

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

1. Latar Belakang Rumah Makan Asela Sampang

Rumah makan Asela Sampang berdiri sejak tanggal perkiraan 30-31 juli 2008 tetapi pada waktu itu bukan rumah makan melainkan warung kopi aselah, seiring berjalannya waktu bukat riono sebagai owner rumah makan asela mempunyai inisiatif untuk merubah menjadi rumah makan asela.

Rumah makan asela adalah perusahaan milik pribadi bukan milik pemerintah daerah. Karyawan yang direkrut adalah sanak familinya sendiri dan melatih untuk mengoperasikan dan ikut andil untuk mengembangkan Rumah makan Warung Asela Sampang. Jumlah karyawan pada saat itu hanya ada enam yang bekerja di rumah makan Asela Sampang.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Mewujudkan rumah makan yang bernuansa tradisional namun berwawasan international

b. Misi

- 1) Mengutamakan kualitas dalam apapun yang dilakukan (pelayanan) dan yang di sajikan (makanan).
- 2) Mengembangkan inovasi-inovasi baik dalam product dan pelayanan dan tempat dengan tetap koridor tradisional.

3) Menumbuhkan keterampilan dan pengetahuan karyawan guna mencapai performa operasional yang maksimal.

3. Letak Geografis Rumah Makan Asela Sampang

Rumah Makan Asela Sampang beralamat di jalan raya Sejati, Desa Sejati kecamatan Camplong Kabupaten Sampang Telp: 085230178179. Dengan batas wilayah sebagai berikut:

Sebelah utara : Toko Ismawati

Sebelah selatan :Laut Camplong

Sebelah timur : Tambak Udang

Sebelah Barat : PT Garam

Dilihat dari batas wilayah di atas, Rumah makan Asela Sampang memiliki lokasi yang strategis yang mudah ditemukan dan dijangkau oleh konsumen.

4. Prestasi Rumah Makan Asela Sampang

a. Pemerintahan

Rumah Makan Asela Sampang mempunyai prestasi dari pemerintah Kabupaten Sampang untuk dijadikan iconic Kabupate Sampang, dan pernah di rekomendasikan perwakilan provinsi Jawa timur untuk mengikuti lomba yang diadakan oleh kementerian Pariwisata dan ekonomi kreatif.

b. Konsumen

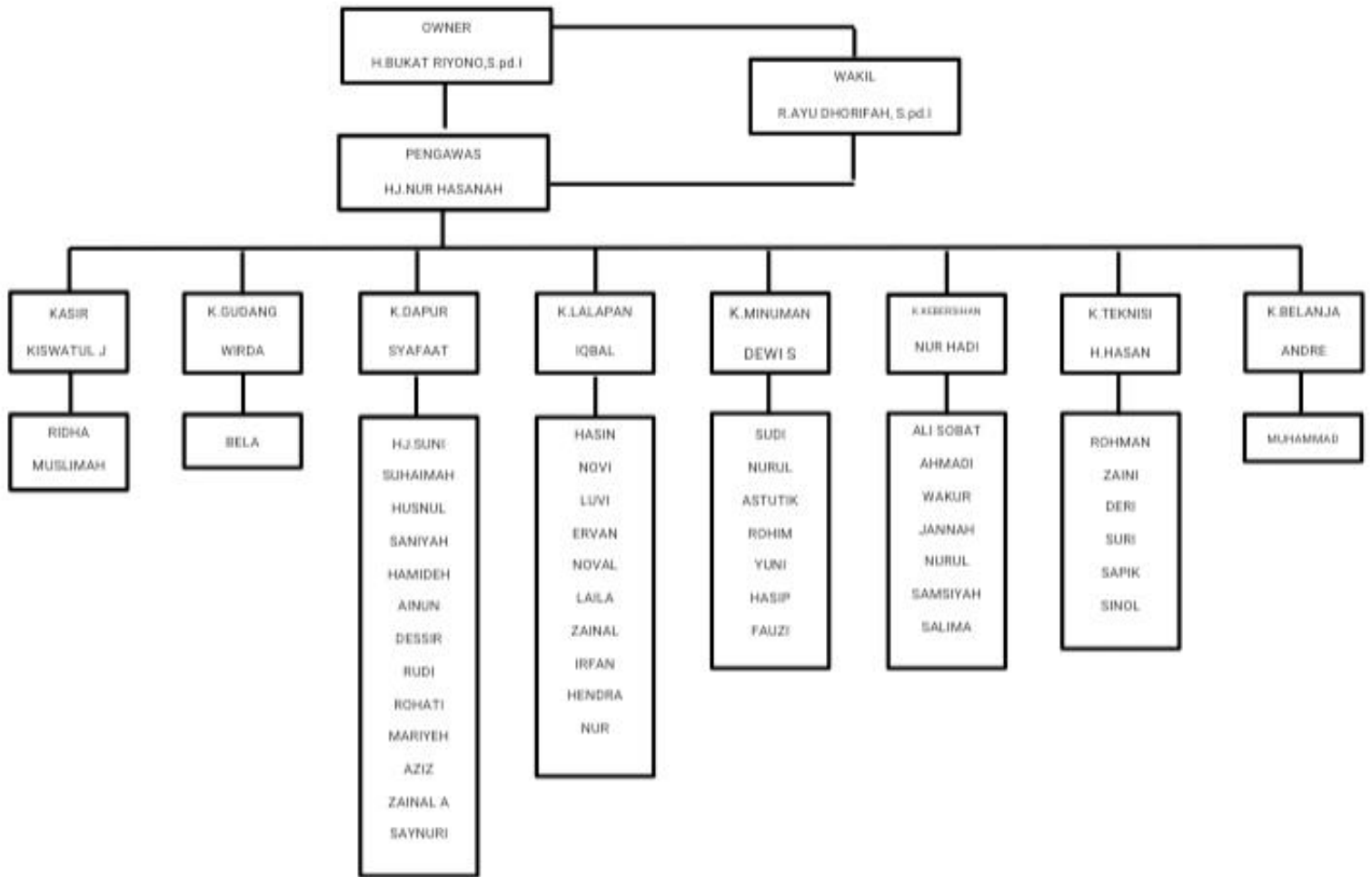
Pernah didatangi oleh artis kelas atas Rina nose, hj rhoma irama, carly St12 bahkan dan jajaran para mentri salah satunya menteri kelautan ibu susi pernah makan di rumah makan asela

