

ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA ISLAM PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SADAQAH MUHAMMADIYAH (LAZISMU) KOTA MEDAN

Nitia Mantasya
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini kurangnya ketepatan waktu kerja dalam bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan Kurangnya ketaatan peraturan yang telah ditentukan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Kurangnya komunikasi atasan dan bawahan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Tujuan penelitian untuk mengetahui disiplin kerja dan budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. untuk mengetahui budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu bahwa masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan. Berdasarkan budaya organisasi di Lazismu Kota Medan memiliki pola pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku 'kompeten dan bertanggung jawab' dan 'bekerja cerdas dan tuntas' dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu siddiq, tabligh, amanah, fathonah, dan istiqomah. Kendala yang dihadapi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu meninggalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor, Menyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.

Kata Kunci: Disiplin Dan Budaya Kerja Islam

Abstract

The problem in this study is the lack of punctuality in working at the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. Lack of compliance with regulations that have been determined by the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. Lack of communication between superiors and subordinates in the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. The purpose of the study was to determine work discipline and Islamic work culture at the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. to find out the Islamic work culture at the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. This study uses a qualitative approach. The results show that the results of the research the authors get regarding work discipline at Lazismu are that there are still many members of the organization who are often late to work according to the work schedule, and are often not in place so that it seems that there is a lack of a sense of responsibility for members in working at Lazismu, Medan City. Based on the organizational culture in Lazismu, Medan City has prime patterns in the fourth value, namely professionalism, which contains 'competent and responsible' and 'work smart and thorough' behaviors and has applied the principles of the Prophet's commendable attitude, one of which is siddiq, tabligh, amanah, fathonah, and istiqomah. Obstacles faced by the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City, namely leaving work or office duties Employees leaving the office without reason or permission to superiors, so that office work, Abusing rights and authority or responsibilities experience obstacles in carrying out discipline despite the level of obstacles it's small.

Keywords: Discipline and Islamic Work Culture

PENDAHULUAN

Menekuni sebuah pekerjaan yang disukai adalah harapan bagi setiap pekerja dalam profesinya. Merasa bangga dan nyaman dalam profesi yang dimiliki saat ini adalah wujud kebahagiaan bagi setiap pekerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1991-1999) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan pembuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggungjawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan terdapat faktor lain yaitu budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2002). Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya "pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyakuti masalah organisasi. Dalam mengembangkan budaya organisasi tentunya tidak terlepas dari nilai budaya kerja yang seharusnya dikembangkan dalam berorganisasi.

Budaya kerja adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi di mana akan tercermin pada perilaku-perilaku para karyawannya, orang-orang yang terlibat didalamnya, peraturan-peraturannya, maupun kebijakan-kebijakannya. Budaya kerja merupakan paham dari nilai-nilai yang ditanamkan secara terus-menerus sehingga membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya diharapkan dapat memajukan kinerja perusahaan. Budaya kerja yang kuat memiliki pengaruh yang jelas terhadap perilaku anggota organisasi dalam perusahaan. Aspek organisasi ini dapat memberi arti dan pengarah yang penting pada perilaku organisasi dari hari ke hari, pelayanan sebagai suatu tekanan memiliki bentuk perilaku yang potensial, menguatkan kepercayaan yang umum dan mendukung anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja dalam setiap perusahaan berbeda dikarenakan visi dan misi yang diterapkan dari setiap organisasi perusahaan juga berbeda. Organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Karena menjadi berbeda dengan organisasi yang sejenis akan memberi daya tarik dan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan usaha lainnya. Hal ini terjadi karena perkembangan dalam dunia usaha

di Indonesia saat ini semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Budaya kerja inilah kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi (Ramadhan, 2014).

Pemicu kinerja bukan hanya dilihat dari budaya kerja yang telah dijalani dengan baik, tetapi kerja keras seorang karyawan dalam usahanya juga dapat mempengaruhi produktivitasnya pada setiap pekerjaan. Bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat di jelakan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahir ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, sedangkan kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual (Iqbal, 1996).

