran agama kepada dua sisi, yakni pengetahuan dan pengamalan. Akidah yang wajib diimani merupakan sisi pengetahuan, sedangkan syariat merupakan sisi pengamalan. atas dasar ini, para ulama memahami *alladziina amanu* dalam arti orang-orang yang memiliki pengetahuan menyangkut kebenaran. puncak kebenaran adalah pengetahuan tentang ajaran agama yang bersumber dari Allah swt. Kalau demikian sifat pertama yang dapat menyelamatkan seseorang dari kerugian adalah pengetahuan tentang kebenaran (M. Quraish Shihab: 2002).

lebih lanjut dijelaskan kata *Amal* yang biasa diterjemahkan dengan “pekerjaan” digunakan dalam ayat ini untuk menggambarkan penggunaan daya manusia-daya fikir, fisik, kalbu dan daya hidup yang dilakukan dengan sadar oleh manusia. oleh karena itu, “amal saleh” dalam ayat ini adalah pekerjaan yang apabila dilakukan maka akan terhenti suatu mudharat atau kerusakan, ataukah dengan dikerjakannya diperoleh manfaat dan kesesuaian. Dengan demikian amal saleh yang dimaksud pada ayat ini adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan (M. Quraish Shihab:2002). Olehnya itu, disiplin dalam bekerja menjadi suatu yang sangat penting dalam Islam, karena dengan disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan sehingga kelak dapat bermanfaat dalam hidup dan kehidupan manusia.

Menurut Kohlberg dalam Widodo aspek dari kedisiplinan meliputi: a). Kontrol diri, b). Taat dan patuh pada peraturan, c). dapat dipercaya (Widodo B: 2013). Hal yang sama diungkapkan oleh Hidayat agar disiplin dapat tumbuh dan terpelihara dengan baik maka terdapat tiga faktor yang sangat perlu diperhatikan yaitu: a). kesadaran, b). keteladanan, c). penegakan peraturan (Hidayat H.S : 2013). Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal saja tetapi perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya akan mendukung kepentingan organisasi sangat diperlukan (Pratiningtyas: 2013).

Menurut al-Hasyimi Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah (Al-Hasyimi: 2009).

1. Perilaku jujur

Perilaku jujur adalah sealalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Dalam Al-Qur’an Allah SWT juga meminta kaum beriman untuk bergabung bersama orang-orang yang benar dan jujur:

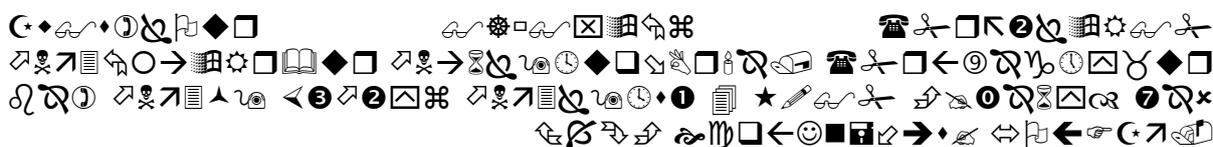


Terjemahannya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamlah kamu dengan orang-orang yang benar”.(Kementerian Agama RI: 2012).

2. Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan aqidah Islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat. Dalam AlQur’an surah at-Taubah: 41 dijelaskan tentang berani membela kebenaran yaitu:

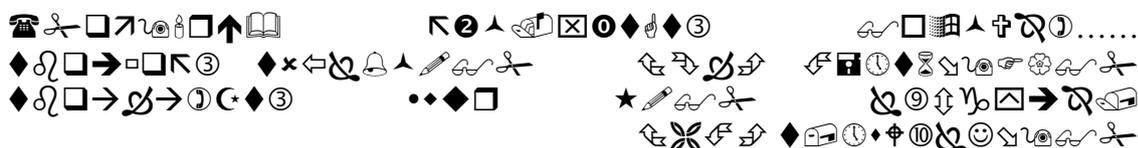


Terjemahannya:

“Berangkatlah kamu dengan rasa ringan maupun dengan rasa bera, dan berjihadlah dengan harta dan jiwamu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu jika kamu mengetahui”. (Kementerian Agama RI:2012).

3. Menepati janji

Menepati Janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntunan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup. Orang-orang yang menghiasikan sifat selalu menepati janji menempati kedudukan orang-orang yang berakal, cerdas dan bijaksana, seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya pada Surah ar-Ra’d 19-20;



Terjemahannya

“Hanya orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran, (yaitu) orang yang memenuhi janji Allah dan tidak melanggar perjanjian”.(Kementerian Agama Ri: 2012).

Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikanNya kepada mereka. Allah SWT berfirman pada Surah al-Baqarah:40:



Terjemahannya:

Dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya Akuenuhi janji-Ku kepadamu, dan takutlah kepada-Ku saja".(Kementerian Agama RI: 2012).