5. Struktur Organisasi Rumah Makan Asela Sampang

Struktural dalam organisasi sangat diperlukan untuk mejadikan suatu lembaga organisasi lebih terorganisir dan terstruktur, serta dapat mengetahui dengan jelas deskripsi tugas kewajiban masing-masing karyawan. Rumah makan Asela Sampang yang berdiri pada tahun 2008 sampai sekarang telah memiliki anggota sebanyak lima puluh enam karyawan dengan syarat dan ketentuan yang berlaku pada rumah makan asela tersebut. Susunan strukturaldi rumah makan Asela Sampang sebagai berikut:

Owner	: H. Bukat Riyono, S.pd.I
Wakil	: R. Ayu Dhorifah, Spd.I
Pengawas	: Hj. Nur Hasanah
K. Kasir	: Kiswatul J
K. Gudang	: Wirda
K. Dapur	:Syafaat
K. Lalapan	: Iqbal
K. Minuman	: Dewi S
K. Kebersihan	: Nur Hadi
K. Teknisi	: H. Hasan
K. Belanja	: Andre

Gambar 1. Struktur Perusahaana



6. Logo Rumah Makan Asela Sampang

Gambar 2. Logo Rumah makan Asela Sampang



B. Temuan penelitian

1. Konsep Penerapan Disiplin Kerja Di Rumah Makan Asela Kab. Sampang

Rancangan penerapan disiplin kerja di rumah makan asela sampang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Besar kecilnya kompensasi

Kecil besarnya kompensasi sangat mempengaruhi terciptanya kedisiplinan. Bila mereka menerima kompensasi yang sesuai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun. Seperti yang diungkapkan oleh pemilik rumah makan Asela Sampang:

“Owner rumah makan Asela sudah memberikan kompensasi sesuai dengan waktu yg sudah di sepakati antara karyawan dan owner, kompensasi yang diberikan dalam bentuk kompensasi biaya-biaya makan dan biaya transportasi yang di sediakan untuk karyawan”.¹

Dari penjelasan H. Pukat Riyono selaku pemilik rumah makan asela sampang diatas sudah memberikan kompensasi sesuai dengan waktu yang sudah di sepakati antara karyawan dan pemilik rumah makan asela sampang.

b. keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Sifat seorang pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan ia dapat memberi contoh hal-hal yang dapat di contoh

¹H bukat Riyono, Owner Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

keteladanan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan oleh karyawan Zainal abidin:

