

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kecerdasan Spiritual

##### 1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan disamping kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi, yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual yaitu kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi.<sup>1</sup> Sebelum membahas tentang kecerdasan spiritual, terlebih dahulu penulis paparkan arti dari kata “kecerdasan” dan kata “spiritual”. Feldam mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan memahami dunia, berfikir secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan. Henmon menyatakan bahwa kecerdasan merupakan daya atau kemampuan untuk memahami. Sedangkan menurut Weschler kecerdasan adalah totalitas kemampuan seseorang, untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.<sup>2</sup>

Menurut Spearman dan Jones, bahwa ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut *nous*. Kedua istilah tersebut kemudian

---

<sup>1</sup> Zohar, Danah & Marshall, Ian, *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, Bandung, Mizan, 2007, hlm 36

<sup>2</sup> Hamzah Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, Jakarta, Bumi Askara, 2008 hlm 58-59

dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *intellegentia*. Selanjutnya dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence*, yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan).<sup>3</sup>

Kemudian kata “spiritual” sendiri berasal dari kata *spirit* yang berarti roh. Kata ini berasal dari bahasa latin, yakni *spiritus*, yang berarti bernafas. Selain itu, kata *spiritus* dapat mengandung arti bentuk alkohol yang dimurnikan. Dengan demikian, *spiritual* dapat diartikan sesuatu yang murni. *Spiritual* juga berarti segala sesuatu di luar tubuh fisik, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter.<sup>4</sup> Secara psikologik, *spirit* diartikan sebagai “*soul*” (ruh), suatu makhluk adikodrati yang nir-bendawi (*immaterial being*). Oleh karena itu dari perspektif psikologik, spiritualitas juga dikaitkan dengan berbagai realitas alam pikiran dan perasaan yang bersifat adikodrati dan nir-bendawi.<sup>5</sup>

Seiring perkembangan, kata *spirit* diartikan secara lebih luas lagi. Para filsuf mengkonotasikan “*spirit*” dengan;

- a. Kekuatan yang menganimasi dan memberi energi
- b. Kesadaran yang berkaitan dengan kemampuan, keinginan, dan inteligensi
- c. Makhluk *immaterial*

---

<sup>3</sup> Hamzah Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*,...hlm 58

<sup>4</sup> Aribowo Suprajitno A & Irianti E, *Menyentuh Hati Menyapa Tuhan (Renungan dan Kebiasaan Menuju Kecerdasan Spiritual)*, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2010, hlm xx

<sup>5</sup> Imas Kurniasih, *Mendidik SQ Anak Menurut Nabi Muhammad SAW*, Yogyakarta, Pustaka Marwa, 2010, hlm 11

- d. Wujud ideal akal pikiran (intelektualitas, rasionalitas, moralitas, kesucian, atau keilahian)

Dilihat dari bentuknya, menurut para ahli, spirit dibagi menjadi tiga tipe yaitu *pertama*, spirit subyektif yang berkaitan dengan kesadaran, pikiran, memori, dan kehendak individu sebagai akibat pengabstraksian diri dalam relasi sosial. Kemudian yang *kedua* spirit obyektif, berkaitan dengan konsep fundamental kebenaran (*right, recht*), baik dalam pengertian legal maupun moral. *Ketiga* spirit absolut yang dipandang sebagai tingkat tertinggi spirit adalah sebagai bagian dari nilai seni, agama, dan filsafat.<sup>6</sup>

Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.<sup>7</sup> Mujib dan Mudzakir mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual lebih merupakan konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang cerdas dalam mengelolah dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan kualitas-kualitas kehidupan spiritualnya, kehidupan spiritual disini meliputi hasrat untuk hidup bermakna yang memotivasi kehidupan manusia untuk senantiasa mencari makna hidup dan mendambakan hidup bermakna.<sup>8</sup> Ary Ginanjar Agustian menyatakan bahwa<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Imas Kurniasih, *Mendidik SQ Anak Menurut Nabi Muhammad SAW...*, hlm 11

<sup>7</sup> Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2004, hlm, 4

<sup>8</sup> Mujib, Abdul, & Mudzakir, Jusuf, *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2001, hlm 13

<sup>9</sup> Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta, Arga. 2001.hlm 57

kecerdasan spiritual adalah suatu kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif) dan memiliki pola pemikiran tauhidi (integralistik) serta berprinsip “hanya karena Tuhan”. Ary Ginanjar Agustian menekankan bahwa kecerdasan spiritual adalah perilaku atau kegiatan yang kita lakukan merupakan ibadah kepada Tuhan. Dengan demikian, kecerdasan spiritual menurut Ary Ginanjar Agustian, haruslah disandarkan kepada Tuhan dalam segala aktivitas kehidupan untuk mendapatkan suasana ibadah dalam aktivitas manusia. Inilah yang membedakan pengertian Ary Ginanjar Agustian dengan Danah dan Ian yakni adanya unsur ibadah dan penyandaran hanya kepada Allah dalam kehidupan manusia.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membangun manusia secara utuh untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna hidup untuk menilai bahwa tindakan yang dilakukan atau jalan hidup individu lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual menurut Agustian<sup>10</sup> adalah yang pertama, *inner value* (nilai-nilai spiritual dari dalam) yang berasal dari dalam diri (suara hati), seperti keterbukaan, tanggung jawab, kepercayaan, keadilan, dan kepedulian sosial. Faktor kedua, *drive* yaitu dorongan dan usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan.