Karenanya, etos kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan. Manusia sangatlah dianjurkan untuk mencari rezeki karena setiap manusia memerlukan harta untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satunya dengan cara bekerja. Dan yang perlu diperhatikan bahwa pengertian bekerja bukan hanya melakukan aktifitas di dalam suatu industri pemerintahan maupun perusahaan, tetapi melakukan aktifitas bisnis pun juga termasuk bekerja (Aziz, 2013).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan pada dasarnya disiplin kerja masih sulit di wujudkan, ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh Lembaga tersebut (Olivia, 2021). dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang tidak harmonis. Kewajiban untuk meningkatkan disiplin kerja bukan hanya tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan. Kejadian-kejadian seperti ini juga dikarenakan tidak tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan serta tidak tercapainya target waktu produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kurang disiplinnya pencapaian target produksi dikarenakan kelambatan prosedur untuk mendapatkan persetujuan tindakan dari pimpinan, sehingga dalam proses produksi kekurangan pasokan atau bahan baku. Apabila hal seperti ini tidak di tangani dengan cepat, maka akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan yang tidak stabil. Dari latar belakang yang telah penulis uraikan, maka peneliti tertarik untuk membahas ini untuk objek penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan”**

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini membahas mengenai analisis disiplin dan budaya kerja Islam di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Data yang dianalisis di dalamnya berbentuk deskriptif dan tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi. Metode Observasi, Metode Interview dan Metode Dokumentasi

Artinya: manusia telah dijadikan (bertabiat) tergesa-gesa. Kelak akan aku perlihatkan kepadamu tanda-tanda azab-ku. Maka janganlah kamu meminta kepadaku mendatangkannya dengan segera. (QS. Al-Anbiya: 21-37)

Orang yang senantiasa cermat dan teliti dalam setiap perbuatannya maka kemungkinan besar akan terhindar dari kesalahan dan mara bahaya. Islam juga melarang umatnya tergesa-gesa dan berlaku sembarangan dalam tindak-tanduknya, sebab sikap tergesa-gesa itu adalah tindak tanduk setan. Oleh karena itu bekerjalah dengan hati-hati dan jauhilah bekerja yang tergesa-gesa. Rasulullah SAW bersabda:

الشَّيْطَانُ مِنَ الْعَجَلَةِ ۖ إِنَّ مِنَ الثَّانِ

Artinya: sikap pelan-pelan itu dari Allah dan sikap tergesa-gesa itu berasal dari syetan (H.R. Al-baihaqi dari Anas bin Malik radhiyallaahu"anhu, Ash-Shahihah : 1795).

Berdasarkan dari asil wawancara dengan salah satu anggota Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu Bapak Aswin Fahmi mengatakan bahwa dalam penerapan disiplin kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan di tuntut untuk selalu bisa teliti dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, diantaranya melaksanakan tugas rutinitas harian. Kemudian sebelum dan setelah melaksanakan tugasnya pada hari itu mereka selalu membersihkan dan meninggalkan kantor dalam keadaan bersih dan rapi.

2) Tepat Waktu

Indikator Disiplin kerja ke dua yang diterapkan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah tepat waktu. Seorang pribadi muslim yang mendapatkan amanah untuk menghidupkan iman dalam bentuk amal shaleh tidak mungkin membuang waktu tanpa adanya manfaat. Waktu adalah asset Ilahiah yang sangat berharga. Apabila kita memanfaatkan segala waktu maka kita sedang berada pada di atas jalan keberuntungan, hal ini didasari dengan firman Allah:

وَالْعَصْرِ ۖ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۖ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

“Wal-‘ashri, sesungguhnya manusia pasti dalam kerugian, kecuali mereka yang beriman dan beramal shaleh, saling berwasiat dalam kebaikan dan dalam kesabaran” (Al-„Ashr 1-3).

Para ulama menerjemahkan *wal-‘ashr* dengan *wawu* sebagai sumpah atau demi. Artinya, menunjukkan kesungguhan yang luar biasa dari ayat tersebut Berdasarkan ayat tersebut Islam telah mengajarkan bahwa menghargai waktu merupakan hal yang lebih utama.

Kemudian ada sebuah hadis dari Ibnu Umar Radhiallahu anhuma, ia berkata: “Rasulullah Shallallah Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhu berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktumu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq).

Dari al-Qur'an dan al-Hadis tersebut dapat digaris bawahi bahwa waktu adalah aset Ilahiah yang sangat berharga. Seseorang dapat kita sebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu. Bahkan setiap hari kita diingatkan dengan apa yang disebut shalat lima waktu, hal itu menunjukkan betapa waktu sangat tertata, itu semua dihadirkan oleh Allah SWT, salah satunya adalah sebagai pengingat betapa sangat pentingnya ketepatan waktu dalam aktivitas merupakan sesuatu yang mutlak adanya.