“Seorang pimpinan merupakan figur yang akan di contoh oleh karyawannya dalam bersikap. Seperti yang di ungkapkan oleh karyawan, “dari bidang office boy dan bidang kasir dan bidang pengawas sudah datang tepat waktu ke Asela, karena owner rumah makan Asela akan memimpin apel setiap paginya.”²

Hal ini juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Kiswatul Jannah selaku kordinator bagian kasir rumah makan asela sampang, beliau menyatakan bahwa:

“Keteladanan kepemimpinan disini sangatlah luar biasa, karena pimpinan disini bukan hanya mempekerjakan, melainkan juga memberikan suatu pelajaran yang sangat berarti bagi semua karyawannya seperti halnya arahan, bimbingan, kedisiplinan, dan lain sebagainya.”³

Dapat disimpulkan dari beberapa informasi di atas bahwa keteladanan pemimpin sangatlah berpengaruh besar bagi bawahannya karena pemimpin adalah figur yang akan di contoh oleh karyawannya.

c. Ada tidaknya peraturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Proses disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, ketika tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan semua karyawan. Disiplin mustahil ditegakkan apabila aturan yang dibuat hanya berdasarkan perintah lisan yang dapat berubah-ubah

²Zainal Abidin, Karyawan RM Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020.

³Kiswatul Jannah, Koodinator Kasir RM Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020.

sesuai dengan situasi dan kondisi. Berdasarkan hasil penelitian owner asela menjelaskan sebagai berikut:

“Pegangan aturan yang diterapkan disini yaitu kita mengutamakan kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja serta harus Bersikap ramah terhadap pengunjung dan melayani pesanan secara cepat dan berkualitas.”⁴

Dapat disimpulkan dari informasi di atas bahwa owner mengutamakan kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja kepada semua karyawan dan memprioritaskan para pengunjung atau konsumen.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang karyawan melanggar kedisiplinan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada. Berdasarkan hasil penelitian berikut penjelasannya dari pemilik rumah makan Asela:

“Owner asela disini menerapkan sanksi berupa potong gaji sesuai dengan perjanjian antara dua pihak karyawan dan ownernya biar memiliki rasa jera terhadap pelanggar menggunakan pendekatan disiplin bertujuan”.⁵

Dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa owner asela menerapkan sanksi berupa potong gaji sesuai dengan peraturan yang sudah di tetapkan dengan tujuan agar karyawan memiliki rasa jera dan tidak lalai dalam tanggung jawabnya.

⁴H bukat Riyono, Owner Rumah Makan Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

⁵Ibid

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh peudahaan perlu ada penjagaan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya penjagaan maka sedikit banyaknya karyawan, akan terbiasa menjalankan disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan oleh pemilik rumah makan asela:

“pengawasan itu sangat penting untuk kemajuan asela selain saya yang mengawasi saya memang merekrut karyawan untuk mengawasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.tapi saya memberikan suatu wawasan kepada karyawan saya, jangan disiplin karna takut kepada saya, disiplinlah karena diri anda sendiri. karna disiplin itu kunci untuk menjadi orang besar, kalau melihat dari gaji gak seberapa nilainya, namun hikmahnya akan didapat oleh diri anda sendiri nantinya.”⁶

Dengan informasi di atas saya berkesimpulan bahwasanya pengawasan yang diterapkan di rumah makan asela ini lebih mengutamakan kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja, bertujuan untuk kemajuan asela dan individu karyawan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawanalalah manusia yang mempunyai perbedaan sifat antara yang satu dan lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, akan tetapi juga membutuhkan perhatian yang lebih dari pimpinannya sendiri.Keluhan dan kesukaran mereka ingin didengar, dan dicarikan solusinya, dan lain sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi

⁶Ibid

perhatian yang lebih kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang efisien. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga mempunyai pengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan sikap kerja karyawan. Yang diungkapkan oleh Syafaat selaku kepala Dapur Rumah Makan Asela Kab. Sampang:

“Pimpinan sudah memberikan perhatian kepada pegawai dengan cara saling bantu apabila ada kesulitan yang terjadiketika sedang bekerja, itu adalah bentuk perhatian pemimpin untuk pegawainya.”⁷

Saya dapat menyimpulkan bahwa pimpinan dan karyawan mempunyai keterikatan seperti halnya keluarga yang berkontestasi keharmonisan.

g. Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

Dalam dunia usaha, untuk mendukung faktor kedisiplinan kerja harus membudayakan kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti halnya saling mengingatkan dan menghormati satu sama lain, hal ini disampaikan oleh H. Pukat Riyono selaku Owner Rumah Makan Asela Sampang, beliau mengatakan:

“Untuk mendukung tegaknya kedisiplinan kerja kita harus menciptakan atau menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan

⁷Syafaat, K. Dapur Rumah Makan Asela Kab. Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 21 September 2020.

Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.”⁸

Dengan informasi di atas saya menyimpulkan bahwa saling percaya satu sama lain itu sangat penting untuk menumbuhkan kedisiplinan kerja, bukan saling curiga satu sama lain.

2. Penerapan Disiplin kerja di rumah makan Asela Sampang Perspektif Ekonomi Islam

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati tata tertib dan norma-norma social yang berlaku hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan yang secara kemauan sendiri mentaati semua tata tertib di suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan sadar akan tanggung jawabnya.

Sebab kedisiplinan memegang tindakan yang amat penting dalam melaksanakan kerja karyawannya. Dikatakan sebagai sebab yang penting karena disiplin akan mempunyai pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan.

a. Tujuan dan Kesanggupan

Tujuan dan kesanggupan ini mempengaruhi kemajuan kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai

⁸ H bukat Riyono, Owner Rumah Makan Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Seperti yang diungkapkan oleh pemilik Rumah Makan Asela Sampang menuturkan bahwa:

“ Kita memberikan pegawai pekerjaan sesuai dengan skill yang mereka miliki sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan baik biar sesuai dengan apa yang kita inginkan kedepannya.”⁹

b. Keteladanan kepemimpinan

Keteladanan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena semua karyawan akan meniru para pimpinan dan dijadikan panutan oleh bawahannya. Pemilik harus memberikan contoh yang baik pada karyawannya, seperti kedisiplinan yang baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan akan ikut baik. Jika keteladanan pimpinan kurang baik maka otomatis bawahannya akan ikut tidak baik, berdasarkan penjelasan dari salah satu karyawannya:

“Keteladanan pemimpin di rumah makan Asela sudah cukup baik contoh pimpinan pernah membantu pegawai ketika ada kesulitan yang terjadi ketika sedang bekerja, itu adalah bentuk teladan pemimpin untuk pegawainya.”¹⁰

c. Balas jasa

Balas jasa atau (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan

⁹H. Bukat Riyono, Owner Rumah Makan Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

¹⁰Wirda, K. Gudang RM Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 21 September 2020

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Ini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi secara langsung atau tidak langsung. Seperti yang di ungkapkan oleh pemilik asela:

“Owner rumah makan Asela sudah memberikan kompensasi sesuai dengan waktu yg sudah di sepakati antara karyawan dan owner, kompensasi yang diberikan dalam bentuk kompensasi biaya-biaya makan dan biaya transportasi yang di sediakan untuk karyawan.”¹¹

d. Keadilan

Sifat, perbuatan, dan perlakuan adil ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena rasa sadar akan diri sendiri dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan menyebabkan timbulnya atau terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Berdasarkan yang diungkapkan oleh pemilik Rumah Makan asela Sampang:

“Adil bukan berartisamaakan tetapi adil sesuai dengan pekerjaan dan tingkatannya, kalau adil dipandang dari sudut perhatian, dan pemberian sanksi dan dll itu sama.”¹²

¹¹H bukat Riyono, Owner RM Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

¹²Ibid.

e. Tindakan hukuman

Tindakan hukuman berperan penting dalam menjaga dan memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan tindakan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar tata tertib perusahaan, sikap, dan perilaku kedisiplinan, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk menjaga kedisiplinan dalam perusahaan. Salah satu karyawan menrangkan:

“Sanksi hukuman yang diberikan adalah potong gaji untuk pegawai yang melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan.

f. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisciplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan di akui kepemimpinannya oleh bawahannya.