---

<sup>10</sup><http://www.zimbio.com/member/joesafira/articles/aCJWw9mSkF/Faktor+Yang+Mendukung+Kecerdasan+Spiritual>. 3 Juni 2015

Agustian juga menyatakan ada 6 prinsip dalam kecerdasan spiritual berdasarkan rukun iman, yaitu<sup>11</sup> :

- a. Prinsip bintang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Yaitu kepercayaan atau keimanan kepada Allah SWT. Semua tindakan hanya untuk Allah SWT, tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.
- b. Prinsip malaikat berdasarkan iman kepada Malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan sebaik-baiknya sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah SWT untuk menjalankan segala perintah-Nya.
- c. Prinsip kepemimpinan berdasarkan iman kepada rasul. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti halnya Rasulullah SAW, seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh semua orang.
- d. Prinsip pembelajaran berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Alquran sebagai pedoman dalam bertindak.
- e. Prinsip masa depan berdasarkan iman kepada hari akhir. Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Semua itu karena keyakinan akan adanya hari kemudian dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.

---

<sup>11</sup> <http://www.zimbo> *Prinsip dalam Kecerdasan Spiritual.....* 3 Juni 2015

- f. Prinsip keraturan berdasarkan iman kepada qadha dan qadar. Setiap keberhasilan dan kegagalan, semu merupakan takdir yang telah ditentukan oleh Allah SWT. Hendaknya berusaha dengan sungguh-sungguh dan berdoa kepada Allah SWT.

Zohar dan Marshall mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual, yaitu :<sup>12</sup>

a. Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, liwes, adipatif, dan mampu mengorganisasikan diri. Penelitian yang dilakukan pada era 1990-an dengan menggunakan WEG (*Magneto- Encephalo- Graphy*) membuktikan bahwa osilasi sel saraf otak pada rentang 40 Hz merupakan basis bagi kecerdasan spiritual.

b. Titik Tuhan

Dalam penelitian Rama Chandra menemukan adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religius atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik Tuhan atau God Spot. Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual. Namun demikian, titik Tuhan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual. Perlu adanya integrasi antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari dan seluruh segi kehidupan.

---

<sup>12</sup> Zohar, D & Marshall, I. (2007), *SQ: Kecerdasan Spiritual*, (Rahmani Astusti, Ahmad Nadjib Burhani, Ahmad Baiquini. Terjemahan), Bandung, PT Mizan Pustaka. Buku asli diterbitkan tahun 2000, hlm 35-83

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual adalah nilai-nilai yang muncul dari dalam diri sendiri dengan dorongan usaha dan kebenaran juga faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual adalah sel saraf otak dan titik Tuhan.

### 3. Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Ian Marshal aspek-aspek kecerdasan spiritual itu adalah :<sup>13</sup>

- a. Kemampuan bersikap fleksibel, dapat menempatkan diri dan menerima pendapat orang lain secara terbuka.
- b. Tingkat Kesadaran diri yang tinggi, tingkat kesadaran diri yang tinggi seperti kemampuan *autocritism* dan mengerti tujuan serta visi hidupnya.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan seseorang dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dikemudian hari serta tetap tersenyum dan bersikap tenang.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kemampuan seseorang dimana di saat dia mengalami sakit, dia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan serta kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit ini ditandai juga dengan munculnya sikap ikhlas dan pemaaf.

---

<sup>13</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ Kecerdasan Spiritual*, Bandung, Mizan, 2007, hlm

- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, kualitas hidup seseorang yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut, seperti prinsip dan pegangan hidup dan berpijak pada kebenaran.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi mengetahui bahwa ketika dia merugikan orang lain, maka berarti dia merugikan dirinya sendiri sehingga mereka enggan untuk melakukan kerugian yang tidak perlu. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu misalnya menunda pekerjaan dan cenderung berpikir sebelum bertindak.
- g. Berpikir secara holistik, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal atau memiliki pandangan yang holistik yakni mampu untuk berpikir secara logis dan berlaku sesuai dengan norma sosial.
- h. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, kecenderungan menanyakan “mengapa” atau “bagaimana” jika akan mencari jawaban-jawaban yang mendasar dan memiliki kemampuan untuk berimajinasi serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.
- i. Menjadi pribadi mandiri, mudah untuk bekerja melawan konvensi (adat dan kebiasaan sosial), seperti mau memberi dan tidak mau menerima dan tidak tergantung dengan orang lain.

Menurut Zohar dan Marshall ada lagi beberapa aspek-aspek kecerdasan spiritual mencakup hal-hal berikut yang sering diistilahkannya kelopak teratai yang dikaitkan dengan tipe kepribadian menurut Holland dan teori motif menurut Cattell, yakni:<sup>14</sup>