Tepat waktu adalah salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu adalah sehelai kertas kehidupan yang harus ditulis dengan deretan kalimat kerja dan prestasi (Tasmara, 2016, p. 37). Tepat waktu berarti membiasakan tertib, teratur, mematuhi peraturan pada saat jam masuk dan datang ke kantor tepat waktunya. Dengan membiasakan datang ke kantor tepat waktu serta tertib dan teratur maka dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil ketua Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, peneliti menyimpulkan bahwa kedatangan kerja merupakan salah cara karyawan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan lembaga. Aspek tersebut menjadikan sebuah dorongan kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan lembaga. Para karyawan berangkat kerja dan pulang kerja dari kantor dengan tepat waktu, tertib serta teratur sesuai dengan aturan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pribadi muslim yang sadar akan makna hidup meyakini apa yang diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini. Siapa yang menanam, dialah yang akan memetik; siapa yang menabur benih, dialah yang akan menuai (Tasmara, 2016).

3) Frekuensi Kehadiran

Indikator ketiga, disiplin kerja yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah frekuensi kehadiran. Frekuensi kehadiran menjadi salah satu tolok ukur agar dapat mengetahui kedisiplinan anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka anggota tersebut akan semakin tinggi pula frekuensi kehadirannya (Siswanto, 2017, p. 79).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wakil Ketua Putrama Al-Khair terkait tingkat kehadiran karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Anggota di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi, terbukti dengan jumlah kehadiran yang bisa mencapai 24-26 kali kehadiran dari 6 enam hari kerja dalam satu minggu, hal itu dikarenakan anggota yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan tersebut mempunyai tanggungan yang memang harus dipenuhi tiap bulannya. Selain itu apabila memiliki frekuensi kehadiran yang rendah maka mereka akan mendapatkan peringatan dari pihak Badan Pengawas.

4) Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan Lembaga

Indikator keempat, disiplin kerja yang diterapkan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik tentu akan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, selain itu juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap lembaga.

Melalui hasil wawancara dengan sekretaris Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, menuturkan bahwa mengikuti cara kerja yang ditentukan lembaga merupakan suatu kewajiban bagi semua anggota Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan karena apabila tidak mentaati aturan yang sudah ditetapkan maka mereka akan mendapatkan sanksi. Bukti mereka mau mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan yaitu karyawan bersedia menambah jam kerja dan juga bersedia mengganti jam kerja anggotalain ketika berhalangan tidak bisa masuk kerja.

5) Balas Jasa

Indikator kelima, disiplin kerja yang di aplikasikan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah balas jasa. Sebagai bentuk rasa syukur perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, perusahaan juga memberikan balas jasa atau kompensasi kepada karyawan, balas jasa atau kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Danang, 2015). Balas jasa juga mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan karena dengan adanya balas jasa maka karyawan akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap pekerjaan. Jika pekerjaan yang dicintai karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula (Danang, 2015). Pada dasarnya manusia mempunyai kewajiban menjaga hubungannya dengan Allah (*hablum minallah*), di sisi lain, seorang muslim juga mempunyai karakter dan kewajiban yang sama dengan *hablum minallah*, yaitu hubungan dirinya dengan sesama manusia (*hablum minannaas*). Hubungan dengan manusia lebih kompleks karena kita berhubungan dengan pihak yang bersifat relative dan penuh dengan dinamika. Manusia adalah makhluk yang dibekali rasa, karsa, dan periksa. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu menjaga hubungan baik dengan karyawan-karyawannya salah satunya dengan memberikan balas jasa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Badan Pengurus salah satu karyawan perusahaan akan memberikan peluang promosi apabila ada kinerja karyawannya yang bagus maka akan mendapat kenaikan gaji dan jabatan. Selain itu perusahaan juga akan memberikan *servis years* kepada karyawan yang sudah bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan dengan masa kerja di atas 5 tahun itu nanti akan ada insentif misalkan targetnya tercapai, kedisiplinan bagus maka akan diberikan *servis years* atau insentif.

6) Sanksi

Indikator keenam, disiplin kerja yang sudah ditanamkan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah dengan adanya sanksi. Sanksi mempunyai peran yang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya sanksi hukuman yang menjadi semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

Dalam pandangan Islam untuk memotivasi karyawan, perlu ada penghargaan dan hukuman berdasarkan istilah dalam Islam yaitu *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang dianalogikan dengan penghargaan dan hukuman. Rasulullah saw. Sendiri adalah seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman (*basyira wanadzira*). Kedua hal tersebut tidak boleh dipisahkan. Jika yang dilakukan hanya memberi *reward* saja, maka karyawan akan memiliki semangat untuk melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan (hukuman) saja, maka karyawan cenderung menjadi takut dan tidak akan berkembang.

Melalui hasil wawancara dengan Wakil Badan Pengurus Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan tiap kesalahan yang dilakukan karyawan bisa berbeda-beda sanksinya. Semua itu disesuaikan dengan kesalahan yang di perbuat oleh karyawan yang melanggar aturan bisa berupa SP (surat peringatan) maupun mengganti barang bila ada kehilangan.