“ Menurut hasil penelitian pemimpin sangat tegas dalam mengambil keputusan, sulit sekali para kayawan melanggar tata tertib disini karena jika melanggar akan diberi tindakan salah satu tindakannya ialah potong gaji tindakan ini sangat membantu sekali dalam membentuk kedisiplinan para pegawai.”¹³

¹³H Nur Hasanah, Pengawas Rumah Makan Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

g. Ikatan kemanusiaan

Ikatan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pemimpin berusaha menciptakan suasana ikatan kemanusiaan yang selaras serta mengikat, dari bawah ke atas maupun bidang yang sejajar di antara karyawannya. Terciptanya berprikemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Seperti yang diungkapkan pemilik asela:

“ membangun hubungan baik kepada semua pegawai seperti keluarga ketika ada kesulitan kita saling membantu menyelesaikannya.”¹⁴

C. Pembahasan

1. Analisis Konsep Kedisiplinan kerja di Rumah Makan Asela Sampang

Dalam pembahasan ini akan menerangkan secara rinci penyelidikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja di rumah makan asela Sampang. Melakukan suatu pekerjaan suatu hal yang dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa datang tepat waktu ke perusahaan dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Disiplin karyawan ialah perilaku seseorang yang sesuai dengan tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, peraturan kerja yang ada atau disiplin ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun lisan.

¹⁴H bukat Riyono, Pemilik Rumah Makan Asela Sampang, Wawancara Langsung, Sampang 19 September 2020

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Para karyawan akan mematuhi segala tata tertib yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang sepadan dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan pada perusahaan.

Kompensasi meliputi imbalan keuangan dan non keuangan serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan. Kompensasi merupakan prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya.

Berdasarkan hasil penelitian karyawan di Asela kompensasi sudah diberikan secara tepat waktu dan jumlah dari kompensasi tersebut dilihat dari jabatan yang sedang di jalankan, kompensasi dalam bentuk langsung (gaji, tunjangan) dan kompensasi tidak langsung. Selain dalam bentuk kompensasi biaya-biaya yang lain juga diberikan seperti biaya transportasi dan biaya lauk pauk setiap harinya. Dari penjelasan di atas maka, tidak ada alasan lagi bagi karyawan untuk tidak disiplin karena apa yang sudah menjadi hak karyawan sudah diberikan oleh perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan pada karyawan

Keteladanan pemimpin mempunyai posisi yang sangat menentukan dalam sebuah perusahaan, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu meniru bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari

ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan peraturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin harus datang sesuai jam yang sudah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penyelidikan para pemimpin di rumah makan Asela sudah memiliki keteladanan yang baik, karena setiap hari pemimpin selalu datang tepat waktu. Pemimpin tersebut harus mengikuti kegiatan apel pagi dan pemimpin akan memimpin para pegawai dalam apel tersebut. Maka dari itu, pemimpin dapat dijadikan contoh yang baik bagi karyawannya- karyawannya untuk disiplin dalam bekerjasehari-hari.

c. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan ada pemberitahuan kepada karyawan. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Dari hasil peneliti aturan yang dapat dijadikan pegangan sudah ada, Bersikap ramah kepada pengunjung, melayani pesanan secara cepat dan berkualitas.

Peraturan ini sudah diterapkan hanya saja pegawai yang melanggar aturan ini masih diberikan sanksi dalam bentuk potong gaji, jadi sanksi yang tegas sehingga pegawai sulit untuk melanggar aturan ini dan mengabaikannya. Maka dari itu, pemimpin harus tegas dalam hal ini Bekerja dalam suatu perusahaan bukan hanya mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku tetapi bertanggung jawab terhadap pekerjaan

yang telah diberikan dan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan sesuatu yang dipercayakan yang telah diberikan kepada karyawan.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi watak manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan perusahaan guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil penyelidikan pengawasan dalam bekerja sudah dilaksanakan dengan baik karena tempat pemimpin berada di depan para karyawan jadi, setiap hari pemimpin dapat mengawasi karyawannya dalam bekerja. Seorang pemimpin sudah menjadi tugasnya untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan pemeriksaan. Pengawasan tersebut bukan semata-mata untuk mencari dan menemukan masalah, namun yang lebih penting lagi adalah untuk memecahkan masalah yang ada.

2. Analisis Penerapan disiplin kerja di rumah makan Asela Sampang Perspektif Ekonomi Islam

Bab ini akan menerangkan secara detail tentang Penerapan disiplin kerja di rumah makan Warung Asela Sampang Perspektif Ekonomi Islam. Kedisiplinan merupakan bagian yang sangat penting bagi setiap lembaga sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Ajaran dalam islam banyak ayat Al-Qur'an yang memerintahkan kedisiplinan dalam arti ketaatan pada aturan yang telah ditetapkan, antara lain: surat An-nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada ulil Amri dari (kalangan) kamu... ”.*¹⁵(An-Nisa ayat 59)

Dalam menjalankan perintah yang *material* dan *spiritual* ini, diperlukan pengawasan dan disiplin. Seseorang muslim dalam melaksanakan tugasnya itu, harus memenuhi dua macam:

- a. Sungguh-sungguh mengerjakannya, dalam istilah umum disebut *jihad*.
- b. Tidak pernah mencari jalan lari ketika memperoleh beban pertanggung jawaban perintah tersebut.