- a. Sikap ramah tamah dikaitkan dengan tipe kepribadian.
- b. Kepribadian konvensional.
- c. Kedekatan dari jenis kepemimpinan dikaitkan dengan tipe kepribadian sosial dan kelopak teratai kedua, motif untuk memberikan cinta atau dicintai
- d. Keingintahuan yang dikaitkan dengan tipe kepribadian dan kelopak ketiga, yaitu dorongan untuk menyelidiki, tertarik pada sastra musik, kesenian pada umumnya sains, gagasan perjalanan, mempelajari alam.
- e. Kreativitas jelas dikaitkan dengan tipe kepribadian artistik dan kelopak teratai keempat, itu berarti digerakkan untuk membuat sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya, hidup dengan cara yang berbeda dari sebelumnya.
- f. Konstruksi yang dikaitkan dengan tipe kepribadian yang realistis dan kelopak kelima, yaitu diperolehnya kesenangan melalui dengan alat-alat mesin, membangun atau memperbaiki.
- g. Penegasan diri yang dikaitkan dengan tipe kepribadian pengusaha dan kelopak keenam, ini berarti digerakkan oleh minat mendapatkan

---

<sup>14</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *Kecerdasan Spiritual*, Bandung, PT Mizan Pustaka, 2007, hlm 120-121

penghasilan tinggi, reputasi, memberikan nafkah cukup pada keluarga dan sukses bekerja.

- h. Cattell juga menemukan motif yang lain yang disebutnya religius, Cattell menghubungkannya dengan perasaan berhubungan dengan Tuhan, dan dengan minat beragama yang berorganisasi.

Dari beberapa penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis mengambil aspek-aspek kecerdasan spiritual SQ dari Zohar dan Marshall meliputi kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami, keengganan untuk menyebabkan kerugian, berpikir secara holistik, kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan menjadi pribadi yang baik.

#### **4. Kecerdasan Spiritual dalam Islam**

Dalam Islam, kecerdasan spiritual termasuk dalam kecerdasan *qalbu*, seperti yang dikatakan Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan *qalbu* yang berhubungan dengan kualitas bathin seseorang. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk berbuat lebih manusiawi, sehingga dapat menjangkau nilai-nilai luhur yang mungkin belum tersentuh oleh pikiran manusia.<sup>15</sup> *Qalbu* adalah hati nurani yang menerima limpahan cahaya kebenaran ilahiah, yaitu ruh. Di dalam *qalbu*, terhimpun perasaan moral, mengalami dan menghayati tentang benar salah, baik buruk, dan

---

<sup>15</sup> Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*, Jakarta, Rajawali Press, 2001, hlm 329-330

lain-lain. *Qalbu* merupakan awal dari sikap sejati manusia yang paling murni, yaitu kejujuran, keyakinan, dan prinsip-prinsip kebenaran.<sup>16</sup>

Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif.<sup>17</sup> Ary Ginanjar Agustian juga menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menjadi manusia yang utuh, dan memiliki pola pemikiran tauhidi, serta berprinsip “hanya kepada Allah”.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut Toto Tasmara, ada lima mengenai akhlak mulia kecerdasan spiritual, yakni:<sup>19</sup>

#### 1. Shiddiq

Salah satu dimensi kecerdasan ruhaniah terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah akan memperoleh limpahan nikmat dari-Nya. Seseorang yang cerdas secara ruhaniah, senantiasa memotivasi dirinya dan berada dalam lingkungan orang-orang yang memberikan makna kejujuran.

Shiddiq adalah orang benar dalam semua kata, perbuatan, dan keadaan batinnya. Hati nuraninya menjadi bagian dari kekuatan dirinya karena dia sadar

---

<sup>16</sup> Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah (Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab Profesional dan Berakhlak)*, Jakarta, Gema Insani Press, 2001, hlm 45-47

<sup>17</sup> Ary Gpengeriinanjar Agustian, *ESQ Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (The ESO WAY 165)*..., hlm 47

<sup>18</sup> Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*..., hlm 57

<sup>19</sup> Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah Transcendental Intelligence Membentuk Kepribadian Yang Bertanggungjawab Profesional, dan Berakhlak*, Jakarta, Gema Insani, 2011, hlm 189-222

bahwa segala hal yang akan mengganggu ketentraman jiwanya merupakan dosa. Dengan demikian, kejujuran bukan datang dari luar, tetapi ia adalah bisikan qalbu yang secara terus-menerus mengetuk-ngetuk dan memberikan percikan cahaya illahi.

## 2. Istiqamah

Istiqamah diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat asaz) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu menuju pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik, sebagaimana kata (*taqwim*) merujuk pula pada bentuk yang sempurna (*qiwam*).

## 3. Fathanah

Fathanah diartikan sebagai kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan tertadap bidang tertentu padahal makna fathanah merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh. Seorang yang memiliki sikap fathanah, tidak saja menguasai bidangnya, tetapi memiliki dimensi ruhani yang kuat. Keputusan-keputusan menunjukkan kemahiran seorang profesional yang didasarkan pada sikap moral atau akhlak yang luhur, memiliki kebijaksanaan, atau kearifan dalam berpikir dan bertindak.

## 4. Amanah

Amanah menjadi salah satu dari aspek ruhaniah bagi kehidupan manusia, seperti halnya agama dan amanah yang dipikulkan Allah menjadi titik awal dalam perjalanan manusia menuju sebuah janji.