7) Tanggung Jawab yang Tinggi

Indikator ketujuh, disiplin kerja yang diterapkan di Pengurus Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah memiliki

tanggung jawab yang tinggi. Agar dapat menumbuh kembangkan karyawan yang amanah, dibutuhkan sebuah paradigma, sikap mental, serta cara berpikir yang benar-benar bisa masuk hingga meresap kedalam kalbunya. Sifat tersebut umumnya dikenal dengan kata *takwa*. Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal presrarif di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa berarti ada semacam api yang menyala didalam kalbu yang bisa mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban kita sebagai hamba Allah.

Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditempat karyawan itu bekerja. Dalam Islam Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 34:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۖ وَأَوْفُوا
بِالْعَهْدِ ۚ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾

Artinya: Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti dimintai pertanggung jawaban (QS. Al-Isra, 34).

Tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap berlangsungnya disiplin kerja, dengan adanya setiap karyawan bertanggung jawab dengan tugasnya maka itu menunjukkan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, setiap karyawan yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan. Terbukti dengan adanya mereka menjaga fasilitas yang diberikan kepada mereka baik sebelum ataupun sesudah bekerja.

8) Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan

Indikator terakhir yang berkaitan dengan disiplin kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pada dasarnya kepatuhan terhadap serangkaian peraturan yang dimiliki perusahaan merupakan suatu tuntunan terhadap pegawai agar tunduk dan patuh terhadap peraturan perusahaan, sehingga dapat mencetak perilaku yang dapat memenuhi standar perusahaan.

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan insan untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat dan al-hadis, yang memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Salah satunya dalam surat an-Nisa ayat 59.

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

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. "(Qs. An-Nisa 4:59)

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Melalui hasil penelitian di lapangan peneliti melakukan observasi langsung ditengah kegiatan rutinitas kerja yang berlangsung di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mengenai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dalam hal menjalankan amaliah harian yang diwajibkan bagi tiap-tiap karyawan yang tidak memiliki halangan mulai dari ketertiban Sholat lima waktunya, Sholat Dhuha, membaca Alqur'an serta mengikuti kajian-kajian yang diadakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu bahwa masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan.

Budaya kerja yang dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan

Dalam suatu perusahaan pastilah menginginkan produktivitas kerja yang baik serta efisien. Oleh karena itu perlu adanya manajemen untuk mengatur seluruh aktivitas perusahaannya. Manajemen sendiri berfungsi sebagai tempat mengolah dan mengawasi cara kerja manusia guna mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini terjadi karena manusia berperan sebagai perencana dan pelaku serta sebagai penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan perlu menciptakan upaya-upaya memberdayakan pegawai serta karyawan dalam berbagai pelatihan dan pendidikan yang mendukung kualitas pegawai dan karyawan. Dalam hal ini suatu perusahaan selain melakukan upaya-upaya tersebut, juga menciptakan dan menerapkan aturanaturan yang ada dalam SOP (*Standart Operasional Prosedur*).

Berkaitan dengan hal tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai upaya-upaya untuk menciptakan kualitas karyawan yaitu dengan adanya budaya kerja. Telah dijelaskan sebelumnya oleh penulis mengenai pengertian apa itu budaya, apa itu kerja, apa itu kinerja serta apa itu budaya kerja.

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Pengertian dari kerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan atau menyelesaikan suatu hal baik barang maupun jasa, dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan serta mendapatkan upah atau bayaran. Sedangkan kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugastugas pokoknya.

Dari pengertian-pengertian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah Pola kebiasaan yang didasarkan pada cara pandang atau cara seseorang memberikan makna kerja yang mewarnai suasana hati dan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakini serta memiliki semangat yang sungguh-

sebenarnya untuk mewujudkannya dalam bentuk kerja prestatif, dengan mengerahkan segala potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita (Olivia, 2020).

Dalam penelitian penulis di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai budaya kerja yang sering disebut dengan 'pola prima'. Dimana budaya organisasi mempunyai 6 (enam) nilai dapat dilihat pada

1. Pelayanan Prima Ramah, sopan, dan bersahabat Peduli, produktif, dan cepat Tanggap
2. Inovasi Berinisiatif Berorientasi
3. Keteladanan Menjadi contoh berperilaku baik Memotivasi nilai budaya kerja
4. Profesionalisme Kompeten dan bertanggung jawab Bekerja cerdas dan tuntas
5. Integritas Konsisten dan disiplin Jujur dan berdedikasi
6. Kerjasama Tulus dan terbuka Saling percaya dan menghargai

Dalam pola ini oleh penulis dikaitkan dengan sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu *siddiq, tabligh, amanah, fathonah, dan istiqomah*.