Untuk menjalankan tugas di atas, Allah mengirimkan para rasul

¹⁵ Cordoba, Al-Qur'an Hafalan Mudah Terjemahan & Tajwid Warna, hlm. 87

dan nabi untuk memimpin manusia ke jalan yang diridhai Allah, di samping perintah duniawi yang bersifat material Juga silih bergantinya filosof, para sarjana ilmu, dan para cendikiawan yang memeras otak mereka untuk membangun peradaban dan kebudayaan yang bersifat duniawi tersebut.

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

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Berdasarkan hasil penyelidikan pemilik rumah makan Asela karyawan sudah mempunyai bidang masing-masing dalam bekerja Jadi para karyawan dapat bekerja dengan baik, menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Teladan Pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan contoh dan panutan oleh karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan akan ikut

baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

Berdasarkan hasil peneliti keteladanan pemimpin sudah baik pemimpin dapat dijadikan panutan bagi para pegawainya. Pemimpin selalu datang tepat waktu dan ini seharusnya menjadi contoh bagi pegawai sehingga kedisiplinan pun akan terlaksana dengan baik, tidak ada lagi pegawai yang akan melanggar aturan-aturan yang sudah ada. Itu juga perlu kesadaran dari para pegawai untuk tepat waktu dalam bekerja.

c. Balasjasa

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

Berdasarkan hasil peneliti balas jasa yang diberikan dari perusahaan dalam bentuk kompensasi dan itu diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Kompensasi ada dua kompensasi langsung (gaji) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan atau biaya-biaya lainnya). Maka untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik kantor harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik jika balas jasa yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Jadi, balas jasa juga berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaiknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan

karyawan menjadi rendah.

d. 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 kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil peneliti pemimpin sudah berlaku adil terhadap karyawan tidak membeda-bedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya. karyawanpun akan merasa senang jika pemimpinnya adil terhadap mereka karena keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik akan selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawannya. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawannya semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera dan pemberian sanksi harus konsisten.

Berdasarkan hasil peneliti sanksi yang tegas untuk bagi pegawai yang melanggar aturan tersebut. Sanksi yang diberikan berupa potong gaji.

f. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan tindakan hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Berdasarkan hasil peneliti pemimpin belum tegas dalam mengambil suatu keputusan karena masih ada sebagian dari pegawai yang melanggar aturan-aturan yang sudah ada. Maka ketegasan pemimpin harus lebih ditingkatkan terutama dalam memberikan sanksi hukuman bagi pelanggar aturan tersebut. Ketika sanksi-sanksi sudah jelas maka karyawan akan takut untuk melanggarnya karena mereka tau akibat dari tidak kedisiplinannya.

h. Ikatan kemanusiaan

Ikatan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pemimpin berusaha menciptakan suasana ikatan kemanusiaan yang selaras serta mengikat, dari bawah ke atas maupun bidang yang sejajar di antara karyawannya. Terciptanya berprilaku kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Seperti yang diungkapkan pemilik asela.

Berdasarkan hasil peneliti hubungan antara pimpinan dengan karyawan sudah cukup baik sehingga di Asela tersebut menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hubungan kemanusiaan pemimpin juga memberi perhatian kepada pegawainya apabila ada terjadi kesulitan dalam bekerja mereka pun saling membantu mencari solusi untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi.

Ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang harus ditaatinya agar segala tugas pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan amanah yang telah diberikan kepada pegawai.

Adapun firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah al-ashr

وَالْعَصْرِ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ٣

Artinya: “ *Demi masa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal soleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya mentaati kesabaran*”. (QS. Al-ashr:1-3).¹⁶

Bekerja di lingkungan organisasi sebisa mungkin harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas serta merasakan segala keadaan yang ada pada lingkungan yang ada pada tempat pekerjaannya tersebut, agar ketika bekerja bisa merasa nyaman serta bisa bekerja secara optimal dan tidak akan membuat kecewa pengunjung yang datang

¹⁶ Cordoba, Al-Qur'an Hafalan Mudah Terjemahan & Tajwid Warna, hlm. 601