## 5. Tabligh

Mereka yang memiliki sifat tabligh mampu membaca suasana hati orang lain dan berbicara dengan kerangka pengalaman secara lebih banyak belajar dari pengalaman menghadapi persoalan-persoalan hidup.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dalam pandangan islam adalah kemampuan seseorang untuk yakin dan berpegang teguh terhadap nilai spiritual islam, selalu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai islam dalam hidup dan mampu untuk menempatkan diri dalam kebermaknaan diri yaitu ibadah dengan merasakan bahwa Tuhan selalu melihat setiap perbuatan yang dilakukan, sehingga dapat hidup dengan mempunyai jalan dan kebermaknaan yang akan membawa kepada kebahagiaan dan keharmonisan. Seorang muslim yang memiliki kecerdasan spiritual akan berbudi pekerti luhur, taat beribadah kepada Allah, bijaksana, peduli dan peka dalam kehidupan sosial, keluarga, maupun terhadap lingkungan. Itu semua adalah sebagai perwujudan jiwa seseorang yang selalu bersandar kepada Allah dan diaplikasikan pada perilaku dalam kehidupan.

## **B. Kedisiplinan**

### **1. Pengertian Kedisiplinan**

Banyak para ahli yang memberikan pengertian disiplin sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. *The Liang Gie* (1972) berpendapat bahwa disiplin itu adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam

suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.<sup>20</sup>

Goods (1972) dalam *dictionary of education* mengartikan disiplin sebagai berikut:

1. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai tindakan yang lebih efektif,
2. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, meskipun menghadapi rintangan,
3. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah,
4. Pengekangan dorongan dengan cara tak nyaman dan bahkan menyakitkan.<sup>21</sup>

Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>22</sup>

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Arti disiplin

---

<sup>20</sup> Ali Imran, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta, Bumi Askara, 2012, hlm 172

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm 172

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2009, hlm 86

sesungguhnya adalah proses melatih pikiran dari karakter individu secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat. Orang yang memahami hal ini menyadari bahwa proses kedisiplinan adalah proses yang berjalan seiring dengan waktu dan memerlukan pengulangan serta pematangan kesadaran sejak dini dari kedua pihak, yakni individu itu sendiri dan orang tua.<sup>23</sup>

Disiplin yang perlu dikembangkan adalah paham positif, yang menempatkan individu sebagai subyek dari disiplin untuk mencapai kematangan diri dalam berpikir, memilih, dan menata tingkah lakunya sesuai dengan tuntutan nilai dan norma-norma yang berlaku dilingkungannya.<sup>24</sup> Adapun pengertian disiplin pekerja adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan sendiri dan terhadap perusahaan secara keseluruhan. Disiplin sangatlah penting artinya bagi karyawan. karena itu, disiplin harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. jika disiplin ditanamkan secara terus menerus maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil di bidangnya masing-masing umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah

---

<sup>23</sup> Ariesandi S. *Rahasia Mendidik Anak Agar Sukses Dan Bahagia...*, hlm 231

<sup>24</sup> Maria J Wantah, *Pengembangan Disiplin Dan Pembentukan Moral Pada Anak Usia Dini...*, hlm 143

pemborosan waktu dan energi. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baik terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikendaki.<sup>25</sup>

## **2. Unsur-unsur Disiplin**

Disiplin merupakan kebutuhan perkembangan dan sebagai pengembangan individu untuk berperilaku sesuai dengan aturan dan norma yang ditetapkan oleh masyarakat. Disiplin mempunyai lima unsur yang terpenting, kelima unsur tersebut yaitu, aturan sebagai pedoman tingkah laku, kebiasaan-kebiasaan, hukuman untuk pelanggaran aturan, penghargaan untuk perilaku yang baik dan sejalan dengan peraturan yang berlaku, dan konsistensi dalam menjalankan aturan baik dalam memberi hukuman maupun dalam penghargaan.<sup>26</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa unsur disiplin itu ada lima, yaitu aturan tingkah laku, hukuman-hukuman, hukuman untuk aturan, penghargaan untuk perilaku yang baik, dan konsisten dalam menjalankan aturan yang baik.

## **3. Bentuk-bentuk Kedisiplinan**

Kedisiplinan sebagai suatu bentuk perilaku yang secara konsisten dilaksanakan secara terus menerus. Kedisiplinan mempunyai beberapa macam bentuk, yaitu disiplin dalam bekerja, beribadah, menaati peraturan dan tata tertib perusahaan. Untuk lebih rincinya peneliti akan menjelaskan beberapa jenis kedisiplinan.

---

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2009, hlm 87-88

<sup>26</sup> Maria J. Wantah, *Pengembangan Disiplin Dan Pembentukan Moral Pada Anak Usia Dini...*, Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional, 2005, hlm 150

### 1. Disiplin dalam Bekerja

Disiplin dalam bekerja ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena itu diperlukan perhatian dan ditanamkan sikap disiplin pada karyawan. Caranya dengan memberikan teladan yang baik oleh manajer dan pimpinan yang lain dan kemudian teladan itu jangan sampai dilanggar oleh pimpinan atau manajer itu sendiri.

### 2. Disiplin dalam Beribadah

Disiplin dalam beribadah sangatlah penting ketika seseorang menjalankan ibadahnya. Jika seseorang menjalankan ibadah dengan disiplin, maka dalam kehidupan sehari-haripun akan terbiasa disiplin.

### 3. Disiplin dalam Mentaati Peraturan dan Tata Tertib

Untuk menjamin ketertiban dan kelancaran perusahaan itu perlu dibuat peraturan yang mengatur para karyawannya agar mereka hidup lebih terarah. Sebab tanpa disiplin kegiatan tidak dapat berjalan dengan baik. Jadi, seorang karyawan dapat dikatakan mentaati peraturan perusahaan jika ia taat pada tata tertib dan peraturan perusahaan.