Allah SWT juga berfirman dalam al-Qur'an surat al-Isra' ayat 34: 6 ;



Terjemahannya:

...dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta petanggung jawabannya.(Kementerian Agama RI: 2012).

4. Melaksanakan amanah

Amanah merupakan salah satu akhlak para rasul yang paling nampak. Nabi Nuh a.s., Nabi Hud a.s., Nabi Luth a.s., dan Nabi Syuaib a.s., sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy Syu'ara ayat 107 bahwa:



Terjemahannya:

Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul yang memegang amanah (yang diutus) kepada kalian. (Kementerian Agama RI:2012).

Adapun firman Allah SWT yang berbunyi:



Terjemahannya:

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh. (Kementerian Agama RI: 2012)

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja seorang pekerja yang mempunyai kemitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur,

baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk (Ash-Shadiqi:2011). Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

PENUTUP

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan adalah hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan membuat semuanya menjadi teratur. Jika semuanya telah teratur, maka mudah sekali untuk membentuk pola dalam bekerja. Disiplin itu sangat penting bagi siapapun. Mulai dari kalangan pelajar, mahasiswa, karyawan, pengusaha, manager, sampai pada ibu rumah tanggapun perlu berdisiplin untuk meraih sesuatu yang diinginkannya. Terutama disiplin dalam bekerja. Karenanya, disiplin mutlak sangat penting dalam keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, tidak hanya pada aspek ibadah. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dengan disiplin kerja juga dapat dapat memaksimalkan hasil dari sesuatu pekerjaan yang kelak akan bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan organisasi atau perusahaan secara umum. Olehnya itu, disiplin kerja dalam Islam adalah suatu ibadah yang dilakukan secara tulus ikhlas sebagai sebagai suatu bentuk amal saleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hasyimi, A.M.. *Akhlaq Rasul Menurut BukhariMuslim*.Jakarta: Gema Insani, 2009.
- Arisandy, Desy.. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta*,(Jurnal Psyche, 1 (2).2004.

- As-Shiddieqy, T.M.H..*Kuliah Ibadah*. (Yogyakarta: Pustaka Rizki Putra , 2011.
- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya manusia Abad 21*, Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Effendi, Ahmad., 2014. Pengaruh Diversifikasi Program Studi Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Al-Hikmah Journal for Religious Studies*, 15(2), pp.206-219.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2009.
- Helmi, A.F.. *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi*. Tahun IV. No. 2: 1996.
- Hidayat, H. S. . *Pengaruh Kerjasama Orangtua dan Guru Terhadap Disiplin Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jagakarsa – Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 1 (2):2013.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Sinergi Utama Indonesia, 2012.
- Mangkunegara ,Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. *Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Samata: Alauddin University Press
- Pratiningtyas, R.. *Faktor-faktor Organizational Citizenship Behavior : Studi Indigenous pada Karyawan Bersuku Jawa*. *Journal of Economic Education*. Vol. 1 (2): 2012.
- Rahmah, Siti. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Unit Padang Sappa*, Skripsi, Makassar, Fak. Syariah & Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin, 2012.
- Said, S. (2015). *Sharia Banking Performance in Makassar*. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 21-42.
- Said, Salmah. (2012). *Pemikiran Ekonomi Muslim Tentang Pasar Modal Syariah*. *AL Fikkr Volume 16 Nomor 2 Th 2012*.
- Shantiuli, T. M., & Said, S. (2014). *Banking with the patron: a case study of patron-client relations in Makassar, Indonesia*. Retrieved April, 30, 2014.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet: X, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

- Sinaga, A.T.I. *Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Nommensen Medan)*. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 (1): 2012.
- Sudarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- Suhartini, Eka., 2012. *Kualitas pelayanan kaitannya dengan kepuasan konsumen*. Alauddin University Press.
- Suhartini, Eka., 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Samata: Alauddin University Press
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. II*; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Syariati, Alim & Namla Elfa Syariati. 2012. *Islamic Bank as Bank of Ethics*. In *Proceeding of Annual South East Asian International Seminar*.
- Syariati, Alim. 2012. *The Effect Of Islamic Comercial Banks'health And Their Cost Of Fund Upon Its Financing In Indonesia Over 2005-2009*. *Proceeding of International Conference of AIMI Indonesia*
- Syariati, Alim. *The Effect of Islamic Commercial Banks' Health and Their Cost of Fund Upon its Financing in Indonesia over 2005-2009*.
- Sylvana, A., Si, M. and Murtiadi Awaluddin. *Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Tekhnologi Informasi (Technopreneur)*. *Entrepreneurship at Global Crossroad: Challenges and Solutions*, p.71.
- Widodo, B. *Perilaku Disiplin Siswa Ditinjau dari Aspek Pengendalian Diri(Self Control) dan Keterbukaan Diri (Self Disclosure) Pada Siswa SMK Wonosari Caruban Kabupaten Mediun*. Jurnal Widya Warta. Vol. 1(37): 2013, h.140-151.