1. Siddiq (jujur)

Siddiq berarti benar atau jujur, nilai dasarnya adalah integritas dalam tiap individu pegawai, selalu berkata benar, tidak berbohong, dan pikiran yang jernih. Hal ini dapat dijadikan sebagai visi seorang muslim. Inti dari sifat siddiq dalam berbisnis adalah selalu berperilaku jujur, ikhlas, terjamin keseimbangan emosi, berusaha dalam komoditi yang halal, tidak memperjualbelikan barang yang haram, atau asal usul barang yang tidak jelas. Rasulullah pun dalam menjalankan bisnisnya tidak pernah bedusta. Nilai pola prima yang bersangkutan dengan sifat *siddiq* adalah nilai ke lima, yaitu integritas dengan perilaku 'jujur dan berdedikasi' serta 'konsisten dan disiplin'.

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Maksudnya adalah dalam setiap menjalankan tugas dan kewajiban yang berdasarkan tugasnya masing-masing, pegawai mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab, selalu berkata benar, dan tidak berbohong serta dalam menjalankan tugasnya mampu bekerja dengan mencurahkan pikiran dan waktunya secara bertahap dan disiplin dalam menjalankannya demi keberhasilan guna mencapai tujuan Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

Dalam hal ini rata-rata pegawai telah menerapkan perilaku pola prima ini, yaitu jujur dan berdedikasi serta disiplin dan konsisten. Namun dalam kaitannya dengan disiplin, ada beberapa pegawai yang kurang mengindahkan kata disiplin waktu. Disiplin waktu disini maksudnya adalah ketentuan waktu kehadiran dan kepulangan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan disepakati oleh pegawai yaitu masuk pada pukul 7:25 WIB dan pulang pada pukul 17:00 WIB. Terbukti dengan adanya pegawai yang terlambat masuk kantor. Keterlambatan ini dapat dilihat dari bukti absensi dilakukan karena masih ada ketoleransian antara sesama pegawai di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

2. Tabligh (menyampaikan)

Mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam bahasa manajemen dapat dikatakan sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali, dan supervisi. Berkaitan dengan hal tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai nilai pola prima dalam budaya kerja yang pertama yaitu pelayanan prima. Dimana dalam nilai tersebut terkandung sikap 'Ramah, sopan, dan bersahabat' dan 'Peduli,

proaktif, dan cepat tanggap'. Pelayanan prima adalah pelayanan yang dilakukan kepada pelanggan secara maksimal, sehingga pelanggan tersebut merasa puas. Dalam hal ini pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mampu menerapkan nilai tersebut, salah satunya adalah berkomunikasi dengan baik, ramah dan sopan terhadap sesama pegawai maupun dengan nasabah. Dalam hal ini terbukti pada saat satpam yang mengucapkan salam kepada muzaki yang datang dan berperilaku sopan serta murah senyum dalam menawarkan bantuan. Selain itu semua pegawai selalu bersikap sopan dan santun terhadap sesama pegawai, tidak memandang umur, posisi serta jabatan.

Semua pegawai berperilaku baik, sopan, serta ramah, berkata baik dan jujur. Tidak hanya dengan sesama pegawai saja, akan tetapi dengan para tamu yang datang. Kemudian sebagai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan juga memiliki sikap peduli, proaktif dan cepat tanggap. Peduli terhadap urusan dan kesulitan pegawai lain juga terhadap nasabah, serta pegawai dapat membantu dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya. Lebih aktif dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagai pegawai, seperti yang terlihat pada bagian back office, yaitu bagian dokumen pokok, terlihat dalam menjalankan tugasnya seorang pegawai tidak malas-malasan.

Dan cepat tanggap dalam menghadapi suatu permasalahan yang tiba-tiba terjadi, seperti terlihat oleh salah seorang pegawai bagian dokumen pokok yang cepat tanggap dalam menghadapi masalah berupa dokumen nasabah yang hilang. Dengan sikap yang tenang dan tetap memberikan senyum terhadap nasabah untuk menjelaskan dengan baik kepada muzaki.

Berkaitan dengan komunikasi yang baik dan benar terhadap lawan bicara, dalam hal ini adalah nasabah. Upaya Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya adanya pelatihan-pelatihan, seperti King Speech. King speech ini berfungsi agar pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan berani bicara di depan orang. Pelatihan ini dilakukan setiap satu bulan sekali.

3. Amanah(dapat dipercaya)

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan, yang optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim, terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat. Nilai-nilai yang terkandung dalam amanat adalah kepercayaan, tanggungjawab, transparan, tepat waktu, dan memberikan yang terbaik.

Dari penjelasan singkat mengenai arti *amanah* dapat dilihat dalam budaya kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku 'kompeten dan bertanggung jawab' dan 'bekerja cerdas dan tuntas'.

Profesionalisme adalah kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Kompeten dalam menjalankan kewajiban di bidangnya masing-masing serta bertanggung jawab penuh terhadap apa yang telah dikerjakan, atau bertanggung jawab apabila melakukan suatu kesalahan.

Selain itu menjaga reputasi dan rahasia perusahaan yang berkaitan dengan kondisi pegawainya maupun yang lainnya, hal ini merupakan salah satu perilaku pegawai yang tercermin dalam sifat amanah.

4. Fathonah(cerdas)

Berarti cerdas, cerdik, bijaksana. Nilai dasar dari fathonah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi yang jitu. Nilai bisnisnya adalah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, dan mencari pengetahuan. Sifat ini akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan, peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum.

Dalam hal ini, berhubungan dengan nilai budaya kerja dalam pola prima ke dua, yaitu inovasi. Yang berisi sikap 'berinisiatif' serta 'beregorientasi dalam menciptakan nilai tambah'. Inovasi berarti proses kreatifitas dalam melakukan atau menciptakan sesuatu yang baru. Sebagai pola prima pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan diharapkan mampu berinisiatif dalam menciptakan sesuatu yang baru, hal ini dapat dilihat pada saat briefing pagi, setiap harinya diadakan doa pagi serta mini games yang dilakukan secara bergantian pada tiap bagian atau kelompok kerja.

Hal ini dapat menjadikan pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan kreatif dan menjadikan pegawai tidak jenuh dengan pekerjaannya. Ketika pegawai tidak jenuh dengan pekerjaannya, maka pegawai akan memiliki pikiran yang jernih dan fresh, dan hal ini dapat menjadikan pegawai memiliki ide-ide dan menciptakan sesuatu yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Istiqamah

Istiqamah berarti konsisten, dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus.

Dalam budaya kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan terdapat pola prima yang berhubungan dengan sikap terpuji Rasulullah, yaitu nilai ke enam. Kerjasama yang memiliki perilaku 'tulus dan terbuka' serta 'saling percaya dan menghargai'. Kerjasama berarti melakukan sesuatu dengan cara bersama-sama. Tulus dan terbuka, dalam melakukan pekerjaannya seorang pegawai haruslah melakukannya dengan hati yang tulus dan bukan karena terpaksa serta haruslah terbuka terhadap pegawai lain mengenai pekerjaannya, tidak ada yang ditutup-tutupi, saling transparan, saling percaya satu sama lain, dan tentu saja saling menghargai, baik itu pendapat maupun hasil kerja.

6. Amanah dan Fathonah

Merupakan perpaduan antara sifat amanah dan fathonah. Dimana dalam sifat amanah yang berarti melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan. Sedangkan dalam sifat fathonah memiliki arti cerdas, cerdik, dan bijaksana, memiliki sifat fathonah adalah orang yang mempunyai visi dan misi serta memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan. Berkaitan dengan sifat tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki nilai budaya kerja dalam pola prima yang ke tiga yaitu keteladanan. Dalam nilai keteladanan memiliki sikap 'menjadi contoh perilaku baik dan benar' dan 'memotivasi penerapan nilai-nilai budaya'.

Keteladanan sesuatu yang patut ditiru dan dicontoh. Hal ini telah diterapkan oleh pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan Dilihat dari cara kerja pegawai yang tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyampaikannya secara tepat waktu. Dan dalam memecahkan suatu

permasalahan yang terjadi pada pegawai yang kemudian langsung diselesaikan dengan tenang dan tidak panik.

Berdasarkan budaya organisasi di Lazismu Kota Medan memiliki pola pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku 'kompeten dan bertanggung jawab' dan 'bekerja cerdas dan tuntas' dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu *siddiq, tabligh, amanah, fathonah*, dan *istiqomah*.

Kendala dan hambatan dalam menerapkan disiplin dan budaya kerja di Lazismu Kota Medan

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional daya manusia yang penting bagi organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan. Begitu juga di Kedisiplinan merupakan fungsi operasional daya manusia yang penting bagi organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan. Begitu juga di LAZISMU Kota Medan mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.

Dengan adanya hambatan bisa mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi bila kendala yang terjadi dapat dicegah maka pelaksanaan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 16 Maret 2020 dengan Ibu Ulfa bahwa kendala-kendala yang ada pada LAZISMU Kota Medan hanya masalah kedinasan perusahaan, adapun kendala-kendala tersebut diantaranya adalah:

1. Meningalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor
2. Pengaruh ekonomi dari pegawai Pegawai melaksanakan pekerjaan di luar kedinasan atau kantor dimana tempat pegawai bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan gaji yang di peroleh dirasa kurang mencukupi kebutuhan kesehariannya sehingga mencari pekerjaan di luar kantor untuk menambah penghasilan tambahan dan mengabaikan tugas utamanya sebagai karyawan di Lazismu.
3. Menyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil. Dengan adanya hambatan bisa mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi bila kendala yang terjadi dapat dicegah maka pelaksanaan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

Kendala-kendala yang ada pada Lazismu Kota Medan berdasarkan wawancara dengan Bapak Putra, adapun kendala-kendala tersebut diantaranya adalah :

1. Meningalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor
2. Pengaruh ekonomi dari pegawai Pegawai melaksanakan pekerjaan di luar kantor dimana tempat pegawai bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan gaji yang di peroleh dirasa kurang mencukupi kebutuhan kesehariannya sehingga mencari pekerjaan di luar kantor untuk menambah penghasilan tambahan dan mengabaikan tugas

utamanya sebagai pegawai yang sudah di gaji oleh perusahaan untuk melayani masyarakat.

3. Penyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab

Pembahasan

Disiplin Kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan

Disiplin kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan meliputi ketelitian, tepat waktu, frekwensi kehadiran, Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan Lembaga, balas jasa, sanksi, tannggungjawab yang tinggi, Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan.

Penerapan disiplin kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan di tuntutan untuk selalu bisa teliti dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, diantaranya melaksanakan tugas rutinitas harian. Kemudian sebelum dan setelah melaksanakan tugasnya pada hari itu mereka selalu membersihkan dan meninggalkan kantor dalam keadaan bersih dan rapi.

Kedatangan kerja merupakan salah cara karyawan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan lembaga. Aspek tersebut menjadikan sebuah dorongan kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan lembaga. Para karyawan berangkat kerja dan pulang kerja dari kantor dengan tepat waktu, tertib serta teratur sesuai dengan aturan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pribadi muslim yang sadar akan makna hidup meyakini apa yang diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini.

Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi, terbukti dengan jumlah kehadiran yang bisa mencapai 24-26 kali kehadiran dari 6 enam hari kerja dalam satu minggu, hal itu dikarenakan anggota yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan tersebut mempunyai tanggungan yang memang harus dipenuhi tiap bulannya.

Mengikuti cara kerja yang ditentukan lembaga merupakan suatu kewajiban bagi semua anggota Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan karena apabila tidak mentaati aturan yang sudah ditetapkan maka mereka akan mendapatkan sanksi.

Perusahaan akan memberikan peluang promosi apabila ada kinerja karyawannya yang bagus maka akan mendapat kenaikan gaji dan jabatan. Selain itu perusahaan juga akan memberikan *servis years* kepada karyawan yang sudah bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan dengan masa kerja di atas 5 tahun itu nanti akan ada insentif misalkan targetnya tercapai, kedisiplinan bagus maka akan diberikan *servis years* atau insentif.

Tiap kesalahan yang dilakukan karyawan bisa berbeda-beda sanksinya. Semua itu disesuaikan dengan kesalahan yang di perbuat oleh karyawan yang melanggar aturan bisa berupa SP (surat peringatan) maupun mengganti barang bila ada kehilangan.

setiap karyawan yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan. Terbukti dengan adanya mereka menjaga fasilitas yang diberikan kepada mereka baik sebelum ataupun sesudah bekerja.

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan insan untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat dan al-hadis, yang memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu bahwa masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan.

Budaya kerja yang dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan

Berkaitan dengan hal tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai upaya-upaya untuk menciptakan kualitas karyawan yaitu dengan adanya budaya kerja. Telah dijelaskan sebelumnya oleh penulis mengenai pengertian apa itu budaya, apa itu kerja, apa itu kinerja serta apa itu budaya kerja.

Dimana budaya organisasi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai 6 (enam) nilai dapat dilihat pada:

1. Pelayanan Prima Ramah, sopan, dan bersahabat Peduli, produktif, dan cepat Tanggap
2. Inovasi Berinisiatif Berorientasi
3. Keteladanan Menjadi contoh berperilaku baik Memotivasi nilai budaya kerja
4. Profesionalisme Kompeten dan bertanggung jawab Bekerja cerdas dan tuntas
5. Integritas Konsisten dan disiplin Jujur dan berdedikasi
6. Kerjasama Tulus dan terbuka Saling

Percaya dan menghargai pelayanan yang dilakukan kepada pelanggan secara maksimal, sehingga pelanggan tersebut merasa puas. Dalam hal ini pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mampu menerapkan nilai tersebut, salah satunya adalah berkomunikasi dengan baik, ramah dan sopan terhadap sesama pegawai maupun dengan nasabah. Dalam hal ini terbukti pada saat satpam yang mengucapkan salam kepada muzaki yang datang dan berperilaku sopan serta murah senyum dalam menawarkan bantuan. Selain itu semua pegawai selalu bersikap sopan dan santun terhadap sesama pegawai, tidak memandang umur, posisi serta jabatan.

Adanya sikap amanah yang berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan, yang optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim, terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat. Nilai-nilai yang terkandung dalam amanat adalah kepercayaan, tanggungjawab, transparan, tepat waktu, dan memberikan yang terbaik.

Nilai dasar dari fathonah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi yang jitu. Nilai bisnisnya adalah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, dan mencari pengetahuan. Sifat ini akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan, peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum,

Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki nilai budaya kerja dalam pola prima yang ke tiga yaitu keteladanan. Dalam nilai keteladanan memiliki sikap 'menjadi contoh perilaku baik dan benar' dan 'memotivasi penerapan nilai-nilai budaya'.

Berdasarkan budaya organisasi di Lazismu Kota Medan memiliki pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku 'kompeten dan bertanggung jawab' dan 'bekerja cerdas dan tuntas' dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu *siddiq, tabligh, amanah, fathonah, dan istiqomah*.

Kendala dan Hambatan disiplin kerja dan budaya kerja di LAZISMU Kota Medan

Pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang diterapkan di LAZISMU yaitu menggunakan disiplin preventif yaitu pelaksanaan disiplin yang timbul dari seorang pegawai atas dasar kerelaan dan kesadaran, akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang disebabkan dorongan dari luar.

Hal ini mengakibatkan adanya berbagai penyelewengan dan pelanggaran yang terjadi. Sehingga perlu adanya sarana untuk melakukan pembinaan bagi pegawai, ini bias melalui pelatihan serta memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut pegawai mampu mewujudkan kedisiplinan dengan baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka di butuhkan upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai diantaranya pemberian penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik, hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dan keteladanan dari pimpinan karena peran seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan yang akan menjadi contoh bagi pegawai atau bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan.

Sanksi atau hukuman mempunyai peranan dalam memelihara kedisiplinan pegawai, hukuman ditetapkan berdasarkan pertimbangan dari atasan. Dengan adanya hukuman dapat mendidik dan mengoreksi kesalahan yang dilakukan sehingga dapat memperbaiki dan tidak melakukan kesalahan yang sama. Sanksi indisipliner yang di terapkan pada LAZISMU Kota Medan terdiri hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Hukuman ini dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakitinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ka dapat disimpulkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu belum optimal hal ini ditandai masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan.

2. Budaya Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dapat dikatakan sudah optimal karena telah menerapkan prinsip Ramah, sopan, dan bersahabat Peduli, produktif, dan cepat Tanggap, inovasi berinisiatif berorientasi, keteladanan menjadi contoh berperilaku baik memotivasi nilai budaya kerja, profesionalisme kompeten dan bertanggung jawab bekerja cerdas dan tuntas, integritas konsisten dan disiplin jujur dan berdedikasi, kerjasama tulus dan terbuka saling percaya dan menghargai.
3. Kendala yang dihadapi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu meninggalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor, Menyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka perlunya pemberian saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Meskipun adanya sikap toleransi, namun hendaknya setiap karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, untuk tidak datang terlambat dan masuk tepat waktu ketika jam istirahat, sehingga dengan disiplin nya karyawan akan diikuti dengan karyawan lainnya.
2. Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan harus menjaga budaya yang sudah terbentuk dalam perusahaan, sehingga budaya yang sudah ada menggambarkan karakteristik yang membedakan dengan organisasi lainnya Dengan semakin baiknya budaya kerja islami yang terbentuk di dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.
3. Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memberikan penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik, hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dan keteladanan dari pimpinan karenan peran seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan yang akan menjadi contoh bagi pegawai atau bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. (2013). *Etika Bisnis Prespektif Islam*. ALFABETA.
- Danang, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku. Seru.
- Iqbal, M. (1996). *Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam*. Bulan Bintang.
- Ndraha, T. (2002). *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta.
- Olivia, H. (2020). Akuntansi Dalam Persepsi Syariah Islam. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(2), 105–115.
- Olivia, H. (2021). *The Implementation Of Analysis Zakat accounting Standards and Accountability of Financial Reports*. 2(1), 402–411.
<https://proceeding.umsu.ac.id/index.php/INSIS/>
- Ramadhan, H. (2014). Analisis Budaya Kerja PT. Bank Mandiri TBK. (PERSERO) KANWIL X Makasar. *Urnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15.

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Tasmara, T. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.