## **4. Fungsi Kedisiplinan dan Tujuan Kedisiplinan**

### **1. Fungsi Kedisiplinan**

Fungsi utama disiplin adalah untuk mengendalikan diri dengan mudah, menghormati dan mematuhi otoritas. Disiplin diperlukan dalam perusahaan agar semua karyawan dengan mudah, meresapkan pengetahuan dan pengertian sosial, antara lain mengenai hak milik orang lain, mengerti dan segera menurut untuk menjalankan kewajiban dan secara langsung mengerti larangan-larangan,

mengerti tingkah laku yang baik dan yang buruk, belajar mengendalikan keinginan dan berbuat sesuatu tanpa merasa terancam oleh hukuman, dan mengorbankan kesenangan sendiri tanpa peringatan dari orang lain.<sup>27</sup>

Tujuan ditegakkannya disiplin kerja antara lain, Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, dan membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.<sup>28</sup> Dengan demikian dapat dipahami bahwa fungsi disiplin adalah untuk mencapai keteraturan pribadi dan sosial, dalam bermasyarakat, berinteraksi dengan orang lain dan memberi penerangan agar tingkah laku individu tidak tersesat serta menimbulkan suasana hidup yang tidak menyengkan bagi karyawan.<sup>29</sup>

## 2. Tujuan Kedisiplinan

Emile Durkheim menyebutkan bahwa disiplin mempunyai tujuan ganda, yaitu mengembangkan suatu keteraturan dalam tindak-taduk manusia dan memberinya suatu sasaran tertentu yang sekaligus membatasi cakrawalanya.<sup>30</sup> Adapun tujuan disiplin dibagi menjadi dua yaitu tujuan dekat dan tujuan jangka lama. Tujuan dekat disiplin adalah untuk membuat individu-individu terlatih terkontrol, dengan mengajarkan mereka bentuk-bentuk tingkah laku yang pantas

---

<sup>27</sup> Singgih D. Gunarsa dan Yulia Singgih D. Gunarsa, *Psikologi Untuk Membimbing*. Jakarta, Libri, 2012, hlm 135

<sup>28</sup> Syamsul Ma'rif, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor, Kencana, 2012, hlm 98

<sup>29</sup> Maria J Wantah, *Pengembangan Disiplin dan Pembentukan Moral Pada Anak Usia Dini*. Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional, 2005, hlm 144

<sup>30</sup> Emile Durkheim, *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, Jakarta, Erlangga, 1990, hlm 35

atau yang masih asing bagi mereka. Sedangankan tujuan jangka lama dari disiplin adalah perkembangan dari pengendalian diri sendiri dan pengarahan diri sendiri (*self control* dan *self direction*). Pengendalian diri berarti menguasai tingkah laku diri sendiri dengan berpedoman norma-norma yang jelas, standar-standar dan aturan-aturan yang sudah menjadi milik diri sendiri.

Jadi pada dasarnya tujuan kedisiplinan adalah agar karyawan terlatih dalam mengendalikan dan mengarahkan tingkah laku dirinya dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan, sehingga timbul rasa tanggungjawab dan kematangan diri, yang menjadikan proses bekerja karyawan berjalan lancar.

### **5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Kedisiplinan kerja merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam rangka menciptakan iklim dan suasana kerja bagi kepentingan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dalam suatu organisasi secara umum menuntut tiap anggotanya untuk patuh dan taat kepada peraturan kerja agar seluruh tugas dan tanggungjawabnya dapat dilaksanakan bagi kepentingan tujuan organisasi.

Pentingnya meningkatkan disiplin bertitik tolak dari paradigma bahwa tidak ada satupun manusia yang sempurna, luput dari kesalahan. Setiap manusia mempunyai interes pribadi yang dapat berakibat mendahulukan kepentingan dirinya di atas kepentingan organisasi, sehingga diperlukan konsep disiplin yang dapat mengarahkan kepada ketaatan atau kepatuhan anggota organisasi. Tingkat kedisiplinan kerja anggota organisasi sangat beragam. Seorang pemimpin organisasi sering merasakan kesulitan dalam menghadapi anggotanya yang

memiliki perilaku disiplin yang rendah. Kesulitan tersebut disebabkan oleh terbenturnya berbagai kendala dalam upaya pembinaan usaha untuk memperbaiki disiplin yang rendah. Tindakan yang bijaksana perlu dilakukan dalam mengidentifikasi akar permasalahannya, yaitu mengetahui faktor-faktor yang membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan bagi perusahaan. Namun, bila pemberian kompensasi belum memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah salah satu cara meredam kegelisahan karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya teladan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh semua 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. Karyawan akan mau melakukan disiplin apabila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

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. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hati berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang diterapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak akan puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi

perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

#### 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain, saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.<sup>31</sup>

Secara mendasar, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Mejia, Balkin dan Cardy menyebutkan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, antara lain.<sup>32</sup>

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Secara umum motivasi merupakan sebagai sesuatu yang bersumber dari dalam atau luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini terus berjalan sebagai satu perputaran di dalam perilaku seseorang. Menurut Pareek, suatu organisasi perlu mengerti kebutuhan para karyawan dan bagaimana karyawan menanggapi proses penentuan tujuan dalam organisasi dan apa harapan karyawan terhadap

---

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2015, hlm 89-92

<sup>32</sup> Sutartono Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2010, hlm 21

pekerjaannya. Tanggapan terhadap proses penentuan tujuan merupakan gambaran adanya identifikasi sasaran dalam organisasi. Cox dan Hoover mengemukakan bahwa untuk memperoleh pemahaman terbaik bagaimana keinginan meningkat sejalan dengan motivasi, seseorang harus mengetahui tiga tingkat motivasi, yaitu: kepatuhan, yakni melakukan sesuatu karena diminta melakukannya, identifikasi sasaran, yakni memberi seseorang rasa memiliki kepentingan pada sasaran dan akan meningkatkan keinginan dan motivasi, dan komitmen, bahwa tingkat tertinggi motivasi adalah komitmen, tidak adanya motivasi lebih besar dari pada ketika orang merasakan bahwa sasaran itu benar-benar merupakan sasaran sendiri.<sup>33</sup>

Sasaran atau tujuan organisasi seperti yang telah disebutkan di atas harus disesuaikan dengan kemampuan anggotanya. Secara konseptual, Peter Thomson mengartikan kemampuan sebagai kesanggupan melaksanakan aktifitas pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan di dalam pekerjaan, dimana hasil kerja merupakan cermin dari keterampilan-keterampilan tertentu yang dimiliki oleh pelaku. Lebih lanjut Newstrom dan David dalam Soesanto berpendapat bahwa kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan keterampilan yang digambarkan dengan rumus:  $Knowledge \times Skill = Ability$ . Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan.

---

<sup>33</sup> Singgih D, *Psikologi Untuk Membimbing*, Jakarta, Libri, 2012, hlm 136

## 2. Teladan pimpinan

Keteladanan merupakan suatu pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan sukses, karena keteladanan memberikan isyarat-isyarat non verbal sebagai yang jelas untuk di tiru karyawan. Secara tidak sadar individu itu lebih banyak belajar dari apa yang mereka lihat.<sup>34</sup> Teladan dan ajaran membentuk tingkah laku dan mengarahkan individu dalam bertingkah laku dan pujian berperan dalam menguatkan dan mengukuhkan suatu tingkah laku yang baik.<sup>35</sup>

Faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Umumnya lingkungan tersebut terbagi menjadi tiga yaitu keluarga, institusi, dan masyarakat.<sup>36</sup>

Berdasarkan tipe kepemimpinan kharismaik seperti telah di sebutkan di atas, pemimpin harus memberikan contoh yang baik untuk dijadikan teladan dan panutan para bawahannya. Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawannya, dengan keteladanan pimpinan yang baik, maka disiplin bawahan akan ikut baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan yang benar, jujur, adil serta kata dan perbuatan yang dilakukan.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa atau *reward*, juga diartikan sebagai compensation yang merujuk pada pemberian kompensasi kepada orang yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan bagian dari balas jasa terhadap

---

<sup>34</sup> Doni Koesoema A, *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik Anak DI Zaman Global*. Jakarta, Grasindo, 2011, hlm 214

<sup>35</sup> Singgih D. Gunarsa, *Psikologi Untuk Membimbing*, Jakarta, Libri, 2012, hlm 136

<sup>36</sup> Jalaludin, *Psikologi Agama*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010, hlm 312

pekerjaannya.<sup>37</sup> Kompensasi itu imbalan jasa (kontraprestasi) yang diberikan kepada para pekerja karena mereka telah memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>38</sup>

Balas jasa berupa penghargaan seperti yang telah di sebutkan di atas turut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena balas jasa (*reward*) akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti semakin besar balas jasa yang di terima, maka semakin baik kedisiplinan karyawan.

#### 4. Keadilan

Keadilan sangat berkaitan dengan salah satu teori motivasi, yaitu teori keadilan (*equity theory*). Teori keadilan ini mengungkapkan tentang bagaimana perasaan dan reaksi karyawan terhadap sistem ganjaran yang diberikan oleh suatu organisasi. Menurut Adam, teori ini menyatakan bahwa karyawan membandingkan hasil kerja atau prestasi kerja (keluaran-output) yang mereka peroleh dengan kelayakan imbalan (ganjaran) yang telah diterima sebagai masukan (input) atas pekerjaan yang mereka kerjakan.<sup>39</sup>

Secara umum, teori keadilan ini juga terkait dengan indikator balas jasa atau kompensasi seperti yang dikemukakan sebelumnya. Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan

---

<sup>37</sup> Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Jakarta, Bumi Askara, 2007, hlm 91

<sup>38</sup> Komaruddin Sastradipoera, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, Jakarta, Raja Grafindo, 1994, hlm 164

<sup>39</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta. Kencana, 2012, hlm 70

keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dalam menegakkan disiplin kerja bukan hanya keadilan *reward* yang diterapkan tetapi keadilan *punishment* harus juga diterapkan. Penerapan keadilan dalam dua hal tersebut diharapkan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan menginginkan untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat pengendalian secara terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahannya tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan pengawasan melekat adalah agar tercapainya kondisi yang mendukung kelancaran tugas dan ketetapan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, kebijaksanaan, rencana, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dilakukan oleh atasan langsung. Adapun maksudnya untuk meningkatkan disiplin serta prestasi kerja dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.

#### 6. Sanksi Hukuman

*Punishment* atau hukuman menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly sebagai berikut *punishment* atau hukuman adalah peristiwa penentangan atau menghilangkan peristiwa positif diikuti tanggapan untuk menurunkan frekuensi respon. Terdapat hubungan atau kesatuan antara respon yang didefinisikan dan

konsekuensi tindakan yang menentang atau stimulus (seperti pengurangan pembayaran bagi yang absen).

Thorndike dalam Gibson, memberikan penjelasan tentang teori hukuman sebagai berikut hukuman mempunyai pengaruh pada perilaku dengan memperlemah antara stimulus dan respon, hukuman merupakan contoh pada seseorang tentang apa yang sebaiknya tidak dilakukan, tetapi tidak ada informasi yang bisa mengatakan pada seseorang mana alternative perilaku tertentu yang sebaiknya di ikuti. Jadi hukuman lebih ditujukan untuk menghilangkan perilaku tertentu yang tidak diinginkan oleh organisasi. Dengan adanya hukuman maka diharapkan perilaku anggota organisasi yang tidak diinginkan, tidak akan diulang lagi.

#### 7. Ketegasan

Secara terminologi ketegasan mempunyai arti kejelasan, dan kepastian. Ketegasan sangat diperlukan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya agar keteraturan dan kepatuhan dapat terbagun dalam organisasinya. Istilah ketegasan dalam hal ini berkaitan dengan aspek bertindak untuk menerapkan disiplin kerja karyawan. Menurut Mario Teguh dalam menerapkan disiplin ada dua hal yang harus diperhatikan, kesegeraan dalam memberi hukuman, bila tidak segera dihukum orang akan lupa kesalahannya, dan perimbangannya (keadilan).

Ketegasan dari pimpinan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. pimpinan harus berani megambil langkah dalam menghukm karyawannya, dan harus tegas dalam tindakan disipliner bagi karyawannya, karena bila tidak tegas

maka pimpinan akan kurang disegani oleh karyawan sehingga akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan atau *human relations*, secara luas berarti komunikasi persuasi seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kepuasan hati kedua belah pihak. Secara sempit, *human relations*, hanya terjadi dalam situasi kerja dan dalam organisasi keorganisasian untuk menunggu gairah kerja dan semangat kerja sama yang produktif serta berbahagia hati.

### **6. Aspek-aspek Kedisiplinan**

Aspek-aspek yang terdapat dalam disiplin kerja berdasarkan definisi Kamus Umum Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala hal perbuatan selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dari definisi tersebut, tampak beberapa aspek yang terkandung di dalam pengertian disiplin:

1. Disiplin merupakan latihan batin dan watak yang erat kaitannya dengan pemerdayaan mentalis individu serta pembentukan sikap dan perilakunya.
2. Disiplin merupakan perbuatan atau perilaku untuk metaati tata tertib.

Poerwadarminta melihat disiplin sebagai bentuk latihan, pada hal yang sesungguhnya yang terjadi justru disiplin itu merupakan hasil dari sebuah latihan, kebiasaan-kebiasaan. Selanjutnya harus diingat bahwa di dalam perilaku atau perbuatan disiplin terkandung pemahaman dan pengertian yang jauh lebih mendalam dari hanya sekedar hasil latihan atau mengetahui perilaku disiplin dari

bentuk luarnya saja. Karena sebuah perilaku dapat saja sebuah tipuan, rekayasa atau perilaku yang berpura-pura.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Singodimedjo, aspek-aspek kedisiplinan itu adalah, peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.<sup>41</sup>

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersikap adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.<sup>42</sup>

Menurut Panji Anoraga, di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, antara lain, tata tertib dan peraturan yang jelas, ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Selain itu, Panji Anoraga mengemukakan lagi bahwa seorang pekerja yang

---

<sup>40</sup> Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah Transcendental Intelligence Membentuk Kepribadian Yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak*, Jakarta, Gema Insani, 2001, hlm 216

<sup>41</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm, 94

<sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 94

berdisiplin tinggi itu yakni, masuk kerja tepat pada waktunya dan juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, dan memiliki keahlian pada bidang tugasnya.<sup>43</sup> Seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efisien tugasnya jika tidak memiliki keahlian pada bidang tugasnya. Seorang juru tik yang ahli akan lebih efisien kerjanya, jika dibanding dengan tiga orang juru tik yang tidak terampil dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu perlu kesadaran, terutama dari mereka yang kurang ahli dan kurang terampil tersebut, disamping meningkatkan kesadaran berdisiplin, juga kesadaran untuk terus meningkatkan keahliannya, sehingga akan tercapai tingkat efisien dan prestasi kerja yang maksimal.<sup>44</sup> Selain itu, disiplin itu ada proses tindakannya, yaitu sebagai berikut, menetapkan *early warning system*, melalui penetapan tujuan dan target di awal tahun dan dievaluasi secara periodik, proses diagnosis dengan berkonsentrasi mencari penyebab problem kerja, pertemuan tindak lanjut, pertemuan untuk menetapkan konsekuensi, penetapan konsekuensi pada pertemuan kinerja tahunan, serta penentuan hasil akhir atas konsekuensi, seperti rotasi, PHK, dan lain-lain.<sup>45</sup>

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kedisiplinan adalah peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain,

---

<sup>43</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta, Renika Cipta, 2009, hlm 46-47

<sup>44</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, hlm 47

<sup>45</sup> M. Syamsul Ma'rif, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor, IPB Press, 2012, hlm 103

peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi. Selain itu, ada beberapa proses tindakan disipliner yang harus ditetapkan di perusahaan agar tercapai semua target perusahaan yaitu dengan terciptanya disiplin terhadap karyawan dan perusahaan akan berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua, baik karyawan maupun manajer di perusahaan tersebut.

### **7. Pandangan Islam terhadap Kedisiplinan**

Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin, serta diterapkan secara konsisten. Demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi dengan iklim yang sehat dan kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan. Menurut Kasmaningtyas menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap tanggung jawab dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Disiplin kerja menurut Harlie suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju ke arah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditempat karyawan bekerja.<sup>46</sup>

Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya merupakan cerminan dari sikap kedisiplinan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta

---

<sup>46</sup> Harlie. M, *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Talabong di Tanjung Kalimantan Selatan Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 2010, Di unduh 8 agustus 2015, Jam 10.10

masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan karenan biasanya orang yang berhasil dalam karyanya dan studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin yang baik, dalam arti orang tersebut memiliki keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur kerja teratur makan, teratur olahraga dan tertib dalam segala hal.

Menurut pendapat Gondokusumo, 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 islam manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar selalu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.<sup>47</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sukses itu bisa terwujud dengan cara bisa mengendalikan diri yang menyangkut dengan pengaturan cara hidup dan cara kerja yang baik dengan menjadi pribadi yang disiplin di setiap hal. Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan mentaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja. Hal ini bila dilihat dari pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah

---

<sup>47</sup> Candra. i. K. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau. Jurnal Pemerintahan Integratif*,2013, Di unduh 8 Agustus 2015, Jam 08.13

direncanakan.<sup>48</sup> Sesuai penjelasan Alquran surat Ar Ra'd ayat 11 yang menyebutkan:

لَهُمْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ تَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ ۖ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya, “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

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.<sup>49</sup> Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.<sup>50</sup> Selain itu ada penjelasan isi Alquran yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Alquran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

<sup>48</sup> Aslati. *Jurnal Pengembangan Islam Dalam Perspektif Dakwah*. [http://dakwahpml.blogspot.com/2013/08/jurnal-pengembangan-masyarakat-islam\\_html\(online\)](http://dakwahpml.blogspot.com/2013/08/jurnal-pengembangan-masyarakat-islam_html(online)) (diunduh pada 1 Agustus 2015 jam 22.15)

<sup>49</sup> Sinaga. A.T.I, *Disiplin Kerja Pengawasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai*, Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, 2012

<sup>50</sup> Aeni. A. N, *Menanamkan Disiplin Pada Anak Melalui Dairy Activity Menurut Ajaran Isla*. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*. 2011, hlm 17-29

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٦﴾

Artinya, Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashar ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٥٦﴾

Artinya, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Menurut Kolhberg, aspek kedisiplinan meliputi kontrol diri, taat dan patuh terhadap peraturan dan dapat dipercaya.<sup>51</sup> Menurut Hidayat, agar disiplin dapat tumbuh dan terpelihara dengan baik maka terdapat tiga faktor yang sangat perlu diperhatikan yaitu, kesadaran, keteladanan, penegakan peraturan. 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.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Widodo, *Perilaku Disiplin Siswa Ditinjau dari Aspek Pengendalian Diri (Self Control) dan (self Disclosure) Pada Siswa SMK Wonosari Caruban Kabupaten Meduin*, 2013, Jurnal Widya Warta, Vol. 1 (37): 140-151

<sup>52</sup> Hidayat, H. S, *Pengaruh Kerjasama Orangtua dan Guru Terhadap Disiplin Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan*, 2013, Jurnal Ilmiah Widya, Vol. 1 (2): 92-99

Menurut Al-Hasyimi perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin sebagai contoh yaitu, berperilaku jujur, pemberani, menepati janji, dan amanah.<sup>53</sup>

### 1. Perilaku jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan dan realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Dalam Alquran Allah SWT juga meminta kaum beriman untuk bergabung bersama orang-orang yang benar dan jujur, yaitu :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

Artinya, *Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.*

### 2. Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyarankan 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 Aluran dijelaskan tentang berani membela kebenaran, yaitu:

---

<sup>53</sup> Dani Nuryanti, *Naskah Publikasi Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan X*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014

أَنْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ  
لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٦٧﴾

Artinya, *Berangkatlah kamu baik dalam Keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah. yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.*

### 3. Menepati janji

Menepati janji adalah melakukan wajib bagi hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan berupa sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntunan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup.

### 4. Melaksanakan Amanah

Amanah adalah salah satu akhlak rasul yang paling nampak. Sebagaimana telah disebutkan dalam surat Asy Syu'ara ayat 107:

إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ﴿١٠٧﴾

Artinya, *Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul kepercayaan (yang diutus) kepadamu.*

Islam juga mengajarkan bahwa kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut Al-Khayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen 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 merupakan bagian dari

religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiulitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Dalam Aluran juga dijelaskan disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ahsr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya, *kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.*

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan dalam Hadist riwayat Al-Bukhari Muslim yaitu:

*Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun dalam hal yang dibencinya, kecuali ia diperintah untuk mengerjakan mkasiat. Apabila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat. (H.R Bukahri Muslim)*

Disiplin dalam perspektif islam adalah suatu ibadah, ibadah yang dilakukan seseorang dengan rasa tulus dan ikhlas, taat mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ash-shieddieqy ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk.