

**KEPEDULIAN PIMPINAN PERUSAHAAN TERHADAP
AKTIVITAS IBADAH
(Studi Deskriptif Analisis Pada Perusahaan Pabrik Kelapa CV.
Rezki Bersama Di Desa Alus-Alus, Kabupaten Simeulue)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

FIRDA FANITA

NIM. 190402069

Prodi Bimbingan dan Konseling Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan dan Konseling Islami**



Oleh

**FIRDA FANITA
NIM. 190402069**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

AR - RANIRY

Jarnawi, S.Ag., M.Pd

NIP. 197501212006041003

M. Yusuf MY., S. Sos.I., MA

NIDN. 2106048401

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dan Dapat Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam**

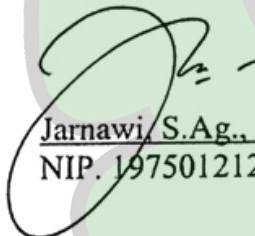
Diajukan Oleh:

**Firda Fanita
NIM. 190402069**

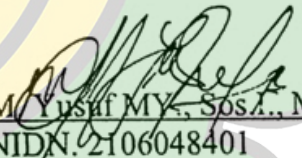
Pada Hari/Tanggal
Kamis, 14 Desember 2023 M
1 Jumadil Akhir 1445 H

Di
Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah


Ketua


Jarnawi, S.Ag., M.Pd
NIP. 197501212006041003

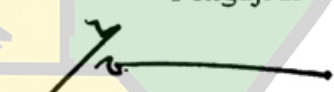
Sekretaris


M. Yusuf M.Y., Sps.A., MA
NIDN. 2106048401

Penguji I


Drs. Maimun Yusuf, M.Ag
NIP. 195812311986031053

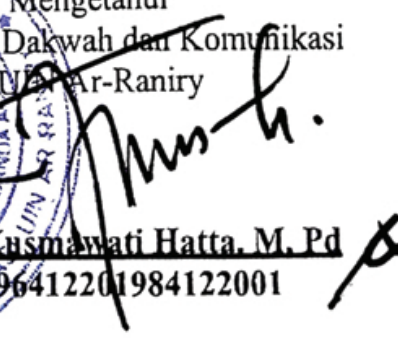
Penguji II


Dr. Zalikha, M.Ag
NIP. 197302202008012012



Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry


Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd
NIP. 196412201984122001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Firda Fanita

NIM : 190402069

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 15 Oktober 2023
Yang Menyatakan,



Firda Fanita
Firda Fanita
NIM. 190402069

ABSTRAK

Kepedulian seorang pimpinan perusahaan dalam melaksanakan fungsi dan perannya terhadap agama akan memberikan dampak positif kepada karyawan dan keberlangsungan perusahaan. Seharusnya seorang pemimpin perusahaan menyediakan tempat Ibadah kepada karyawan dan menerapkan peraturan menjalani Ibadah diperusahaan agar karyawan tidak melalaikan kewajiban sebagai seorang muslim. Namun pada kenyataannya kepedulian pimpinan perusahaan lebih menekankan dan menegaskan masalah seperti disiplin bekerja, datang tepat waktu, tidak diperbolehkan absen dan kualitas kerja karyawan yang dibutuhkan. Tujuan penelitian: untuk mengetahui kepedulian pimpinan perusahaan terhadap aktivitas Ibadah karyawan dan untuk mengetahui kendala pimpinan perusahaan terhadap kepedulian aktivitas Ibadah karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis kualitatif dengan subjek penelitian sebanyak 12 responden. Teknik pemilihan subjek dilakukan secara *purposive sampling*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: (1) kepedulian pimpinan perusahaan terhadap aktivitas Ibadah karyawan masi belum terpenuhi dengan baik, sebab kewajiban CV. Rezeki Bersama dalam memberikan hak-hak karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan. Seperti pihak perusahaan belum menyediakan fasilitas tempat Ibadah dan sarana lainnya sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan Ibadah (salat) di perusahaan. (2) Kendala yang dihadapi pimpinan perusahaan terhadap kepedulian aktivitas Ibadah karyawan yaitu karyawan tidak bisa diatur dan sulit diajak bekerja sama dengan baik, kedua hubungan komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan, dan ketiga gaya kepemimpinan yang tidak sesuai memberikan dampak buruk bagi karyawan dan keberlangsungan perusahaan.

Kata Kunci: Kepedulian, Pimpinan, Aktivitas Ibadah Karyawan

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan taufiq dan hidanya-Nya, serta memberikan kesehatan dan keberkahan umur. Shalawat dan salam kepada jujungan Nabi Muhammad Saw yaitu sosok yang telah memperkenalkan kita kepada ajaran yang benar, membawa kita dari alam jahiliyah kepada alam yang berilmu pengetahuan. Shalawat dan salam juga senantiasa tercurahkan kepada keluarga dan semua sahabat beliau.

Dengan izin Allah serta berkat bantuan dari semua pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna mencapai gelar sarjana (S1) pada Prodi Bimbingan dan Konseling Islami, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dengan judul **“Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah (Study Deskriptif Analisis Pada Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezki Bersama Di Desa Alus-Alus, Kabupaten Simeulue)”** proses penyelesaian karya ilmiah ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak yang terkait oleh karna itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dalam memberikan informasi-informasi dan arahan yang berguna sejak awal hingga akhir penulisan skripsi. Maka penulis mengucapkan terimakasih dengan tulus kepada:

1. Penghargaan saya istimewa kepada Ayahada Harjono dan Ibunda Evausia tercinta, kedua adik saya Hafitra dan Vitalia beserta keluarga besar saya terimakasih telah memberikan do'a yang tulus, dukungan, kasi sayang serta motivasi sehingga saya dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Saya hanya mampu mengucapkan ribuan terimakasih, semoga pencapaian ini dapat membahagiakan keluarga saya khususnya orang tua.
2. Bapak Jarnawi, S.Ag, M.Pd. Selaku pembimbing pertama dan Bapak M. Yusuf MY., Sos.I., MA. Selaku pembimbing kedua. Terimakasih telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu, membimbing, dan mengarahkan penulis dengan sangat luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd. selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, kepada Bapak Jarnawi S.Ag, M.Pd. selaku ketua Prodi Bimbingan dan Konseling Islam dan seluruh Dosen Bimbingan dan Konseling Islam yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah mengajarkan serta mendidik penulis selama ini.
4. Ucapan terimakasih kepada semua sahabat yang selalu setia memberikan support satu sama lain, saling menyemangati, memotivasi dalam keadaan suka dan duka sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Yaitu: Eka Yulita, Yasi Aisyah, Desi, Cut Salama, Ais Lestari, Misfayani, Fatma, Alfita, Ernika dan Diva.

Semoga segala keikhlasan dan ketulusan hati yang diberikan mendapat balasan dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata, hanya kepada Allah kita berserah dan yang baik datangnya dari Allah, semoga kita semua mendapatkan rahmat ridhaNya, Amiin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 15 Oktober 2023

Peneliti,

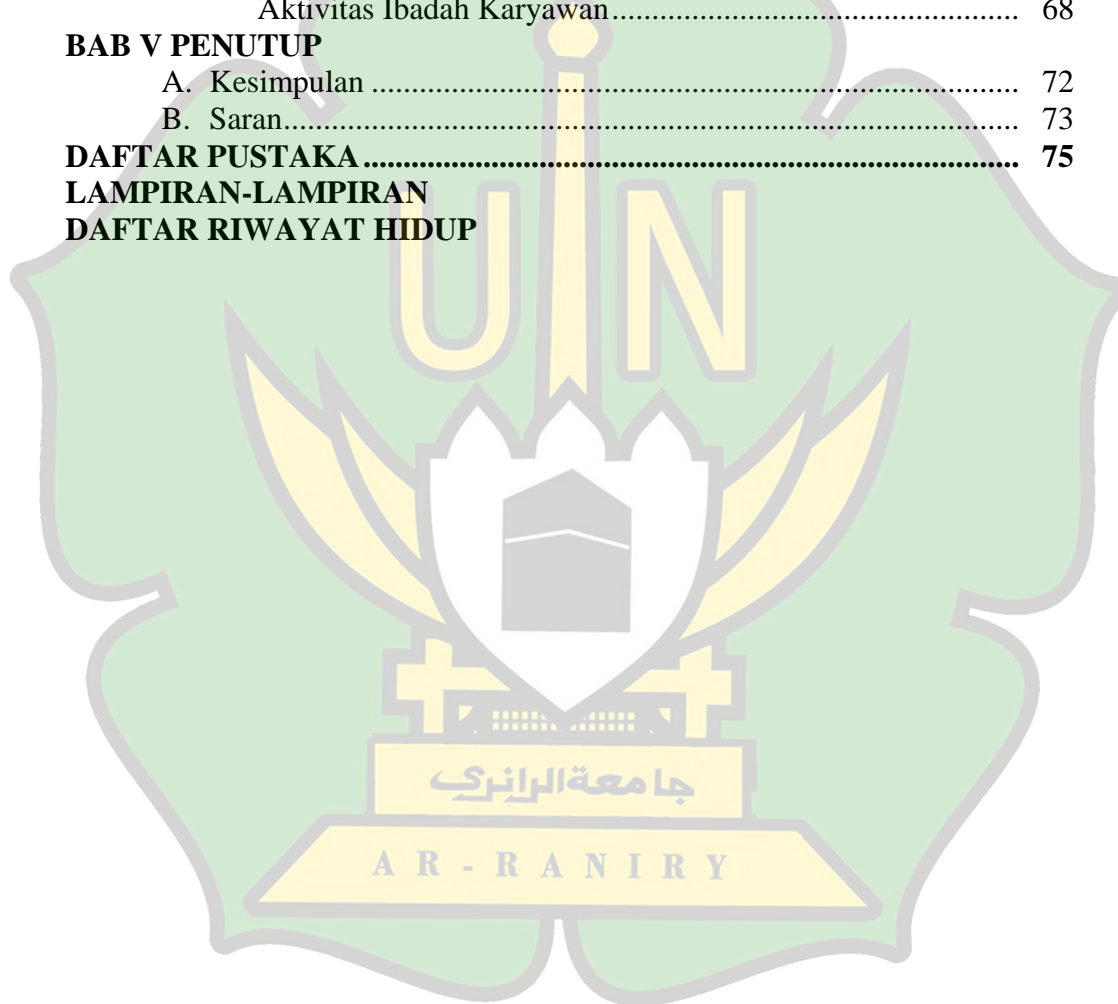
Firda Fanita
NIM. 190402069



DAFTAR ISI

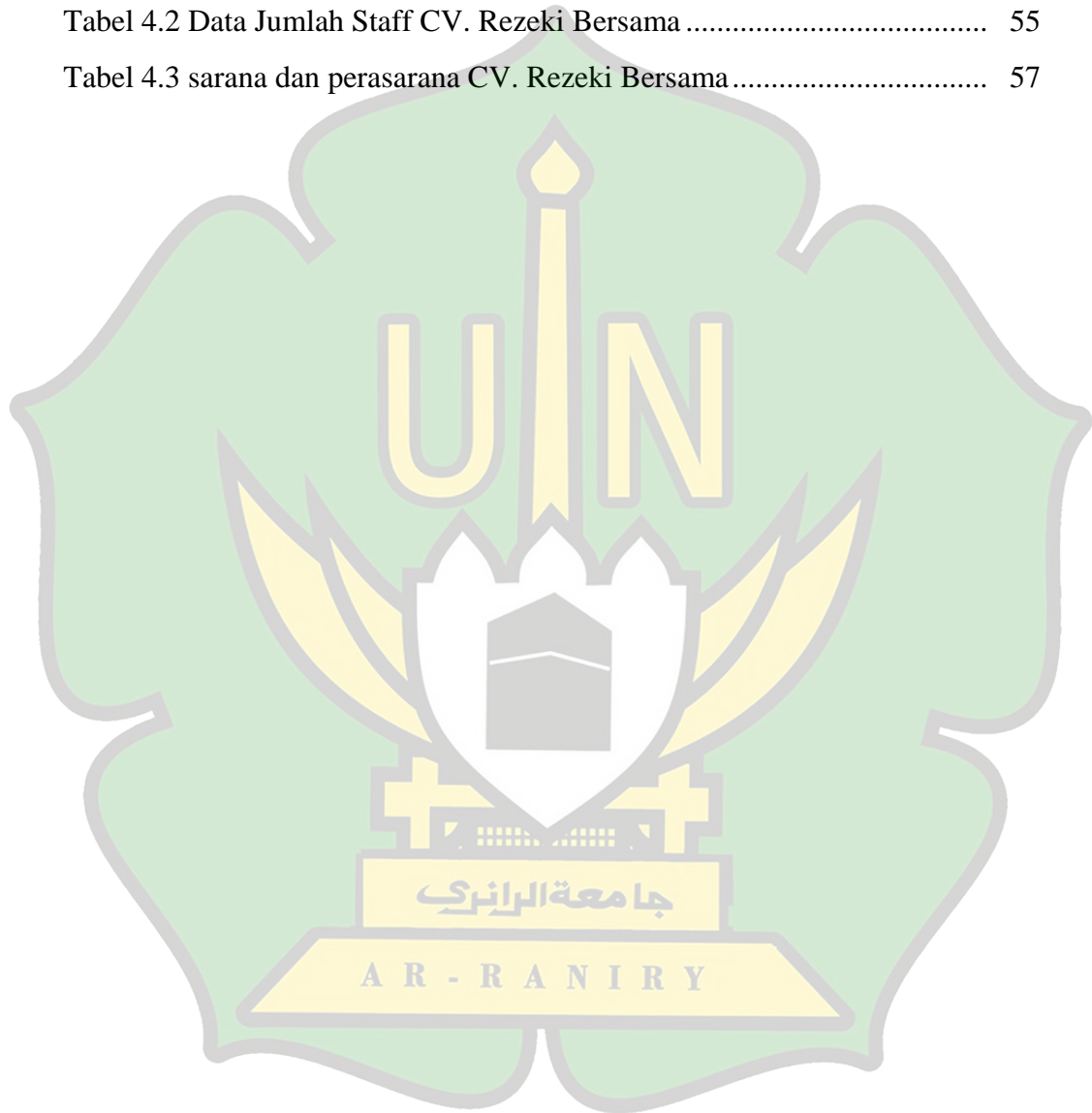
	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR BAGAN.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Oprasional	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kepedulian	14
1. Dimensi kepedulian	15
C. Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepedulian	17
2. Teori Kepemimpinan	22
3. Gaya Kepemimpinan.....	23
4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan	27
5. Fungsi Kepemimpinan	29
D. Aktivitas Ibadah	32
1. Pengertian Ibadah.....	32
2. Aktivitas Ibadah Karyawan.....	34
3. Fasilitas Tempat Ibadah Karyawan.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Metode Penelitian	44
B. Subjek Penelitian Dan Teknik Sampel.....	45
C. Teknik Pengumpulan Data.....	47
D. Teknik Pengelolaan Dan Analisis Data.....	48
BAB IV DESKRIPSI DATA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian	52
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
2. Visi Misi Perusahaan CV. Rezeki Bersama.....	53
3. Stuktur Organisasi Perusahaan CV. Rezeki Bersama.....	54
4. Jumlah Karyawan Dan Jam Kerja Pada Perusahaan CV. Rezeki Bersama.....	55
5. Jaminan Kesejahteraan Bagi Karyawan.....	56
6. Sarana dan Prasarana Perusahaan CV. Rezeki Bersama.....	57

B. Deskripsi Hasil Penelitian	58
1. Bagaimana Kepedulian Pimpinan Perusahaan Pabrik Terhadap Aktivitas Ibadah Karyawan.....	58
2. Apa Kendala Pimpinan Perusahaan Terhadap Kepedulian Aktivitas Ibadah Karyawan.....	62
C. Pembahasan Data Penelitian.....	66
1. Kepedulian Pimpinan Perusahaan Pabrik Terhadap Aktivitas Ibadah Karyawan.....	66
2. Kendala Pimpinan Perusahaan Terhadap Kepedulian Aktivitas Ibadah Karyawan.....	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Informan Penelitian	46
Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan CV. Rezeki Bersama	55
Tabel 4.2 Data Jumlah Staff CV. Rezeki Bersama	55
Tabel 4.3 sarana dan perasarana CV. Rezeki Bersama.....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 BPJS Ketenagakerjaan CV. Rezeki Bersama..... 56



DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Stuktur Organisasi Perusahaan CV. Rezeki Bersama..... 54



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Izin Melakukan Penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
- Lampiran 3 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian dari Perusahaan CV. Rezeki Bersama
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Penelitian
- Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rasa kepedulian merupakan sebuah sikap keberpihakan seseorang untuk melibatkan diri dalam persoalan, keadaan atau kondisi yang terjadi di sekitarnya. Orang yang memiliki kepedulian adalah mereka yang terpenggil melakukan sesuatu dalam rangka memberi inspirasi, perubahan, kebaikan kepada lingkungan di sekitarnya. Menurut Swanson dalam Muhibbin Syah mendefinisikan kepedulian sebagai salah satu cara untuk memelihara hubungan dengan orang lain, dimana orang lain merasakan komitmen dan tanggung jawab pribadi.¹

Dalam suatu organisasi, kepedulian pimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Harus memahami setiap perilaku karyawan yang berbeda-beda, Karyawan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.²

Menurut wahjosumidjo bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, penanggung jawab, sehat dan memiliki sifat dewasa, keeluasaan hubungan social,

¹ Muhibbin Syah. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: Remaja Rodakarya, 2011), hal. 35.

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2009), hal. 213.

motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas social modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan social dan politik.³

Setiap kepemimpinan atau *leadership* selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para karyawan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.⁴

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan adalah perilaku interaktif yang mampu mempengaruhi individu-individu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka memberikan arahan petunjuk yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kepercayaan yang dipercayakan kepadanya. - R A N I R Y

Kepemimpinan Islam identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), hal. 79.

⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2006), hal.137.

dalam perkataan “amir” atau penguasa. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Kata Ulil Amir berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

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. (QS. An-Nisa: 59)*⁵

Ayat diatas ditafsirkan oleh Tafsir al-Misbah. Bawah umat Islam harus mematuhi aturan hukum dari mereka yang memegang kekuasaan. Hai orang-orang beriman, ikutlah perintah Allah dalam Al-Qur’an dan taatilah Rasul-Nya, Muhammad SAW dalam segala macam perintah (baik mengerjakan sesuatu maupun tidak), sebagaimana tercantum dalam sunnah yang sah, dan menerima perintah ulil amir (yaitu mereka yang diberi wewenang untuk menagani urusan anda), selama mereka adalah bagian dari anda dan perintah mereka tidak bertentangan dengan perintah paksaan dari perintah Allah dan Al-Qur’an, hai orang-orang beriman. Al-Qur’an tidak memasukkan perintah yang tepat dari Allah dan Nabi, sehingga anda menarik jika anda memiliki pandangan alternatif tentang masalah tertentu. Dengan kata lain, jika anda benar-benar percaya kepada Allah

⁵ QS. An-Nisa, 59.

dan Hari akhir, kembalilah kenilai-nilai dan jiwa dari hidaya Nabi, yang dapat anda temukan dalam sunnanya, dan anda akan menemukan bahwa itu lebih baik untuk kehidupan dunia dan akhirat anda, karena sumber hukum ini baik dan sempurna, sedangkan selebihnya baik atau kurang.⁶ Ayat ini membicarakan terutama tentang ulil amir dalam alih bahasa Indonesia, maka secara harfiah diartikan sebagai “pemilik urusan“, lebih gampang “pemimpin”, karena di tangan pemimpinlah yang menjadi segala urusan tertentu.

Kepedulian pimpinan perusahaan di dunia kerja akhir-akhir ini manjadi salah satu tema penting diberbagai negara dan menjadi perhatian serius diberbagai bidang organisasi/perusahaan. Terutama kepedulian pemimpin terhadap aktivitas Ibadah. Perusahaan pabrik tepung kelapa CV. Rezeki Bersama yang berlokasi di Desa Alus-Alus Kecamatan Teupah Selatan merupakan satu-satunya pabrik industri dan eksportir tepung kelapa yang ada di Kabupaten Simeulue, Perusahaan asal dari kota Medan (Sumatera Utara) ini telah berdiri sejak tahun 2008 dan masih beroperasi hingga sekarang. Bahan baku yang digunakan pabrik adalah kelapa bulat dari masyarakat daerah Simeulue. Perusahaan pabrik tepung kelapa CV. Rezeki Bersama memiliki dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik masyarakat setempat maupun masyarakat pendatang karena penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan pabrik. Akan tetapi disisi lain menimbulkan persoalan yang tidak kalah pelik.

⁶ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, Keserasian Al-Qur'an*. (Jakarta: Lentara Hati, 2002), Hal. 483.

Realita yang terjadi di lapangan, pemimpin perusahaan kurang memiliki kepedulian terhadap aktivitas ibadah karyawan pabrik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti. Pimpinan perusahaan pabrik lebih menekankan dan menegaskan masalah seperti disiplin bekerja, datang tepat waktu, tidak diperbolehkan absen dan kualitas kerja karyawan yang dibutuhkan serta tidak menyediakan tempat ibadah karyawan. Kurangnya kepedulian pimpinan perusahaan pabrik terhadap aktivitas ibadah karyawan menjadi salah satu penyebab karyawan menganggap melaksanakan ibadah (salat) tidak terlalu penting dan mengabaikan pentingnya nilai-nilai kejujuran dalam bekerja juga tanggung jawab.

Hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan pabrik, menyatakan bahwa saat jam istirahat dan waktu makan siang karyawan pabrik lebih memilih untuk bermain game online, pergi ke warung kopi, dan sebagian memilih untuk tidur, bahkan pada hari Jum'at karyawan masih tetap berkerja seperti hari lainnya tidak ada jadwal untuk melaksanakan ibadah salat Jum'at. Saat peneliti bertanya, mengapa tidak memanfaatkan waktu istirahat untuk beribadah?. Karyawan akan memberikan jawaban atau alasan-alasan seperti, baju yang mereka gunakan kotor, tidak ada tempat yang di sediakan untuk beribadah, dan tidak mengambil peralatan untuk keperluan beribadah (salat).⁷

⁷ Wawancara Awal Pada Tanggal 05 September 2022. Di Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezki Bersama.

Kepedulian seorang pimpinan perusahaan dalam melaksanakan fungsi dan perannya terhadap agama salah satu buktinya pihak perusahaan menyediakan tempat Ibadah dan memberikan kebebasan beribadah kepada karyawan. Menjalankan syariat agama harus mampu menghadirkan diri sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seorang pemimpin harus menerapkan dan melaksanakan aturan dalam menjalani Ibadah diperusahaan dan diterapkan kepada karyawan agar tidak melalaikan kewajiban sebagai seorang muslim, oleh karena itu menjadi sebuah tanggung jawab seorang pemimpin memperhatikan kewajiban tersebut.

Bahkan secara kualitatif, keberagaman yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja di tempat kerjanya.⁸ Karena dari itu sangat penting *Spiritual leadership* sebagai salah satu model yang harus diterapkan kepada perusahaan dalam mengarahkan dan membina parah karyawan untuk menjalankan *job description* yang berpedoman kepada Tuhan yang maha esa dan nilai-nilai agama yang diyakini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Efektivitas Ibadah (Studi Deskriptif Analisis Pada Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezki Bersama Di Desa Alus-Alus, Kabupaten Simeulue)”**.

⁸ Ikhwan Aulia Fatahilah, “Kebebasan Pekerja Dalam Menjalankan Ibadah Di Kawan Industri”, Jurnal Hukum Dan Kemenusiaan (online), Vol. 14, No. 1, Juni (2020), E-mail: ikhwana@uinsgd.ac.id. Diakses 7 februari 2023, hal. 145.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah ditemukan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepedulian pimpinan perusahaan terhadap aktivitas salat lima waktu karyawan?
2. Apa kendala pimpinan perusahaan terhadap kepedulian aktivitas salat lima waktu karyawan?

C. Tujuan penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, agar penelitian ini terlaksana dengan baik, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kepedulian pimpinan Perusahaan terhadap aktivitas salat lima waktu.
3. Untuk mengetahui kendala pimpinan Perusahaan terhadap kepedulian aktivitas salat lima waktu karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai kepedulian pimpinan Perusahaan terhadap aktivitas Ibadah antara lain sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat menyajikan informasi sebagai acuan dan guna untuk menambah wawasan, memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan dan dapat dijadikan referensi

tambahan untuk mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi masyarakat umum, menambah wawasan bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan/Organisasi terkait Kepedulian pimpinan Perusahaan terhadap aktivitas Ibadah dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pendidikan.

E. Definisi Operasional

1. Kepedulian

Kata peduli memiliki makna beragam, oleh karena itu kepedulian menyangkut sebagian tugas, peran dan hubungan.⁹ Kata peduli juga berhubungan dengan pribadi, emosi dan kebutuhan. Banyak yang merasakan semakin sedikit orang yang peduli pada sesama dan cenderung menjadi individualitas yang mementingkan diri sendiri. Berjiwa sosial dan senang membantu merupakan sebuah ajaran yang universal dan dianjurkan oleh semua agama.¹⁰

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepedulian salah satu cara memelihara hubungan dengan orang lain yang bermula dari perasaan dan ditunjukkan dengan perbuatan seperti memperhatikan orang lain dan memberikan bantuan.

⁹ Momon Sudarma, *Sosiologi Komunikasi*, (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2014), hal. 62.

¹⁰ Hanurawan Fattah., *Psikologi Social Suatu Pengantar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 65.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata memimpin (*lead*). Cowley menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang berhasil mengumpulkan orang lain untuk mengikutinya. Dikutip dari Bush dalam Husaini Usman menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan, memotivasi dan menindak pegikutinya.¹¹ Secara harfiah, memimpin berarti membimbing atau menuntun. Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seseorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin dalam memengaruhi dan memberikan motivasi agar para pegikutinya mau melaksanakan secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu atau organisasi.

3. Aktivitas Ibadah

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, aktivitas diartikan sebagai segala bentuk keaktifan dan kegiatan.¹² Aktivitas adalah keaktifan, kegiatan-kegiatan, kesibukan atau bisa juga berarti kerja atau salah satu kegiatan kerja yang dilaksanakan tiap bagian dalam tiap suatu organisasi atau lembaga.¹³

¹¹ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif*. (Jakarta Timur: PT Bumi Angkasa, 2019), hal.3.

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet ke 9 (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hal.20.

Kata Ibadah (عِبَادَة) berasal dari bahasa arab: عَبَادَة - يَعْْبُدُ - عَبَدَ yang secara etimologi berarti; tunduk, patuh, merendahkan diri, dan hina, artinya menurut Yusuf Qardawy tunduk, patuh dan merendahkan diri dihadapan yang maha kuasa.¹⁴ Dengan demikian pemakaian bahsa arab “ عَبَادَة ” itu lebih di tunjukan kepada Allah, sementara “ عَبَدَ ” lebih ditunjukan kepada selain Allah. Identik dengan pengertian Ibadah tersebut Hasbi As-Shiddiqi mengartikan Ibadah itu dengan: taat, menurut, mengikut, tunduk dan juga berarti doa.¹⁵

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa aktivitas Ibadah adalah aktifitas spiritual dimana kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu merupakan inti dari keyakinan dalam beragama. tujuannya menjadi lebih baik dari pada sebelumnya.

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal.1.

¹⁴ Yusuf Al-Qarḍawy, *Al-Ibadah fie al-Islam*, Cet ke 6 (Beirut; Muassasah al-Risalah, 1979), hal. 27.

¹⁵ Hasbi As-Şiddiqie, *Kuliah Ibadah*, Cet ke 5 (Jakarta: Bulan Bintang, 1985), hal. 1.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Pertama, Cahyo Rozzi'qul Khurniaji. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Dengan judul “Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual (Studi Di Perusahaan Beezy Board Ponorogo)”. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan alasan peneliti memilih judul ini bahwa Beezy Board Ponorogo memilih menggunakan gaya kepemimpinan spiritual dengan melihat lingkungan tempat kerja untuk memimpin Perusahaannya menggunakan nilai-nilai sikap spiritual. Namun masih belum sepenuhnya berhasil atau kurang maksimal terkait kedisiplinan dan kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Pemimpin perlu meningkatkan lagi dalam pengontrolan secara langsung di Perusahaan sehingga bisa mengawal karyawan secara maksimal. Dari gaya kepemimpinan spiritual tersebut memberikan dampak positif dan negatif bagi Perusahaan. Dampak positif adalah loyalitas kerja karyawan dan kinerja karyawan jadi lebih baik. Dampak negatif yaitu adanya penolakan atau pengunduran diri dari karyawan.¹

¹ Cahyo Rozzi'qul Khurniaji. “*Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual (Studi Di Perusahaan Beezy Board Ponorogo)*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2021. hal. 78.

Kedua, penelitian yang ditulis oleh Ainin Rizky Illahi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2022. Dengan judul “Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwasanya kewajiban CV. Baurexa Garda Persada dalam memberikan hak melaksanakan ibadah bagi pekerjanya belum terpenuhi dengan baik, sebab pemenuhan hak melaksanakan ibadah tersebut hanya dijalankan kepada para pekerja yang beragama mayoritas (Islam) saja yang diberikan sedangkan untuk pekerja yang menganut agama minoritas di CV. Baurexa Garda Persada ini belum diberikan. Sedangkan, memberikan hak melaksanakan ibadah diperusahaan itu wajib bukan hanya untuk yang beragama mayoritas tetapi juga yang beragama minoritas.²

Ketiga, Penelitian yang ditulis oleh Rispayani Halim. Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare 2020. Dengan Judul “Implementasi *Human Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan”. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan tujuan *human relation* yang diimplementasikan pimpinan Perusahaan roti Jordan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Human relation* pimpinan dapat dilihat dalam hal; dari

² Ainin Rizky Illahi, “Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” Skripsi Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang, 2022. hal. 64-65.

kepedulian pimpinan terhadap kepentingan pegawai, pimpinan menghargai pegawai/bawahan, saling menghargai antar pegawai, pimpinan mengutamakan kepentingan bersama, keterbukaan pegawai dalam segala hal terkait pekerjaan, pelibatan pegawai dalam setiap kegiatan kantor oleh pimpinan, pujian pimpinan terhadap pegawai, pegawai diberi wewenang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, dan hak pegawai diperhatikan oleh pimpinan. Sedangkan Peningkatan motivasi karyawan dapat dilihat dalam hal; rasa bangga pegawai bekerja di Perusahaan roti Jordan, jujur dan amanah, pegawai bekerja sesuai prosedur, kedisiplinan pegawai/datang tepat waktu, pegawai termotivasi mencapai tujuan Perusahaan, pegawai senang bekerja di Perusahaan roti Jordan, pegawai ingin memiliki citra yang baik di Perusahaan, pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pimpinan mendorong pegawai untuk berprestasi, dan memotivasi pegawai berkarir diPerusahaan.³

Keempat, penelitian yang ditulis oleh Wahidya Difta Sunanda, Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal)” penulis menyimpulkan bahwa: kepemimpinan islami berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan; religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan kepuasan kerja

³ Rispayani Halim, “*Dengan Judul Implementasi Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan*”. skripsi, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Universitas Institut Agama Islam Negeri (Iain). Parepare, 2020. hal. 63.

memediasi pengaruh kepemimpinan islam dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.⁴

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis dilihat dari variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini kepedulian pimpinan Perusahaan terhadap aktivitas Ibadah yang fokus utamanya membahas tentang bagaimana kepedulian pimpinan terhadap aktivitas Ibadah karyawan dan apa hambatan pimpinan Perusahaan terhadap kepedulian aktivitas Ibadah karyawan.

B. Kepedulian

1. Pengertian kepedulian

Menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia kata kepedulian berasal dari kata “peduli” yang berarti memperhatikan, menghiraukan dan mengindahkan. kepedulian juga merupakan partisipasi yakni keikutsertaan. Kepedulian merupakan sebuah sikap keterhubungan dengan manusia pada umumnya, sebuah empati bagi setiap anggota manusia untuk membantu orang lain atau sesama.⁵

Boyatzis mengatakan kepedulian merupakan wujud nyata dari empati dan perhatian. Empati mendorong seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain, ketika seseorang bersikap terbuka kepada orang lain maka orang tersebut

⁴ Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* (online), vol. 17, no. 1, (2020), E-mail: adifdya@gmail.com. Diakses 17 maret 2023, hal. 20.

⁵ W.J.S Poewadarmintra, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980). Diambil pada tanggal 12 Oktober 2023, dari <http://repository.uin-suska.ac.id/20227/7/7.%20BAB%20II.pdf>

dapat menghadapi masa-masa sulit dengan kreativitas dan ketegaran.⁶ Selanjutnya menurut Bender dalam A.Tabi'in menyatakan bahwa kepedulian adalah menjadikan diri kita terkait dengan orang lain dan apapun yang terjadi terhadap orang tersebut. Oleh karena itu, Orang yang mengutamakan kebutuhan dan perasaan orang lain dari pada kepentingannya sendiri adalah orang yang peduli.⁷

Berdasarkan hal itu, maka empati akan muncul ketika kita memulai rasa ingin tahu terhadap orang lain dan pengalaman-pengalaman mereka. Kepedulian empati itu akan muncul diwujudkan dalam bentuk tindakan. Kepedulian didasarkan pada hasrat secara penuh untuk membina ikatan dengan orang lain dan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun bagaimanapun cara terbaik untuk memenuhi apa itu kepedulian adalah cara melihat bagaimana kepedulian tersebut di praktekkan.

2. Dimensi Kepedulian

Dikutip dari Nastiti Mufidah dalam Swanson (2000) terdapat lima dimensi penting dalam kepedulian.⁸

- a. Mengetahui (*knowing*). Berusaha keras memahami kejadian-kejadian yang memiliki makna dalam kehidupan orang lain. Pada aspek ini menghindari asumsi tentang kejadian yang dialami orang lain sangat

⁶ Boyatzis. Mckee, *Definisi Kepedulian*, (Bandung: Lentera Cahaya, 2009), hal. 12. Diambil pada tanggal 12 Oktober 2023, dari <http://digilib.iainkendari.ac.id/1947/7/BAB%202.pdf>

⁷ A.Tabi'in, "Menumbuhkan Sikap Peduli Pada Anak Melalui Interaksi Kegiatan Social", *Jurnal Ijtimaia IAIN (Online)*, Vol. 1 No. 1, Desember (2017). Diakses 6 Oktober 2023. Hal. 43.

⁸ Nastiti Mufidah, "Program Jam Wajib Belajar Dalam Membentuk Civic Disposition Warga Negara" *Jurnal Humanika (Online)*, Vol. 23, No.1, (2016), E-Mail: N4f4zmoefyd@Gmail.Com. Diakses 12 Oktober 2023. hal, 41.

penting, berpusat pada kebutuhan orang lain, melakukan penilaian yang mendalam, mencari isyarat verbal dan non verbal, dan terlibat pada kedua isyarat tersebut.

- b. Turut hadir (*being with*). Hadir secara emosi dengan menyampaikan ketersediaan, berbagi perasaan, dan memantau apakah orang lain terganggu atau tidak dengan emosi yang diberikan.
- c. Melakukan (*doing for*). Melakukan sesuatu bagi orang lain, seperti melakukannya untuk diri sendiri, apabila memungkinkan, seperti menghibur, melindungi, dan mendahulukan, seperti melakukan tugas-tugas dengan penuh keahlian dan kemampuan.
- d. Memungkinkan (*enablings*). Memfasilitasi perjalanan hidup dan kejadian yang tidak biasa yang dimiliki oleh orang lain dengan memberikan informasi, memberikan penjelasan, memberikan dukungan, fokus pada perhatian yang sesuai, dan memberikan alternatif.
- e. Mempertahankan keyakinan (*Maintaining confidence*). Mendukung keyakinan orang lain akan kemampuannya menjalani kejadian atau masa transisi dalam hidupnya dan menghadapi masa yang akan datang dengan penuh makna. Tujuan tersebut untuk memungkinkan orang lain dapat memaknai dan memelihara sikap yang penuh harapan.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Soehardjono memaparkan istilah kepemimpinan secara etimologis, leadership bersal dari kata “to lead” (bahasa inggris) yang artinya memimpin, Selanjutnya timbullah kata “leader” artinya pemimpin yang akhirnya lahir istilah leadership yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan.⁹ Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” diartikan sebagai bimbing, pembuka, penuntun (pemberi contoh) atau petunjuk jalan yang baik atau benar.¹⁰

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempegaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹¹

Abi Sujak mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pegraruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Kepemimpinan ialah aspek penting bagi seorang pemimpin, karena

⁹ Soehardjono, *Kepemimpinan Suatu Tinjauan Singkat Tentang Pemimpin Dan Kepemimpinan Serta Usaha-Usaha Pengembangannya*, (Malang: APDN Malang, 1998), hal. 127

¹⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1990), hal. 684.

¹¹ Wendy Sepmady Hutahaeen, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hal. 2.

seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan.¹²

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan menumbuhkan motivasi kepada seseorang atau kelompok orang. kepemimpinan harus bisa menumbuhkan rasa percaya diri kepada kelompok dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Konsep kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan prinsip pertengahan moderat dalam memandang persoalan tapi tidak memberikan kekuasaan secara otoriter atau kebebasan secara mutlak sehingga bebas dari nilai. Ia bukan model demokrasi yang secara mutlak dapat diterapkan sepanjang sejarah dan perubahan zaman.¹³

Pengertian kepemimpinan dalam persepektif Islam dibagi menjadi dua yaitu pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. Pertama kepemimpinan menurut pengertian spiritual Islam ialah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah *Subhanahu wa ta'ala* baik dilakukan secara bersama-sama maupun perorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah yang telah diberitahu-Nya melalui Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam*. Kedua, kepemimpinan menurut

¹² Abi Sujak, *Kepemimpinan, Manajer (Eksistensinya Dalam Prilaku Organisasi)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 9.

¹³ Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan...*, hal. 54.

pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan sosialitas.

Kepemimpinan Islami merupakan suatu konsep kepemimpinan yang di dasarkan pada kepemimpinan Rasulullah *Shalallahu Alaihi Wassalam* dengan upaya menawarkan suatu strategi tercapainya kesuksesan secara seimbang. Bisa dilihat apabila organisasi yang memiliki tujuan yang menyangkut tentang keislaman maka perlu untuk diketahui sejauh mana pola kepemimpinan secara Islami itu diwujudkan.

Dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai, Allah *Subhanahu wa ta'ala* berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يَعْظُمُ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (QS. An-Nisa:58)*¹⁴

Ibnu Katsir menjelaskan dalam tafsirnya bahwa Allah memerintahkan untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Siapa saja yang tidak menunaikannya di dunia, maka ia akan dituntut di hari kiamat, sebagaimana sabda Rasulullah *Shalallahu Alaihi Wassalam*, “Sesungguhnya hak-hak itu benar-

¹⁴ QS. An-Nisa, 58.

benar akan sampai kepada yang berhak menerimanya sampai-sampai kambing yang tidak bertanduk pun akan meminta balasan dari kambing yang bertanduk”.¹⁵

Dengan demikian ayat tersebut mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki Iman dan Islam yang benar. Keimanan dan keislaman ini akan memancarkan akhlak dan amal shaleh sehingga mampu memberikan kedamaian. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah *Subhanahu wa ta'ala*, seseorang yang beriman harus menampilkan sikap dan perilaku yang mencerminkan hal-hal berikut: ¹⁶

a. Khalifah

Khalifa dimaknai sebagai orang yang tampil didepan sebagai panutan, khalifah juga sering disebut sebagai wakil atau pengganti tuhan di muka bumi. Manusia yang akan dimintai tanggungjawab dihadapannya, tentang bagaimana ia melaksanakan tugas suci kekhalifahannya.

b. Imamah

Imamah adalah suatu istilah yang berarti pembuka, dipakai dalam berbagai aspek kehidupan, imamah digunakan guna menyebut seseorang yang memimpin. Para ulama megartikan imamah sebagai seorang yang diikuti dan ditauladani serta menjadi orang yang berada di garda terdepan.

¹⁵ Ibnu Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-Adhim juz'ul awwal*, Jilid 1, (Mesir: Daar al-Fikr, 1997), hal. 570.

¹⁶ Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: PT. Dana Bhaktiwakaf, 1995), hal. 142.

c. Ri'ayah

Ri'ayah ialah pemimpin itu harus mempunyai sifat pengayom para anggotanya dan memelihara secara baikkeberlangsungan hidup organisasi yang dipimpinnya.

d. Ulul amri

Ulul amri bermakna orang yang diangkat atau diserahi suatu urusan, agar dapat mengelolah suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Menurut Miftah Thoha, ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu:¹⁷

- a. Leader behavior (perilaku pemimpin) yaitu: efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang.
- b. subordinate (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka.
- c. Situation (situasi) dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.

¹⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1999), hal. 92.

2. Teori Kepemimpinan

Tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut:¹⁸

a. Teori Genetis/Genetika

Teori ini berpendapat bahwa pemimpin hebat tidak diciptakan atau dibentuk, melainkan dilahirkan. Penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan terbentuk dengan sendirinya karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin dalam keadaan bagaimana pun. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin. Pendapat ini sangat berbahaya bagi perkembangan regenerasi pemimpin, karena yang dipandang pantas menjadi pemimpin adalah orang yang memang dari sananya dilahirkan sebagai pemimpin, sehingga yang bukan dilahirkan sebagai pemimpin tidak memiliki kesempatan menjadi pemimpin.

b. Teori Sosial

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti teori sosial ini ialah, “*Leader are made and not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya dilahirkan)”. Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetis. Para penganut teori ini meyakini atau percaya bahwa dengan pendidikan dan pengalaman yang tepat, siapa pun bisa menjadi pemimpin.

¹⁸ Kartini, Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), hal. 15.

c. Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori genetis dan sosial. Menurut pendukung teori ini, seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik jika ia dilahirkan dengan bakat kepemimpinan, yang kemudian dikembangkan melalui pendidikan rutin dan pengalaman yang memungkinkannya untuk lebih mengembangkan bakat yang telah dimilikinya.

3. Gaya kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis.

Tipe kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.¹⁹ Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi dengan bawahannya. Kepemimpinan otokratis itu berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat.²⁰

b. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah model kepemimpinan yang mana pimpinan menganggap orang yang dipimpin tidak pernah dewasa,

¹⁹ *Ibid.* Hal. 83.

²⁰ Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hal. 91

karenanya ia jarang memberikan kesempatan kepada yang dipimpinnya untuk mengembangkan daya kreasi, inisiatif dan mengambil keputusan dalam bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Kepemimpinan model ini telah menonjolkan figur, dan biasanya jika figurnya wafat, maka organisasi akan menjadi stagnan, mundur atau runtuh. Tipe pemimpin paternalistik hanya terdapat dilingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris.²¹

c. Gaya Kepemimpinan Combat.

Model kepemimpinan Combat diangkat dari strategi pertempuran yang sering kali digunakan para jenderal dalam peperangan. Dalam pertempuran banyak hal yang tidak pasti, sama halnya dalam organisasi yang juga tidak memunculkan ketidak pastian. Oleh sebab itulah, model-model kepemimpinan yang dikembangkan banyak terinspirasi oleh pertempuran yang banyak memunculkan tindakan-tindakan nekat yang kadang diperlukan dengan menyadari terjadinya kemungkinan keberhasilan yang paling gemilang atau bahkan kegagalan yang sempurna.

d. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Menurut Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan kharismatik adalah suatu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar.

²¹ Sondang P.Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.63.

Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.²²

e. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis. Perilaku kompromi merupakan perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini. Dalam pola kepemimpinan ini, pemimpin diposisikan sebagai simbol atau lambang organisasi. Kepemimpinan dilaksanakan dengan memberikan kesempatan kepada seluruh anggota organisasi untuk mengambil keputusan dan melaksanakannya sesuai dengan keinginan masing-masing pemimpin. Tipe kepemimpinan seperti ini juga dikenal sebagai kepemimpinan kendali bebas.²³

f. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan demokrasi adalah sebuah model kepemimpinan yang mana pemimpinnya berusaha menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan orang yang di pimpinya. Pemimpin model ini biasanya lebih mengutamakan kerjasama. Ia lebih terbuka, mau dikritik serta menerima pendapat dari orang lain dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan lebih mengutamakan musyawarah. Gaya kepemimpinan demokratis ini sangat sesuai dengan

²² *Ibid.* Hal. 37.

²³ Kartini, Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, hal. 67

konsep Islam di mana di dalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Sebagaimana firman Allah *Subhanahu wa ta'ala* dalam QS. Ali-Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (QS.Ali-Imran:159).²⁴

Buya Hamka memulai menafsirkan ayat 159 surah Ali-Imran ini dengan menggunakan kata pujian untuk menjelaskan sikap Rasulullah dalam memimpin. Menurut beliau, Rasulullah sebagai pemimpin umat Islam sangat menunjukkan bahwa sikap lemah lembut dalam memimpin membuat beliau bisa menuntun dan membina umat Islam dengan baik. Serta sikap bermusyawarah dengan umat disekelilingnya dalam menghadapi persoalan bersama. Lebih lanjut Buya Hamka menunjukkan bahwa tafsir utama ayat 159 surat Ali Imran ini adalah tentang Ilmu memimpin dalam Islam. Ilmu Memimpin yang beliau maksudkan adalah bahwa ayat ini mengharuskan pemimpin dalam Islam untuk bersikap lemah lembut dalam memimpin. Menurut beliau, pemimpin yang kasar, keras hati dan kaku sikapnya, bukan saja pemimpin yang tidak sesuai dengan Al-Qur'an akan tetapi

²⁴ QS.Ali-Imran, 159.

juga akan dijauhi banyak orang. Pemimpin seperti ini, menurut beliau juga tidak akan berhasil dalam memimpin. Namun demikian, Buya Hamka juga menggaris bawahi bahwa sikap lemah lembut seperti yang dianjurkan oleh ayat ini bukan berarti bersikap tidak tegas.²⁵

4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Dikutip dari Awang Dhika dalam bukunya Anton Athoillah “Dasar-Dasar Manajemen” menyebutkan pemimpin ideal adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: ²⁶

- a. Jujur (Amanah) artinya jujur, bertanggung jawab, dan mempertanggung jawabkan seluruh titipan aspirasi bawahan atau karyawannya. Tidak melakukan pengkhianatan kepada bawahan atau karyawannya.
- b. Adil yaitu yang meletakkan segala sesuatu secara proporsional, tertib, dan disiplin. Pemimpin yang tidak berat sebelah, tidak pilih-pilih bulu, dan bijaksana dalam mengambil keputusan.
- c. Siasah adalah pemimpin yang pandai mengatur strategi guna memperoleh kemaslahatan bagi karyawan dan bawahannya.
- d. Qona'ah Artinya menerima apa adanya, tidak serakah, dan pandai berterima kasih kepada Tuhan. Pemimpin yang qana'ah adalah

²⁵ Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 2007), hal. 129-130.

²⁶ Awang Dhika Saputra, (Mengutip Anton Athoillah), *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), Hal. 198

pemimpin yang tidak akan melakukan korupsi dan merugikan orang lain, mengambinghitamkan karyawan atau bawahan.

- e. Musyawarah (Syura) Konsep syura adalah unik dalam kepemimpinan Islam karena mekanisme kesepakatan yang menyeluruh. Pemimpin harus berkonsultasi dan mendengarkan opini anggota dalam organisasi ketika hendak mengambil keputusan.²⁷
- f. Etika Tauhid dan Amr Ma'ruf Nahi Munkar yaitu: pemimpin yang penegakan amar ma'ruf nahi munkar harus berlandaskan asas keadilan. Sikap adil, terkait dengan keimanan dan ketaqwaan, manusia tidak dapat hidup sendirian, selalu membutuhkan yang lain.

Menurut Ahmad Ibrahim dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu:²⁸

- a. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugastugas.
- b. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
- c. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada.
- d. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.

²⁷Adi Gunawan Saputra (mengutip Al-Buraey, Muhammad Abdullah), *Management And Administration In Islam*, (Saudi Arabia: Fadz University Of Petro And Minerals, 1990), hal. 344. Diakses pada tanggal

²⁸ Ahmad, Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal.137. Diambil pada tanggal 8 Oktober 2023, dari http://repository.radenintan.ac.id/1126/4/BAB_II.pdf

- e. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- f. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

5. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat berjalan dengan baik apabila fungsinya telah terpenuhi, oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah dapat menggunakan peran yang dimilikinya secara optimal sehingga akan dapat mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dari orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, mengorganisasi, mengawasi, dan membawa kelompoknya pada tujuan yang telah diterapkan.

Lima fungsi pokok kepemimpinan dapat dilihat sebagaimana yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai antara lain:²⁹

- a. Fungsi Instruktif adalah pemimpin berfungsi komunikasi yang menentukan apa (itu perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

²⁹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 34-35.

- b. Fungsi Konsultatif adalah pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usahamenetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.
- c. Fungsi Partisipasi adalah dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisimasingmasing.
- d. Fungsi Delegasi adalah dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seseorang pemimpin seorang diri.
- e. Fungsi Pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakannya fungsi

pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya “Teori dan Praktek Kepemimpinan” menyatakan ada empat fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu: ³⁰

- a. Pimpinan selalu penentu arah, yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana.
- b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi. Tidak ada organisasi yang mampu mencapai tujaun tanpa memelihara hubungan baik dengan pihak di luar organisasi.
- c. Pimpinan sebagai komunikasi yang efektif. Pada hakikatnya berkomunikasi berarti mengalihkan suatu peran dari satu pihak kepada pihak lain dimana dikatakan efektif bila pesan yang diinginkan disampaikan oleh sumber pesan diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi dalam bentuk jiwa dan semuanya persis yang dimaksud suatu pesan.

³⁰ Sondang P.Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.73.

- d. Pimpinan sebagai mediator Sebagai mediator pimpinan difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar yang dihadapi dan diatasi.

D. Aktivitas Ibadah

1. Pengertian Ibadah

Kata Ibadah menunjukkan pada dua hal yakni ta'abud (pengabdian) dan muta'abbad (media pengabdian). Pengabdian didefinisikan sebagai mengabdikan diri kepada Allah dengan melaksanakan segala perintahNya dan meninggalkan segala laranganNya sebagai tanda cinta makhlukNya pada sang pencipta. Sedangkan media pengabdian sendiri merupakan alat atau perantara yang digunakan untuk mengabdikan. Media tersebut seperti berdzikir, shalat, berdoa dan lain sebagainya sebagaimana yang telah ditentukan oleh Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.³¹

Ibadah dalam istilah bahasa arab diartikan dengan berbakti, berkhidmat, tunduk, patuh, mengesakan dan merendahkan diri. Dalam istilah bahasa indonesia diartikan: perbuatan untuk menyatakan bakti kepada Allah yang di dasari ketaataan untuk mengerjakan perintah-Nya dan menjauhi laranganNya, secara istilah, Ibadah terdapat beberapa pengertian di antaranya:

- a. Berhidmat kepada Allah subhanahuwataala melakukan segala sesuatu yang diridhai-Nya, taat kepada-Nya.

³¹ Syaikh Muhammad bin Ibrahim, *Ensiklopedi Islam Kaffah*, terj. Najib Junaidi dan Izzudin Karimi (Surabaya: Pustaka Yassir, 2013), hal. 73.

- b. Melakukan segala sesuatu yang disukai Allah subhanahu wataaladiridhai-Nya, baik perkataan perbuatan, lahir dan batin.
- c. Tafakkur kepada Allah subhanahu wataala yaitu memperhatikan kebesaran Allah subhanahu wataala memperhatikan nikmat-Nya yang terdapat didalam ini.
- d. Melaksanakan segala sesuatu yang diperintahkan Allah dalam rukun Islam, yaitu syahadat, shalat, zakat, puasa, dan haji.³²

Singkatnya, Ibadah adalah selalu taat dan tunduk, serta melakukan segala sesuatu yang diperintahkan Allah *subhanahu wata'ala* sebagai wujud Ibadah kepada-Nya untuk mencari keridhaan-Nya. Jadi, Ibadah adalah suatu kegiatan yang kita lakukan sebagai hamba Allah *Subhana Wata'ala* untuk menunjukkan ketaatan kita kepada-Nya dan untuk mencari keridhaan-Nya. Ibadah, baik sebagai perintah Allah *subhanahu wata'ala* maupun sebagai wujud pengabdian kepada Allah, tidak terbatas pada satu jenis saja. Secara garis besar Ibadah di bagi menjadi dua macam:

- a. Ibadah khassah (khusus) atau Ibadah mahdah (Ibadah yang ketentuannya pasti), yakni yang ketentuan dan pelaksanaannya telah ditetapkan oleh nash dan merupakan intisari Ibadah kepada Allah subhana wataala seperti shlat, puasa, zakat, dan haji.

³² Zurinal, Aminuddin. *fiqih Ibadah*, Cet ke 1 (Jakarta: Ciputar Lembaga penelitian UIN syarif hidayatullah, 2008), hal. 30-31.

- b. Ibadah ammah (umum), yakni semua perbuatan yang mendatangkan kebaikan dan melaksanakan dengan niat ikhlas karna Allah subhana wataala seperti minum, makan, dan kerja mencari nafka.³³

2. Aktivitas Ibadah karyawan

Menurut Mulyono aktivitas merupakan kegiatan atau keaktifan. Jadi segala sesuatu yang dilakukan atau kegiatan-kegiatan yang terjadi baik fisik maupun non-fisik merupakan suatu aktivitas.³⁴ Sedangkan karyawan adalah setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran atau dalam bentuk tenaga). Aktivitas yang di maksud penulis adalah aktivitas Ibadah karyawan yang di fokuskan dalam penelitian ini yaitu salat lima waktu.

a. Pegertian Salat

Salat menurut bahasa berasal dari bahasa arab yaitu *As-sholah*, yang berarti Do'a. Sedangkan menurut istilah, para ahli fiqh mendefinisikan salat adalah serangkaian ucapan dan kegiatan yang diawali dengan takbiratul ihram dan diakhiri dengan salam, dengan ketentuan dan syarat-syarat tertentu.³⁵

Menurut Shalih Ghanim as-sadlan dalam bukunya *Kajian lengkap Salat Jamaah*, salat adalah. Rukun-rukun khusus, dzikir-dzikir tertentu,

³³ Ahmat Thib Raya & Siti Musda Mulia, *Menyelami Seluk-Beluk Ibadah Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana, 2003), hal. 14

³⁴ Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara 2004), hal. 28.

³⁵ Abdul Aziz Muhammad Azzam, Abdul Wahhab Sayyed Hawwas. *Fiqh Ibadah (Thaharah, Shalat, Zakat, Puasa, dan Haji)*, terj: Kamran As'at Irsyady, dkk, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 145.

dengan syarat-syarat tertentu, pada waktu-waktu tertentu atau salat ialah ucapan dan perbuatan yang diawali dengan takbir dan diakhiri dengan salam, dengan di sertai niat.³⁶

Perintah Salat dijelaskan dalam QS. Al-Ankabut ayat 45 yang berbunyi:

أَنْتُمْ مَّا أَوْجِي إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ﴿٤٥﴾

Artinya : Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya salat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengin'gat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Ankabut: 45)³⁷

Dikutip dari Ali Murtadho dalam tafsir Ibnu Mas'ud ayat di atas menegaskan bahwa seseorang yang mengerjakan salat, namun masih juga berperilaku kurang baik, maka seseorang tersebut belum dikatakan mengerjakan salat. Seseorang yang mengerjakan salat harus taat terhadap salat itu sendiri. Taat dalam salat artinya adalah apabila seseorang yang mengerjakan salat dapat mencegah dari perbuatan keji dan munkar. Lebih dalam lagi ditekankan oleh Ibnu Mas'ud bahwa seseorang yang mengerjakan salat namun tidak bisa menyuruhnya

³⁶Shalih bin Ghanin as-Sadlan, *Kajian lengkap Salat Jamaah: Hukum Manfaat Salat Jamaah, Rincian Permasalahan Fiqih Tentangnya, dan Koreksi Kesalahan Dalam Pelaksanaan salat Jamaah*, Terj. Dari Salat al-jamaah; Hukmuha, wa Ahkamuha, wa attanbih ala Ma Yaqqa'u fiha min Bida'wa Akhtha' oleh Zuhdi Amin, (Jakarta: Darul Haq, 2015), hal. 11.

³⁷ QS. Al-Ankabut, 45.

berbuat kebajikan dan mencegah kemungkaran, maka Allah Tidak akan memberinya apa-apa kecuali semakin dijauhkan dari-Nya.³⁸

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa salat adalah salah satu bentuk ibadah yang berupa ritual baik ucapan atau perbuatan yang diawali dengan takbiratul ihram dan diakhiri salam dengan memiliki ketentuan dan syara' tertentu yang harus dipenuhi sebagai bentuk pengabdian manusia pada sang Maha Pencipta dan salat juga harus mampu menghindarkan diri dari perbuatan mungkar.

Kewajiban ibadah salat mulai diperintahkan ketika malam Ista' dan mi'raj, yaitu pada malam tanggal 27 Rajab. Pada awalnya salat berjumlah 50 waktu, kemudian diringankan oleh Allah subhana wataala . menjadi 5 waktu bagi umat Islam, salat adalah perintah Allah *Subhanahu Wataala* yang wajib dilaksanakan dalam keadaan dan kondisi apapun. Bagi yang tidak melaksanakannya, dia berdosa. Sebab, salat lima waktu itu hukumnya fardhu'ain (diwajibkan atas setiap muslim laki-laki maupun perempuan). Allah *subhanahu wataala* menjadikan salat sebagai media untuk membina dan meluruskan orang mukmin setelah sebelumnya dia memberikan kepada manusia segala macam ciptaan-Nya menundukkan semua yang ada di langit dan di bumi untuk manusia, dan memuliakanya dengan akal dan pikiran.³⁹

Salat adalah senjata sakti yang di berikan kepada orang islam. Dengan senjata ini kita dapat mematahkan serangan hawa nafsu setan. Salat adalah

³⁸ Ali Murtadho Syuhudi, *Tafsir Ibnu Mas'ud*, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2009), hal. 789.

³⁹ Abdul Aziz Muhammad Azzam & Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fiqh Ibadah: Taharah, Shalat, puasa dan haji*, Cet ke 111. (Jakarta: Amzah, 2013), hal. 147.

penawar mujarab. Dengan salat, kita membersihkan jiwa dan rohani kita dari aneka perenggai keji dan buruk. Dia adalah jalan yang terbaik sekali kita lalui untuk selalu ingat Allah *subhanahu wataala*.⁴⁰

1) Salat Lima Waktu

Salat wajib yang berjumlah lima waktu memiliki waktu-waktu tertentu dalam mengejakannya, berikut adalah waktu-waktu salat lima waktu. Salat Dzuhur, waktunya dimulai dari tegak lurusnya bayangan matahari sampai memiliki panjang bayangan, setinggi tongkat yang didirikan. Salat Ashar, Waktu di mulai dari panjangnya bayangan setinggi tongkat yang didirikan, sampai memanjang dua kali tinggi tongkat tersebut (sampai terbenam matahari). Salat Magrib waktunya dimulai dari terbenamnya matahari ditandai dengan hilangnya mega merah di ufuk timur sampai hilangnya mega merah tersebut dari ufuk barat. Salat Isya, Waktunya di mulai dari terbenamnya mega merah sampai terlihatnya cahaya melintang pada ufuk timur. Salat Subuh, Waktunya dimulai dari terlihatnya cahaya melintang pada ufuk timur (fajar shadiq) sampai terbitnya matahari.⁴¹

2) Syarat Salat

Syarat sah yaitu syarat-syarat yang harus di penuhi oleh seseorang, sehingga salat yang dilakukannya dipandang sah menurut hukum

⁴⁰ Teungku Muhammad Hasbi Ash-shiddieqy, *Kuliah Ibadah: Ibadah Ditinjau Segi Hukum dan Hikmah*, Cet ke 1 (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2010), hal. 105.

⁴¹ Syarif Hidayatullah Husain, *Salat Dalam Mazhad Alhulbait: Kajian AL-Qur'an, Hadits, Fatwa & Ilmia*, Cet ke 2 (Jakarta: Penerbit Lentera, 2007), hal. 97-98.

(syari'at). Syarat sah salat di antaranya yaitu suci dari hadats Kecil dan hadats besar (dalam keadaan mampu/normal), suci dari najis (tubuh, pakean, maupun tempatnya), menutup aurat (dalam keadaan mampu), mengetahui telah masuk waktu salat, dan menghadap qiblat, yakni Ka'bah.⁴²

3) Rukun Salat

Ahmat Thib raya menyebutkan bahwa, rukun adalah bagian atau unsur yang sama sekali tidak dapat dilepas dari sesuatu yang lain, dan jika unsur itu terlepas, maka sesuatu yang lain itu tidak bermakna sama sekali. Rukun Salat dapat diartikan sebagai bagian unsur yang tidak dapat dilepaskan dari shalat, dan apabila rukun itu lepas, maka salat seseorang dinilai sah. Rukun Salat yaitu sebagai berikut:

- a. Niat.
- b. Berdiri bagi yang mampu.
- c. Takbirah al-ihram.
- d. Membaca Surat alfatihah.
- e. Ruku' disertai thumaninah.
- f. I'tidal (berdiri setelah ruku') disertai thuma'ninah.
- g. Sujud dua kali disertai thuma'ninah.
- h. Duduk diantara dua sujud pada tiap rakaat

⁴² Abdul Manan, *Jangan Asal Salat: Rahasia Salat Khusyuk dari Tuntunan Bersuci, Fiqih Salat Macam-macam Salat hingga Amalan-amalan Sunnah*, (Bandung: Pustaka Hidayah, 2011), hal. 34.

- i. Duduk yang terakhir, yakni duduk sebelum salam.
- j. Membaca tasyahud saat duduk yang terakhir.
- k. Membaca Shalawat Nabi *sallallahu alaihi wasallam*
- l. Membaca salam yang pertama.
- m. Tertib

4) Fungsi Salat

Salat bentuk Ibadah kepada Allah subhanahu wataala memiliki beberapa fungsi. Pertama menciptakan jiwa yang jernih dan ketenangan hati, kedua membesarkan tuhan yang di sembah, ketiga menjaukan diri dari fahsyah' dan munkar, Keempat memperbaiki keadaan hamba dan menolongnya untuk menyelesaikan kewajiban dan menjauhkan diri dari keharaman Kelima memperoleh ampunan dan dosa dan mendapat kelembutan rahmat Allah.

3. Fasilitas Tempat Ibadah Karyawan

a. Pengertian pekerja/karyawan

Pengertian pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Sedangkan Pasal 1 angka (2) menyatakan bahwa Tenaga Kerja atau Pekerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.⁴³

⁴³ Pasal 1 angka (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Hak Beribadah Pekerja/Karyawan

Pasal 22 Ayat 1 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu”.⁴⁴ Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk beragama tanpa adanya keterpaksaan dari pihak manapun. Pada Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga bahwasanya “pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan Ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.⁴⁵ Pasal tersebut menjelaskan terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan hak bagi pekerja untuk melaksanakan Ibadah yang diwajibkan.

Tujuan dari penyediaan fasilitas pada pekerja tertuang pada pasal 100 UU Ketenagakerjaan, yaitu antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

⁴⁴ Pasal 22 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

⁴⁵ Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 diatur dengan peraturan Pemerintah.⁴⁶

Dengan kata lain, penyediaan fasilitas bagi pekerja/buruh identik dengan penyediaan yang diberikan hukum tentang hak-hak pekerja/buruh. Langkah untuk meningkatkan produktifitas para pekerja/buruh perusahaan harus mengawali dengan upaya memahami ataupun memenuhi hak-hak pokok dari para pekerjanya, yang dapat dijadikan ladsan untuk mewujudkan hak-hak para pekerjanya tersebut.

Keberadaan hukum tersebut dimaksudkan untuk mengatur pelaksanaan Ibadah tiap-tiap individu agar tercipta keteraturan dan ketertiban dalam masyarakat. Setiap individu memiliki hak yang sama dalam pelaksanaan Ibadah. Ibadah juga dibagi menjadi dua yakni ibadah wajib yang mana ibadah ini harus dilaksanakan dan ditaati setiap hambanya, dan yang kedua ibadah yang jikalau dilaksanakan mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa jika tidak dijalankan tidak berdosa dalam hal Ibadah.

c. Hak-hak pekerja

Hak pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 79, sebagai berikut:

⁴⁶ Pasal 100 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- d. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- e. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- f. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus; dan
- g. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Pada dasarnya hak untuk beribadah tidak hanya ada pada Undang-undang Ketenagakerjaan saja melainkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 juga sudah dijelaskan bahwasannya hak untuk beribadah ini sudah seharusnya dipenuhi karena bagaimanapun setiap orang harus bisa menghargai status keagamaan seseorang tersebut. Hal tersebut tercantum pada Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28E ayat (1) yaitu: “Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih

pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali”.⁴⁷

Mengenai fasilitas kesejahteraan yang ada pada pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwasannya fasilitas kesejahteraan tersebut meliputi pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Jadi, bagi para pekerja/buruh harus mendapatkan fasilitas-fasilitas tersebut saat menjadi pekerja/buruh sebagai haknya. Salah satunya yakni mendapatkan fasilitas untuk melaksanakan ibadah yang layak saat waktu istirahat. Maka dengan demikian untuk para pengusaha diwajibkan memberikan atau menyediakan fasilitas tersebut di dalam perusahaan dan fasilitas yang disediakan tersebut layak untuk digunakan para pekerja/buruh.



⁴⁷ Pasal 28E Ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada objek yang dialami, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹ Sedangkan metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memaparkan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.²

Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berpakata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hal. 9.

² Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 164.

Dalam penelitian ini, peneliti mendatangi responden secara langsung ke lapangan yaitu: di Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama Desa Alus-Alus Kabupaten Simeulue, guna mendapatkan data dan informasi tanpa adanya rekayasa dari peneliti. Maka penelitian ini difokuskan untuk mencari tahu bentuk fakta-fakta berdasarkan hasil observasi, meliputi wawancara dan dokumentasi.

B. Subjek Penelitian Dan Teknik Pengambilan Sampel

Subjek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang peneliti yang amati. Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberikan informan tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Menurut Arikunto subjek penelitian adalah sesuatu yang sangat penting kedudukannya didalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk megumpulkan data, subjek penelitian dapat berupa benda, hal-hal atau orang. Dengan demikian subjek penelitian pada umumnya manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia.³

Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti

³ Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Cet ke 13 (Jakarta: Rineka Cipta, 2016) hal. 152.

menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.⁴ Dengan ini, subyek dalam penelitian adalah wakil direktur Perusahaan pabrik kelapa, dan karyawan tetap perusahaan.

1. Kriteria Informan

Adapun kriteria yang mejadi pertimbangan dalam penelitian ini yaitu wakil direktur Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama yang memiliki kriteria untuk memberikan informasi mengenai Perusahaan CV. Rezeki Bersama dan karyawan tetap yang bekerja di Perusahaan yang memiliki kriteria untuk memberikan informasi.

Table 3.1 Data Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1.	Wakil Direktur Perusahaan CV. Rezeki Bersama	1 Orang
2.	Staff Perusahaan CV. Rezeki Bersama	1 Orang
3.	Mandor Lapangan	1 Orang
4.	Satpam Siang Dan Satpam Malam	2 Orang
5.	Ibu Kantin Karyawan	1 Orang
6.	Karyawan Perusahaan	6 Orang
Jumlah total		12 Orang

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 219.

C. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵ Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui dua macam teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi

Pada penelitian ini, langkah awal teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah observasi. Observasi atau pengamatan dapat didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-participant observation, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dengan kegiatan orang yang sedang diamati. Di sini peneliti hanya melakukan pengamatan, tanpa ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data. Observasi dilakukan dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kepedulian pimpinan perusahaan pabrik kelapa.

2. Wawancara

Menurut Denzin dalam James menyatakan bahwa wawancara adalah pertukaran percakapan dengan tatap muka dimana seseorang memperoleh informasi dari yang lain.⁶ Wawancara merupakan dua orang yang bertukar

⁵ *Ibid.* Hal. 224.

informasi dan ide melalui Tanya jawab. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, juga apa bila ingin mengetahui hal-hal responden lebih dalam.⁷

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur dalam mendapatkan data penelitian dengan menyatakan langsung secara lisan terhadap hal-hal yang dibutuhkan dan dicatat untuk dijadikan data dalam penulisan skripsi. Hasil wawancara tersebut merupakan jawaban dari responden berupa informasi dari permasalahan yang diteliti. wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pihak, diantaranya: wakil direktur Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama dan karyawan Perusahaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang membentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Dalam penelitian kualitatif digunakan studi dokumentasi selain metode

⁶ James Ablack dan Dean J. Champion, *Metode Dan Masalah Penelitian Sosial*, Cet ke 4 (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), hal. 306.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 231.

wawancara, Dokumen yang dimaksud peneliti yaitu terkait dengan data seluruh dokumen yang didapat dan didukung oleh foto-foto saat melakukan penelitian lapangan.⁸

4. Teknik Pengelolaan dan Analisi Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan.

Sugiyono mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan lagi sampai tahap tertentu hingga diperoleh data yang dianggap kredibel. Selain itu, aktivitas dalam analisis data

⁸ *Ibid.* Hal. 240.

kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.⁹

1. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci oleh peneliti. Semakin lama penelitian lapangan, maka jumlah data yang didapat semakin banyak, kompleks dan rumit. Dengan demikian ini perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian akan memudahkan penulis dalam memperoleh hasil yang didapat.¹⁰

2. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, tabel, grafik, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan sehingga akan semakin mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan

Peneliti membuat kesimpulan berdasarkan data yang telah diproses melalui reduksi dan display data. Penarikan kesimpulan yang dikemukakan

⁹ *Ibid.* Hal. 246.

¹⁰ *Ibid.* Hal. 247.

bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.



BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama merupakan satu-satunya pabrik industri dan eksportir tepung kelapa yang ada di Kabupaten Simeulue yang berlokasi di Jl. Batu Belayar KM.23 Desa Alus-Alus, Kec. Teupah Selatan, Kab. Simeulue, Prov. Aceh yang menghasilkan produk tepung kelapa. Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama telah di bangun sejak tahun 2007 oleh Bapak Bujono Tani yang bertindak sebagai pemilik Perusahaan dan di resmikan pada tanggal 13 Januari 2008 oleh Drs. Darmili (Bupati Simeulue), dan disaksikan oleh masyarakat Desa Alus-Alus.¹

Pada awal produksi pabrik tepung kelapa ini, memproduksi tepung sebanyak 3 Ton per hari dengan jumlah tenaga kerja 20 orang. Seiring berjalannya waktu pabrik industri dan eksportir tepung kelapa mengalami peningkatan dalam memproduksi tepung kelapa setiap harinya sekitar 7 ton dengan karyawan sebanyak 50 orang. Perusahaan ini telah mendistribusikan tepung kelapa industri keluar negeri tidak didalam negeri dengan memanfaatkan pada konsistensi kualitas produk. Kemudian Perusahaan menyiapkan gudang di luar aceh untuk pengiriman tepat waktu agar lebih efisien.

¹ Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak T. Jailani Selaku Wakil Direktur Cv. Rezeki Bersama Pada Tanggal 09 Juli 2023 Pukul 10.00 Wib

Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama berdiri sejak tahun 2008 dan sudah memiliki SIUP No 9120007360321 dengan memiliki tiga gedung yaitu: kantor, gedung boiler dan gedung produksi. Perusahaan Pabrik tepung kelapa ini salah satu tempat masyarakat mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik masyarakat setempat maupun masyarakat pendatang karena penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan pabrik. Bahan baku yang digunakan pabrik adalah kelapa bulat dari masyarakat daerah Simeulue dan dari luar seperti, kelapa dari nias.

2. Visi Misi Perusahaan CV. Rezeki Bersama

a. Visi

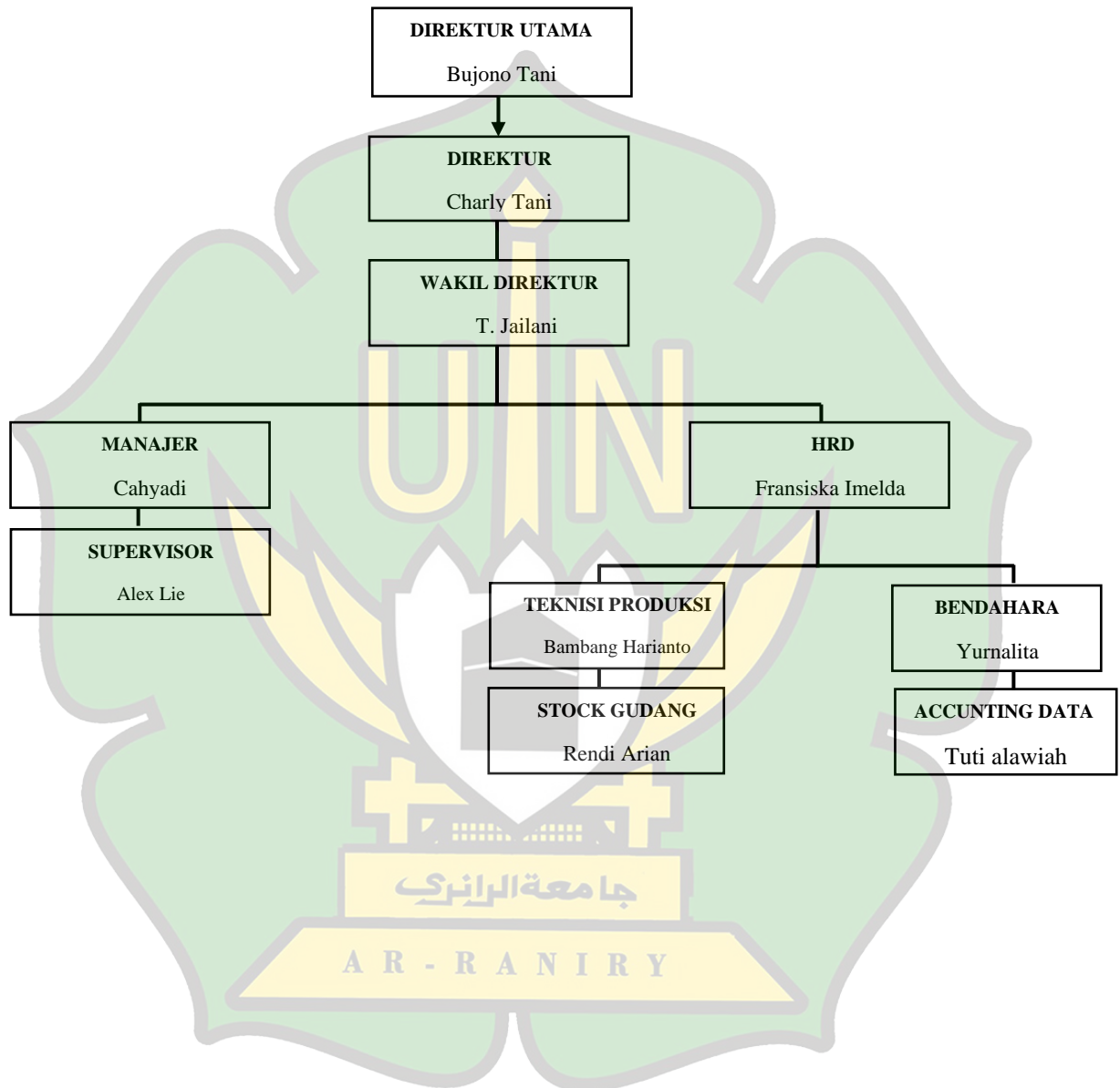
Menjadi industri tepung kelapa yang unggul dan tangguh dalam menghasilkan produk yang berkualitas, bersih dan steril serta dapat memuaskan konsumen.

b. Misi

- a. Bekerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi Perusahaan yang terbaik
- b. Memperluas pemasaran dan saluran distribusi seluas-luasnya.
- c. Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya.
- d. Membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat
- e. Memberikan kontribusi kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara berkesinambungan.

3. Stuktur Organisasi Perusahaan CV. Rezeki Bersama²

Bagan 4.1



² Dokumen Resmi Perusahaan CV. Rezeki Bersama

4. Jumlah Karyawan Dan Jam Kerja Pada Perusahaan CV. Rezeki Bersama

Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama sejauh ini dari mulai berdirinya sejak tahun 2008 hingga tahun 2023 Perusahaan sudah memiliki karyawan sejumlah 50 orang dan setiap karyawan bekerja di bidangnya masing-masing. Adapun jadwal jam dan hari kerja karyawan sebagai berikut:³

Hari: senin-minggu

Jam: 08:00 - 17:00 WIB.

Tabel 4.1
Data Jumlah Karyawan CV. Rezeki Bersama

NO	KARYAWAN	JUMLAH
1.	50 Orang	50 Orang

Sumber. Dokumen resmi CV. Rezeki bersama 2023

Tabel 4.2
Data Jumlah Staff CV. Rezeki Bersama

No	JABATAN	JUMLAH
1	Direktur/ Pimpinan	2 Orang
2	Wakil direktur	1 Orang
3	Menajer	1 Orang
4	HRD	1 Orang
5	Supervisor	1 Orang
6	Teknisi produksi	1 Orang
7	Bendahara	1 Orang
8	Accunting data	1 Orang
9	Stock gudang	1 Orang
Jumlah total		10 Orang

Sumber. Dokumen resmi CV. Rezeki bersama 2023

³ Dokumen Resmi Data Karyawan Perusahaan CV. Rezeki Bersama

5. Jaminan Kesejahteraan Bagi Karyawan

Selain tunjangan BPJS kesehatan/ketenagakerjaan yang diterima setiap karyawan dari CV. Rezeki Bersama, perusahaan memberikan insentif kepada para pekerjanya, seperti pendanaan tunjangan hari raya (THR) Idul Fitri, libur akhir tahun, makan bersama, dan pelatihan khusus yang dirancang untuk menanamkan rasa aman dan nyaman dalam proses produksi dan memberdayakan pekerja untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di tempat kerja untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi.⁴

Gambar. 4.1
BPJS ketenagakerjaan CV. Rezeki Bersama



Sumber : dokumentasi CV. Rezeki Bersama

AR - RANIRY

⁴ Hasil wawancara yang di lakukan langsung oleh peneliti dengan Karyawan di lokasi penelitian CV. Rezeki Bersama.

6. Sarana dan Prasarana Perusahaan CV. Rezeki Bersama

Sarana dan prasarana atau fasilitas yang dimiliki perusahaan sebagai seperangkat alat yang biasa digunakan untuk melangsungkan suatu kegiatan. Biasanya segala alat ini bisa berupa alat utama atau alat pendukung hingga dapat melancarkan proses dari suatu kegiatan. Adanya sarana dan prasarana akan membantu mempermudah berjalannya semua aktivitas dalam suatu Perusahaan.

Table 4.3
Sarana Dan Perasarana CV. Rezeki Bersama

No	JENIS	JUMLAH
1	Gedung Kantor	1
2	Gedung Produksi	1
3	Gedung Packing	1
4	Gedung Bhoiler	1
5	Gedung Kelapa Bulat	1
6	Gedung Minyak	1
7	Gudang	1
8	Post Satpam	1
9	Bararak	1
10	Dapur	1
11	Alat Berat	1
12	Mobil Pick Up	1
13	Mobil L300	1
14	Mobil Truk	1
15	Kendaraan Roda Dua	1
Jumlah Total		15

Sumber Data: Wawancara Dengan Wakil Direktur CV. Rezeki Bersama

B. Hasil penelitian

1. Bagaimana Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah Karyawan

Untuk mendapatkan data terkait tentang kepedulian pimpinan perusahaan terhadap aktivitas ibadah karyawan, peneliti mewawancarai beberapa responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Maka hasil yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak T. J selaku wakil direktur Perusahaan CV. Rezeki Bersama yang menyatakan bahwa:

*“Bentuk kepedulian yang sudah kami berikan dari perusahaan terkait aktivitas Ibadah karyawan, kami membebaskan dan tidak melarang karyawan untuk melaksanakan salat di perusahaan saat jam bekerja. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas tempat Ibadah untuk karyawan salah satunya karna kami telah menyediakan barak sebagai tempat tinggal bagi karyawan yang masi lajang dan jauh dari keluarga (anak rantau) setiap karyawan bisa tinggal di barak yang sudah disediakan oleh perusahaan sekaligus bisa digunakan untuk beribadah secara pribadi sehingga karyawan bisa dengan leluasa melakukan aktivitas yang mereka inginkan tanpa ada keterpaksaan. Kami telah memberi kemudahan dan kelonggaran kepada karyawan yang sudah menikah dan berkeluarga disaat jam istirahat mereka bisa pulang kerumah masing-masing untuk makan siang dan bisa bertemu dengan anak dan istrinya serta mereka juga dapat melaksanakan salat dirumah. Pada hari jum’at perusahaan akan lebih awal memberikan jam istirahat kepada karyawan, jika biasanya jam istirahat pukul 12.00-13.00 wib maka pada hari jum’at jam istirahat dari pukul 11.30-13.30 wib waktu yang telah kami berikan sudah lebih dari cukup jika karyawan menggunakannya untuk melaksanakan salat jumat, tapi pada kenyataannya banyak dari mereka yang magabaikan pentingnya melaksakan salat jum’at”.*⁵

⁵ Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak T. J Selaku Wakil Direktur CV. Rezeki Bersama pada tanggal 1 Juli 2023 pukul 10.30 Wib.

Adapun pernyataan yang diungkapkan oleh Bapak HA selaku staff

Perusahaan, beliau menyatakan bahwa:

“Kepedulian pihak Perusahaan terhadap aktivitas Ibadah karyawan yaitu perusahaan memberikan dispensasi waktu istirahat kepada karyawan agar dapat melaksanakan salat zuhur dan salat azhar. Setiap karyawan memiliki jam istirahat yang sudah ditentukan oleh Perusahaan dari mulai pukul 12.00-13.00 wib adalah waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan biasa digunakan karyawan untuk makan siang dan salat, Akan tetapi banyak karyawan tidak melaksanakan salat. Saat jam istirahat seharusnya karyawan bisa membagi waktu untuk makan siang dan waktu salat akan tetapi masih banyak dari karyawan perusahaan yang nakal, tidak bisa diatur dan sengaja bermalasan dalam melaksanakan Ibadah. Saya tidak bisa menyalahkan mereka sepenuhnya, karena banyak dari karyawan yang minim ilmu pengetahuan agama, pendidikan yang terbatas sehingga menjadi salah satu penyebab karyawan sering menganggap sepele salat. Menurut saya Ibadah setiap individu itu adalah urusan pribadi masing-masing kami tidak ingin mengganggu privasi karyawan, bagi mereka yang ingin melaksanakan Ibadah maka kami pihak perusahaan membebaskan karyawan untuk beribadah selagi tidak mengganggu tugas-tugasnya sebagai karyawan perusahaan. Peraturan yang harus di taati karyawan datang tepat waktu, tidak sering absen, disiplin, amanah dan bertanggung jawab saat bekerja. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan maka akan dikenakan Surat peringatan pertama (SP1)”.⁶

Hal yang sama di ungkapkan oleh Ibu FT selaku Ibu kantin bara karyawan perusahaan, beliau menyatakan bahwa:

“Saya bekerja di CV. Rezeki Bersama sudah sekitar 10 tahun sejak awal saya bekerja pimpinan kami memiliki sikap yang baik dan ramah, selalu memperhatikan bawahannya jika ada yang kurang dan tidak sesuai beliau akan segerah bertindak. Bentuk kepedulian pimpinan terhadap karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semangat dan dukungan yang pimpinan berikan salah satu motivasi utama bagi kami sebagai bawahan agar tetap giat dalam bekerja. Bentuk kepedulian pimpinan terhadap karyawan dalam hal beribadah telah diberikan pada jam istirahat yang sekitar 1 jam bisa di gunakan karyawan untuk makan siang, beristirahat sejenak dan salat. Hanya saja karyawan lebih sering menghabiskan waktu

⁶ Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak HA Selaku Staff CV. Rezeki Bersama pada tanggal 01 Juli 2023 pukul 12.00Wib.

*istirahat dengan tidur, main game dan kewartung kopi, sangat jarang karyawan yang melaksanakan salat kecuali karyawan yang sudah berumur, walaupun demikian masih sering juga meninggalkan kewajibannya. Biasanya karyawan yang melaksanakan salat akan pulang kerumah masing-masing sekalian dengan makan siang”.*⁷

Adapun pernyataan yang diungkapkan oleh Bapak RD selaku satpam siang, beliau menyatakan bahwa:

*“Saya bekerja di CV. Rezeki Bersama sudah sekitar 5 tahun bentuk kepedulian perusahaan dalam hal Ibadah karyawan sebenarnya sudah ada tinggal diterapkan saja seperti jika ada karyawan yang tidak melaksanakan salat jumat, masi duduk, mengobrol, main game di sekitaran perusahaan maka pihak perusahaan harus tegas dan memberikan sanksi kepada mereka yang sengaja tidak mau melaksanakan salat agar mereka jera dan tidak mengulangi lagi kesalahannya. Karena semua perkerja di perusahaan ini beragama Islam akan tetapi prilaku dan akhlak tidak menunjukkan sebagai seorang yang beragama Islam, saya sering mendapati para karyawan yang bekerja disini melakukan hal-hal terlarang contohnya: meminum alkohol dan mabuk-mabukan serta hal-hal lainnya yang melakukan hal tersebut bukan hanya yang belum menikah akan tetapi yang sudah berkeluarga dan memiliki anak juga ikut melakukannya. Menurut saya kepedulian pimpinan kami dalam memberikan waktu Ibadah sudah cukup baik, tapi pihak perusahaan harus menyediakan fasilitas tempat Ibadah kepada karyawan agar dapat menerapkan peraturan beribadah dalam bekerja secara tidak langsung dapat membantu meningkatkan spiritual karyawan dan menambah semangat karyawan dalam bekerja dari itu pula karyawan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang akan tetapi bisa menjadi ladang pahala bagi kami”.*⁸

Sedangkan jika ditinjau dari sudut pandang karyawan perusahaan CV.

Rezeki Bersama, S mengatakan bahwa:

“Mengenai kepedulian pimpinan dalam hal Ibadah karyawan. Saya selaku karyawan perusahaan yang saya melihat kepedulian pimpinan dalam hal Ibadah kepada karyawan masih kurang. Pihak perusahaan hanya memberikan waktu untuk salat akan tetapi tidak menyediakan fasilitas

⁷ Hasil Wawancara Peneliti dengan Ibu FT selaku Ibu kantin Bara Karyawan Perusahaan pada tanggal 2 Juli 2023 pukul 09.30 Wib.

⁸ Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak RD Selaku Satpam Siang CV. Rezeki Bersama pada tanggal 4 Juli 2023 pukul 17.00 Wib.

*tempat Ibadah bagi kami, tidak ada dorongan dan dukungan serta peraturan tentang beribadah di perusahaan jadi banyak dari kami memang sering tidak melaksanakan salat. Peraturan perusahaan yang ketat dan disiplin sering kali menjadi permasalahan bahkan bisa menjadi salah paham antara atasan dan bawahan. Kami sering melanggar aturan pihak perusahaan bukan karna tidak ada sebab, banyaknya aturan dari setiap atasan yang terlalu memaksa kami sebagai tenaga pekerja sehingga kami tidak tahu harus mengikuti aturan yang mana. Menurut saya jika ada salah satu dari karyawan yang melanggar aturan itu bukan masalah akan tetapi sudah menjadi hal biasa saja”.*⁹

Hal yang sama disampaikan oleh karyawan lainnya, JV dan PM berikut pernyataannya:

*“Menurut saya kepedulian pihak perusahaan terhadap karyawan dalam hal beribadah masih kurang dan bahkan bisa dibilang belum ada. Bisa dilihat dari tidak adanya fasilitas yang disediakan perusahaan sebagai tempat beribadah bagi karyawan, pihak perusahaan juga tidak menerapkan peraturan beribadah di jam istirahat dan tidak adanya perhatian serta dorongan dari pihak perusahaan untuk mengingatkan karyawan dalam melaksanakan Ibadah. Jam istirahat yang diberikan perusahaan sekitar 1 jam dan kami sebagai karyawan menggunakan waktu tersebut untuk makan siang dan beristirahat sebagian ada yang lebih memilih untuk tidur”.*¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan maka di simpulkan bahwa kepedulian pimpinan terhadap karyawan dalam hal Ibadah diantaranya yaitu: (a) memberikan kebebasan beribadah kepada karyawan; berarti pimpinan mengizinkan karyawan untuk melaksanakan Ibadah di sekitaran perusahaan (b) dispensasi waktu istirahat; pimpinan memberikan dispensasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan Ibadah tujuannya agar karyawan tidak terburu-buru

⁹ Hasil Wawancara dengan SM Selaku Karyawan CV. Rezeki Bersama Pada Tanggal 4 Juli 2023 Pukul 12.30 WIB

¹⁰ Hasil Wawancara dengan JV dan PM Selaku Karyawan CV. Rezeki Bersama Pada Tanggal 3 Juli 2023 Pukul 12.30 WIB

dalam menunaikan salat (c) kemudahan dan kelonggaran peraturan perusahaan. Tujuan diberikan kemudahan dan kelonggaran agar karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan dan tidak ada keterpaksaan yang dirasakan. Sehingga setiap aktivitas yang dilakukan bisa dikerjakan dengan baik dan professional.

2. Apa Kendala Pimpinan Perusahaan Terhadap Kepedulian Aktivitas Ibadah Karyawan?

Untuk mendapatkan data terkait kendala kepedulian pimpinan perusahaan terhadap aktivitas Ibadah karyawan, peneliti mewawancarai beberapa responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Maka hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak T. J selaku wakil direktur Perusahaan CV. Rezeki Bersama beliau mengatakan bahwa:

*“Faktor kendalanya perusahaan kami bukan tidak memiliki kepedulian terhadap aktivitas Ibadah karyawan akan tetapi masalah yang kami hadapi karyawan perusahaan kami sangat sulit diatur dan banyak dari mereka tidak bisa diajak bekerja sama. Bagaimana kami bisa menerapkan peraturan tentang aktivitas Ibadah dalam bekerja kepada karyawan sedangkan aturan perusahaan yang kami terapkan saja masih sering di langgar, diabaikan dan bahkan tidak dianggap penting oleh mereka, hampir setiap dari karyawan kami membuat masalah contohnya: telat datang, tidur saat jam kerja, pulang kerumah saat belum jam istirahat, bahkan ada sebagian dari karyawan kami tidak jujur dalam bekerja seperti (mencuri barang-barang penting perusahaan) dan yang lebih parahnya ada yang membangkang saat ditegur oleh mandor lapangan. Kami sangat sering memberikan SPI kepada karyawan yang melanggar aturan tapi pada kenyataannya hal itu hanya berlaku untuk beberapa bulan saja setelah itu akan mengulangi kesalahannya”.*¹¹

¹¹ Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak T. J Selaku Wakil Direktur CV. Rezeki Bersama pada tanggal 1 Juli 2023 pukul 10.30 WIB.

Hal yang sama diungkapkan oleh Bapak JN selaku mandor lapangan beliau menyatakan bahwa:

*“Saya bekerja di CV. Rezeki Bersama sudah sekitar 8 tahun selama saya bekerja disini karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan adalah karyawan pendatang dari daerah lain, sehingga karyawan lokal sering ikut-ikutan melanggar aturan perusahaan. Menurut saya peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan sudah sesuai jadwal istirahat yang diberikan perusahaan sebenarnya sudah cukup apabila digunakan karyawan untuk makan siang dan melaksanakan salat hanya saja sebagian karyawan sangat nakal dan memberikan alasan waktu istirahat tersebut sangat terbatas, tidak ada peralatan salat yang mereka ambil, tidak ada tempat ibadah yang disediakan perusahaan dan lain-lain. Saya kadang kesulitan dan kualahan menghadapi mereka yang selalu membuat masalah, karyawan yang biasanya paling sering melanggar aturan perusahaan seperti ini adalah karyawan yang belum menikah atau masi lajang”.*¹²

Adapun pernyataan yang diungkapkan oleh Bapak JH selaku satpam malam, beliau menyatakan bahwa:

*“Saya sudah bekerja di CV. Rezeki Bersama hampir 10 tahun Menurut saya kendalanya kepedulian pimpinan dalam hal ibadah karyawan adalah hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang dekat sehingga yang sering terjadi adalah salah paham, seharusnya atasan harus lebih bisa membangun hubungan yang dekat dengan karyawan atau bahwan agar para karyawan bisa patuh dan mengikuti perintah atasan jika sebaliknya maka karyawan akan lebih melanggar aturan perusahaan. karyawan yang bekerja disini datang dari berbagai daerah, ada yang dari medan, singkil, sibolga, aceh tamiang, nias dan bukan hanya dari simeulue. Maka sebagai pimpinan harus bisa membangun hubungan komunikasi yang baik agar bisa lebih dekat dengan para karyawan, jika karyawan sering melanggar aturan berarti tidak sepenuhnya salah karyawan mungkin ada yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan”.*¹³

¹² Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak JN Selaku Mandor Lapangan CV. Rezeki Bersama pada tanggal 4 Juli 2023 pukul 12.00 Wib

¹³ Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak JH Selaku Satpam Malam CV. Rezeki Bersama pada tanggal 2 Juli 2023 pukul 17. 30 Wib

Selain itu, pernyataan dari HD selaku karyawan CV. Rezeki Bersama mengenai kendala pimpinan terhadap kepedulian aktivitas ibadah karyawan, menyatakan bahwa

“Menurut saya, komunikasi yang terjadi antara para karyawan dengan pimpinan atau atasan kami sering kali kurang baik dan tidak efektif. Misalnya ketika kami para karyawan melakukan kesalahan dalam kerja contohnya: kami ketiduran karna kelelahan jika pimpinan kami melihat kami ketiduran atau istirahat sebentar bersama teman lainnya maka pimpinan dan mandor lapangan akan marah-marah dan berbicara keras. Seperti kalau mau tidur atau santai-santai jangan disini pergi pulang saja tidak perlu bekerja, disini itu kerja bukan main-main. Padahal pihak perusahaan membutuhkan tenaga kami sebagai pekerja tapi mereka tidak menerima pendapat dari bawahan, perusahaan mengutamakan kemauan mereka sendiri, maka tidak jarang dari kami yang melanggar aturan perusahaan”¹⁴

Hal yang sama disampaikan oleh HE dan AD selaku karyawan berikut pernyataanya:

“Kendalanya, pihak perusahaan dan karyawan tidak memiliki hubungan yang baik, kurangnya komunikasi dari pimpinan sehingga kami para karyawan merasa tidak diperhatikan, tidak diterima pendapatnya dan tidak dihargai. Oleh sebab itu kami sering melanggar peraturan perusahaan dan tidak mau mengikuti perintah dari atasan kami. Banyak dari karyawan yang menganggap bahwa beribadah itu sesuatu hal yang tidak terlalu penting dan tidak perlu dilaksanakan karna kurangnya ilmu agama yang kami miliki dan banyak di antara kami tidak lulus sekolah menengah atas jadi tidak heran banyak dari kami tidak melaksanakan Ibadah. Jika saja terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan kemungkinan karyawan akan mengikuti sikap dan prilaku atasan sebagai contoh yang baik, serta tidak akan membuat masalah atau melanggar aturan perusahaan lagi”¹⁵

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Hendrik Selaku Karyawan CV. Rezeki Bersama Pada Tanggal 5 Juli 2023 Pukul 17.30 WIB

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Hendra dan Aldi Selaku Karyawan CV. Rezeki Bersama Pada Tanggal 5 Juli 2023 Pukul 17.30 WIB

Berdasarkan hasil deskripsi data diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kendala pimpinan perusahaan terhadap kepedulian aktivitas ibadah karyawan yaitu:

Pertama, karyawan perusahaan yang tidak bisa diatur dan selalu melanggar aturan perusahaan contohnya tidak disiplin, datang terlambat, sering absen tidak masuk dengan alasan tidak jelas dan tidak patuh atas perintah atasan banyak dari mereka sering menganggap remeh peraturan perusahaan tidak jarang dari mereka sering sekali kena sanksi dari pimpinan. Tujuannya agar mereka merasa jera dan tidak mengulangi kesalahannya, sikap dan perilaku karyawan yang tidak menghormati pimpinan, menyebabkan pimpinan tidak menghiraukan dan memperhatikan karyawan.

Kedua, hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang buruk di sebabkan oleh gaya komunikasi pimpinan yang belum sesuai, setiap informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan sering kali disalah artikan. Sehingga akibatnya hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi tidak baik, jadi tidak heran jika karyawan melanggar aturan perusahaan.

Ketiga, Sebagai seorang pemimpin jika ingin menyukseskan kepemimpinan dalam perusahaan, pemimpin harus menentukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk keseluruhan karyawan, maka dari itu gaya kepemimpinan yang tidak sesuai akan memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan keberlangsungan perusahaan, sebagai seorang pemimpin harus bisa menciptakan hubungan yang dekat dan akrab dengan para karyawan, pemimpin

juga harus mampu membimbing dan menuntun karyawan kearah yang lebih baik lagi.

C. Pembahasan Data Penelitian

1. Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah Karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa bentuk kepedulian pimpinan perusahaan CV. Rezeki Bersama terhadap aktivitas Ibadah karyawan diantaranya:

- a. Memberikan kebebasan Ibadah kepada karyawan

Kepedulian pimpinan perusahaan CV. Rezeki Bersama terhadap aktivitas Ibadah karyawan masih belum terpenuhi dengan baik, sebab memberikan kebebasan beribadah kepada karyawan belum dapat dinyatakan bawah pimpinan telah memenuhi hak-hak para karyawan, sebagaimana dalam UUD No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal tersebut menjelaskan bahwa kewajiban pengusaha atau pimpinan memberikan fasilitas tempat Ibadah kepada pekerja dan sarana Ibadah sehingga pekerja dapat menjalankan Ibadah dengan nyaman. Langkah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan perusahaan harus memenuhi hak-hak pokok dari para pekerja, yang dapat di jadikan landasan untuk mewujudkan hak-hak para pekerjanya tersebut. Maka dengan demikian untuk para pengusaha diwajibkan memberikan atau menyediakan fasilitas tersebut di dalam perusahaan dan fasilitas yang disediakan tersebut layak untuk digunakan para pekerja/buruh.

b. Dispensasi waktu istirahat karyawan

CV. Rezeki Bersama memberikan dispensasi waktu istirahat yang cukup lama kepada karyawan, pada hari-hari biasa jam istirahat karyawan mulai dari pukul 12.00-13.00 wib sedangkan pada hari jum'at jam istirahat karyawan dari pukul 11.30-13.30 wib dengan tujuan agar karyawan dapat melaksanakan Ibadah salat. Pada realitanya waktu istirahat yang diberikan pada karyawan tidak juga digunakan untuk beribadah banyak dari mereka menggunakan waktu istirahat untuk tidur, main game, dan kewanang kopi.

Beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan keagamaan pekerja atau karyawan masi sangat kurang (minim). Karyawan pada umumnya memiliki pengetahuan yang hanya sekedar mengetahui yang sifat dasar dan terkait Ibadah mahdhah. Realitas tersebut dapat dirasionalisasi bahwa memang karyawan tidak memiliki banyak waktu luang untuk menuntut atau memperdalam ilmu agama. Mereka hanya disibukan oleh urusan pekerjaan sebagai pekerja pabrik dan urusan keluarga dan selebihnya digunakan untuk istirahat. Dalam pengamatan peneliti, jika mereka bekerja di siang hari, maka sore dan malam hari digunakan untuk istirahat dan keluarga atau bila mereka kebagian kerja malam, paginya selepas pulang kerja digunakan untuk istirahat dan mengurus keluarga.

Maka dari itu jam istirahat yang diberikan tidak akan menjamin karyawan dapat melaksanakan Ibadah, karna masih banyak dari karyawan yang sangat minim ilmu pengetahuan agama dan terbatasnya pendidikan, pihak perusahaan

perlu menerapkan peraturan tentang aktivitas Ibadah kepada karyawan, memberikan fasilitas Ibadah dan mengadakan kajian-kajian Islami kepada karyawan agar mereka faham tentang kewajibannya sebagai seorang muslim. Jika diteliti lebih dalam, kesadaran serta kebebasan beragama sangat penting untuk memperkokoh kepribadian karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

c. kemudahan dan kelonggaran peraturan perusahaan

Kemudahan dan kelonggaran peraturan perusahaan yang diberikan bertujuan agar mempermudah karyawan melakukan aktivitas saat berada diperusahaan dan memberikan rasa nyaman ada aman kepada karyawan. Akan tetapi sering kali kemudahan dan kelonggaran peraturan perusahaan disalah gunakan oleh karyawan seperti keluar tanpa izin di jam bekerja dan ketiduran disaat jam kerja. Sikap dan prilaku karyawan yang tidak menghargai atasan menjadikan pihak perusahaan tidak memperdulikan dan menghiraukan karyawan lagi.

2. Kendala Pimpinan Perusahaan Terhadap Kepedulian Aktivitas Ibadah Karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, maka peneliti dapat disimpulkan bahwa kendala pimpinan perusahaan terhadap kepedulian aktivitas Ibadah karyawan yaitu:

a. Karyawan perusahaan yang tidak bisa diatur

Prilaku dan sikap karyawan perusahaan yang tidak bisa diatur sangat sulit diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, menyebabkan pihak perusahaan lebih memilih untuk tidak menghiraukan karyawan, kecuali karyawan telah melakukan kesalahan atau melanggar aturan yang tidak bisa ditoleransi.

Kewajiban karyawan yang harus dijalankan dalam perusahaan, seperti: a) melaksanakan pekerjaan dengan baik yaitu: seorang karyawan dituntut memiliki deklarasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang dapat menghasilkan produksi yang optimal; b) Kepatuhan pada peraturan perusahaan yaitu: Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipenuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam pekerjaan. c) Menciptakan ketenangan kerja yaitu: salah satu indikator keberhasilan bahwan hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa, seharusnya setiap karyawan harus mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam bekerja dan di harapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

b. hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang buruk

komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan sangat kaku, tidak begitu dekat. Komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dengan karyawan kurang efektif cenderung komunikasi satu arah. salah satu penyebab karyawan tidak ingin mengikuti perintah atasan, sering terjadi ketika pimpinan memberi perintah dengan suara kasar dan nada tinggi seperti terlihat memaksa.

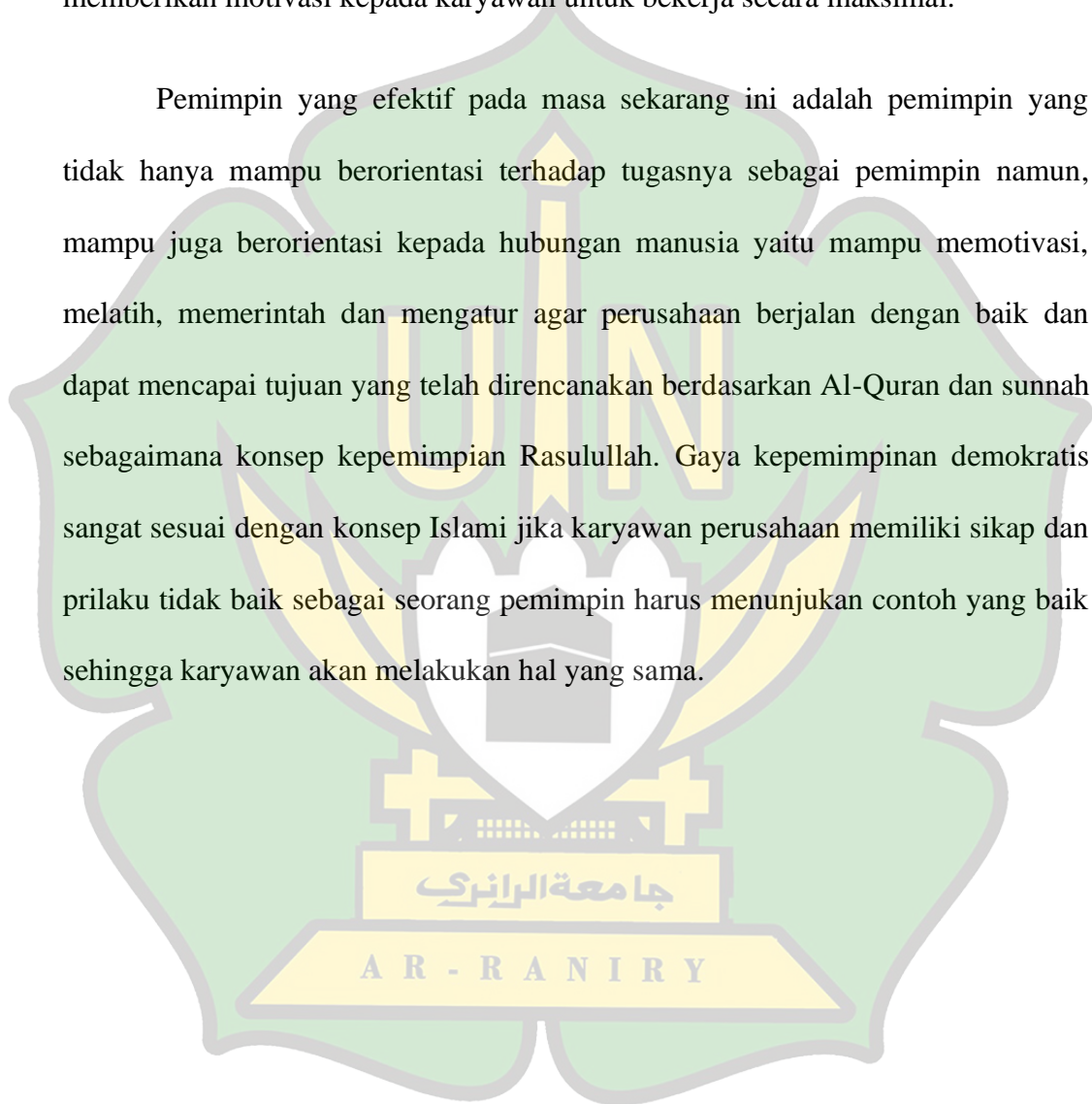
Seorang pimpinan harus mampu membangun relationship yang baik dengan bawahan, caranya menggunakan komunikasi yang efektif. Gaya komunikasi *assertive* sangat cocok digunakan pemimpin perusahaan dalam membuat pernyataan langsung yang disertai dengan pertimbangan perasaan, ide dan harapan. Pemimpin dengan gaya komunikasi ini memiliki kemampuan untuk mendengar dengan baik, pemimpin terbuka dalam melakukan negosiasi dan kompromi, bisa menerima dan memberikan complain, memberikan perintah secara langsung dan berani melakukan penolakan secara langsung. Pemimpin menunjukkan empati, serta dalam berkomunikasi dengan karyawan suara yang digunakan cenderung santai dan terdengar jelas. Dalam berkomunikasi, pemimpin melakukan kontak mata untuk menghargai lawan bicaranya dan menunjukkan keterbukaan dan kejujuran.

c. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai

Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai yaitu pemimpin yang tidak dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Sebagai seorang pemimpin jika ingin menyukseskan kepemimpinan dalam perusahaan, pemimpin harus

menentukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk keseluruhan karyawan, maka dari itu gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karyawan tidak akan bisa menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan tidak dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Pemimpin yang efektif pada masa sekarang ini adalah pemimpin yang tidak hanya mampu berorientasi terhadap tugasnya sebagai pemimpin namun, mampu juga berorientasi kepada hubungan manusia yaitu mampu memotivasi, melatih, memerintah dan mengatur agar perusahaan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan berdasarkan Al-Quran dan sunnah sebagaimana konsep kepemimpinan Rasulullah. Gaya kepemimpinan demokratis sangat sesuai dengan konsep Islami jika karyawan perusahaan memiliki sikap dan perilaku tidak baik sebagai seorang pemimpin harus menunjukkan contoh yang baik sehingga karyawan akan melakukan hal yang sama.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi dan pembahasa data penelitian, maka dapat dinyatakan hasil penelitian tentang Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah (Studi Deskriptif-Analisis Pada Perusahaaan Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama Di Desa Alus-Alus, Kabupaten Simeulue) antara lain:

1. Kepedulian pimpinan perusahaan terhadap aktivitas Ibadah karyawan masi belum terpenuhi dengan baik, sebab kewajiban CV. Rezeki Bersama dalam memberikan hak-hak karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan. Dalam undang-undang Pasal 80 tentang ketenagakerjaan pihak perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas tempat Ibadah kepada karyawan sesuai kemampuan pimpinan akan tetapi pihak perusahaan belum menyediakan. Pihak perusahaan memberikan kebebasan beribadah, dispensasi waktu istirahat dan kelonggaran serta kemudahan peraturan perusahaan kepada karyawan hal tersebut merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan.
2. Kendala yang dihadapi pimpinan perusahaan terhadap kepedulian aktivitas Ibadah karyawan yaitu pertama karyawan perusahaan tidak bisa diatur atau tidak bisa diajak bekerja sama dengan baik, kedua hubungan komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan menyebabkan karyawan tidak mengikuti perintah atasan dan lebih sering melanggar aturan perusahaan, dan ketiga gaya kepemimpinan yang tidak sesuai

memberikan dampak buruk bagi karyawan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual sangat penting sebagai teladan yang harus diterapkan dalam perusahaan untuk mengarahkan dan mengembangkan karyawannya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang berpedoman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

B. Rekomendasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dampak positif bagi semua orang, khususnya pihak perusahaan CV. Rezeki Bersama dan para karyawan agar dapat menjalankan kewajiban dan tugas masing-masing sehingga hak-hak untuk para pekerja perusahaan dapat terpenuhi. Dari penelitian ini penulis memberikan saran kepada kedua pihak yaitu pimpinan perusahaan dan karyawan.

1. Kepada pihak perusahaan CV. Rezeki Bersama untuk lebih memberikan kepedulian kepada karyawan dalam bentuk perhatian, dorongan serta dukungan mengenai aktivitas ibadah karyawan dan dalam pemenuhan hak karyawan harus banyak mengkaji atau menggali mengenai peraturan-peraturan dalam ketenagakerjaan.
2. Kepada karyawan agar selalu bisa memberikan kualitas maupun kuantitas bekerja untuk perusahaan dan menjalankan tugasnya masing-masing, untuk para karyawan agar tidak takut meminta haknya yang belum terpenuhi kepada perusahaan maka dengan demikian kerja sama antara pimpinan dan karyawan tidak ada yang dirugikan.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan penelitian ini dengan variabel dan permasalahan yang berbeda yang berkaitan dengan upaya pimpinan dalam mengelolah sumber daya manusia (SDM) karyawan pada perusahaan CV. Rezeki Bersama.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Tabi'in, "Menumbuhkan Sikap Peduli Pada Anak Melalui Interaksi Kegiatan Social", *Jurnal Ijtimaiya IAIN*. Desember 2017. Vol.1, No.1. hal. 43. Diakses 6 Oktober 2023.
- Abdul Manan. *Jangan Asal Salat: Rahasia Salat Khusyuk dari Tuntunan Bersuci, Fiqi Salat Macam-macam Salat hingga Amalan-amalan Sunnah*. Bandung: Pustaka Hidayah, 2011.
- Abi Sujak. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Prilaku Organisasi)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Adi, Gunawan Saputra. (mengutip Al-Buraey, Muhammad Abdullah), *Management And Administration In Islam*. Saudi Arabia: Fadz University Of Petro And Minerals, 1990.
- Ahmad, Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal.137. Diambil pada tanggal 8 Oktober 2023, dari http://repository.radenintan.ac.id/1126/4/BAB_II.pdf
- Ahmat, Thib Raya., dan Siti, Musda Mulia. *Menyelami Seluk-Beluk Ibadah Dalam Islam*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Ainin Rizky Illahi. *Kewajiban Pengusaha Dalam Memberikan Hak Melaksanakan Ibadah Bagi Pekerja Di CV. Baurexa Garda Persada Jabon Sidoarjo (Studi Kajian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Skripsi, Malang: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.
- Ali, Murtadho Syuhudi. *Terjemah Tafsir Ibnu Mas'ud*. Jakarta : Pustaka Azzam, 2009.
- Awang, Dhika Saputra. (Mengutip Anton Athoillah), *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Aziz, Abdul Muhammad Azzam., dan Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fiqih Ibadah: Thaharah, Salat, puasa dan haji*. (Terjemahan Kamran As'at irsyady). Jakarta: Amzah, 2013.
- Baharuddin., dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Boyatzis. Mckee, *Definisi Kepedulian*, (Bandung: Lentera Cahaya, 2009), hal. 12. Diambil pada tanggal 12 Oktober 2023, dari <http://digilib.iainkendari.ac.id/1947/7/BAB%202.pdf>
- Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas, 2007.

- Cahyo Rozzi'qul Khurniaji. *Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual (Studi Di Perusahaan Beezy Board Ponorogo)*. Skripsi, Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri, 2021.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: PN Balai Pustaka, 1990.
- Dirham. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*. Journal Of Islamic Management And Bussines. Vol. 2, No. 1, 2019.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009.
- Emzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisi Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara 2004.
- Hanurawan, Fattah. *Psikologi Social Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Hasbi As-Şiddiqie. *Kuliah Ibadah*. Jakarta: Bulan Bintang, 1985.
- Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif*. Jakarta Timur: Pt Bumi Angkasa, 2019.
- Ibnu Katsir, *Tafsir al-Qur'an al- 'Adhim juz 'ul awwal*. Mesir: Daar al-Fikr, 1997.
- Ihkwan Aulia Fatahilah, "Kebebasan Pekerja Dalam Menjalankan Ibadah Dikawan Indrusti", *Jurnal Hukum Dan Kemenusian*. Juni 2020. Vol.14, No. 1. hal. 145
- James, Ablack., dan Dean, J. Champion, *Metode Dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- K. Permadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Reneka Cipta, 1996.
- Kartini, Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1999.
- Momon Sudarma. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Muhibbin Syah. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rodakarya, 2011.

- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nastiti Mufidah "Program Jam Wajib Belajar Dalam Membentuk Civic Disposition Warga Negara" *Jurnal Humanika*. 2016. Vol.23, No.1, hal. 41. Diakses 12 Oktober 2023.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.
- Pasal 22 ayat 1 undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia.*
- Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.*
- Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Rispanyani Halim, *Dengan Judul Implementasi Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan*. Skripsi, Parepare: Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Universitas Institut Agama Islam Negeri (Iain), 2020.
- Shalih bin Ghanin as-Sadlan. *Kajian lengkap Salat Jamaah: Hukum Manfaat Salat Jamaah, Rincian Permasalahan Fiqih Tentangnya, dan Koreksi Kesalahan Dalam Pelaksanaan salat Jamaah*. (Terjemahan oleh Zuhdi Amin). Jakarta: Darul Haq, 2015.
- Soehardjono, *Kepemimpinan Suatu Tinjauan Singkat Tentang Pemimpin Dan Kepemimpinan Serta Usaha-Usaha Pengembangannya*. Malang: APDN Malang, 1998.
- Sondang, P.Siagian. *Tipe-Tipe Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- Suharmisi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Sulaiman Rasjid. *Fiqh Islam*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002.
- Swanson, ER. *Working With Other Disciplines*, American Journal Of Agriculral Economic. Vol.4, 2000.
- Syaikh Muhammad bin Ibrahim, *Ensiklopedi Islam Kaffah*. (Terjemahan Najib Junaidi dan Izzudin Karimi). Surabaya: Pustaka Yassir, 2013.
- Syarif, Hidayatullah Husain. *Salat Dalam Mazhad Alhulbait: Kajian AL-Qur'an, hadits, Fatwa & Ilmia*. Jakarta: Penerbit Lentera, 2007.

- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT. Dana Bhaktiwakaf, 1995.
- Teungku, Muhammad Hasbi Ash-shiddieqy. *Kuliah Ibadah: Ibadah Ditinjau Segi Hukum dan Hikmah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2010.
- Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- W.J.S Poewadarmintra, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980). Diambil pada tanggal 12 Oktober 2023, dari <http://repository.uin-suska.ac.id/20227/7/7.%20BAB%20II.pdf>
- Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal)”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Juni 2020. vol. 17, No. 1. hal. 20
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
- Wendy, Sepmady Hutahaeen. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press, 2021.
- Widjaja, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Yusuf Al-Qardawy, *Al-Ibadah fie al-Islam*. Beirut; Muassasah al-Risalah, 1979.
- Zurinal, Aminuddin. *fiqih Ibadah*. Jakarta: Ciputar Lembaga penelitian UIN syarif hidayatullah, 2008.



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY

Nomor: B.2786/Un.08/FDK/Kp.00.4/10/2023

Tentang

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI SEMESTER Ganjil Tahun Akademik 2023/2024

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi,
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional,
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen,
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi,
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2023, Tanggal 30 November 2022.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Drs. Umar Latif, MA (Sebagai Pembimbing Utama)
2) M. Yusuf MY, MA (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi
Nama : Firda Fanita
NIM/Jurusan : 190402069/Bimbingan dan Konseling Islam (BK1)
Judul : Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah (Studi Deskriptif Analisis pada Perusahaan Pabrik Kelapa CV Rezki Bersama di Desa Alus-Alus Kabupaten Simelue)
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 18 Oktober 2023

03 Rabiul Akhir 1445 H

an Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan


Kusmawati Hatta

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

Keterangan: SK berlaku sampai dengan tanggal 1 April 2024

Lampiran 2



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.1721/Un.08/FDK-I/PP.00.9/06/2023

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

kepala Pimpinan Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama Desa Alus-Alus.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Firda fanita / 190402069**

Semester/jurusan : / Bimbingan dan Konseling Islam

Alamat sekarang : lingkaran kampus uin, jln tgg diblang dua no 43

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah (Studi Deskriptif-Analisis Pada Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama Di Desa Alus-Alus, Kabupaten Simeulue)***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 20 Juni 2023

an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 10 Juli 2023

Dr. Mahmuddin, M.Si.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3

CV. REZEKI BERSAMA

Jln. Baru Berlayar Km.23 Alus-Alus, Kec. Teupah Selatan

Telp.081376446004 email: cv.rezekibersamah.snb122010@gmail.com

SINABANG - SIMEULUE 23891

Nomor : 080 /RJB/VI/ 2023 Simeulue, 12 Juli 2023
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : T. Jailani
Jabatan : Wakil Direktur
Unit kerja : Perusahaan Pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama

Dengan ini menerangkan bahwa yang Namanya yang tertera dibawah ini:

Nama : Firda Fanita
Nim : 190402169
Jurusan : Bimbingan Konseling Islami

Benar yang bersangkutan Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Uin Ar-Raniry telah melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "Kepedulian Pimpinan Perusahaan Terhadap Aktivitas Ibadah Di Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama Desa Alus-Alus".

Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wakil Direktur CV. Rezeki Bersama


D. Alus - Teupah Selatan
T. JAILANI Teupah Selatan
081376446004

Lampiran 4

PEDOMAN DAFTAR WAWANCARA

KEPEDULIAN PIMPINAN PERUSAHAAN TERHADAP AKTIVITAS IBADAH (Studi Deskriptif-Analisis Pada Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezki Bersama Di Desa Alus-Alus, Kabupaten Simeulue)

Identitas Respondent

Nama:

Umur:

Pekerjaan:

Tanggal wawancara:

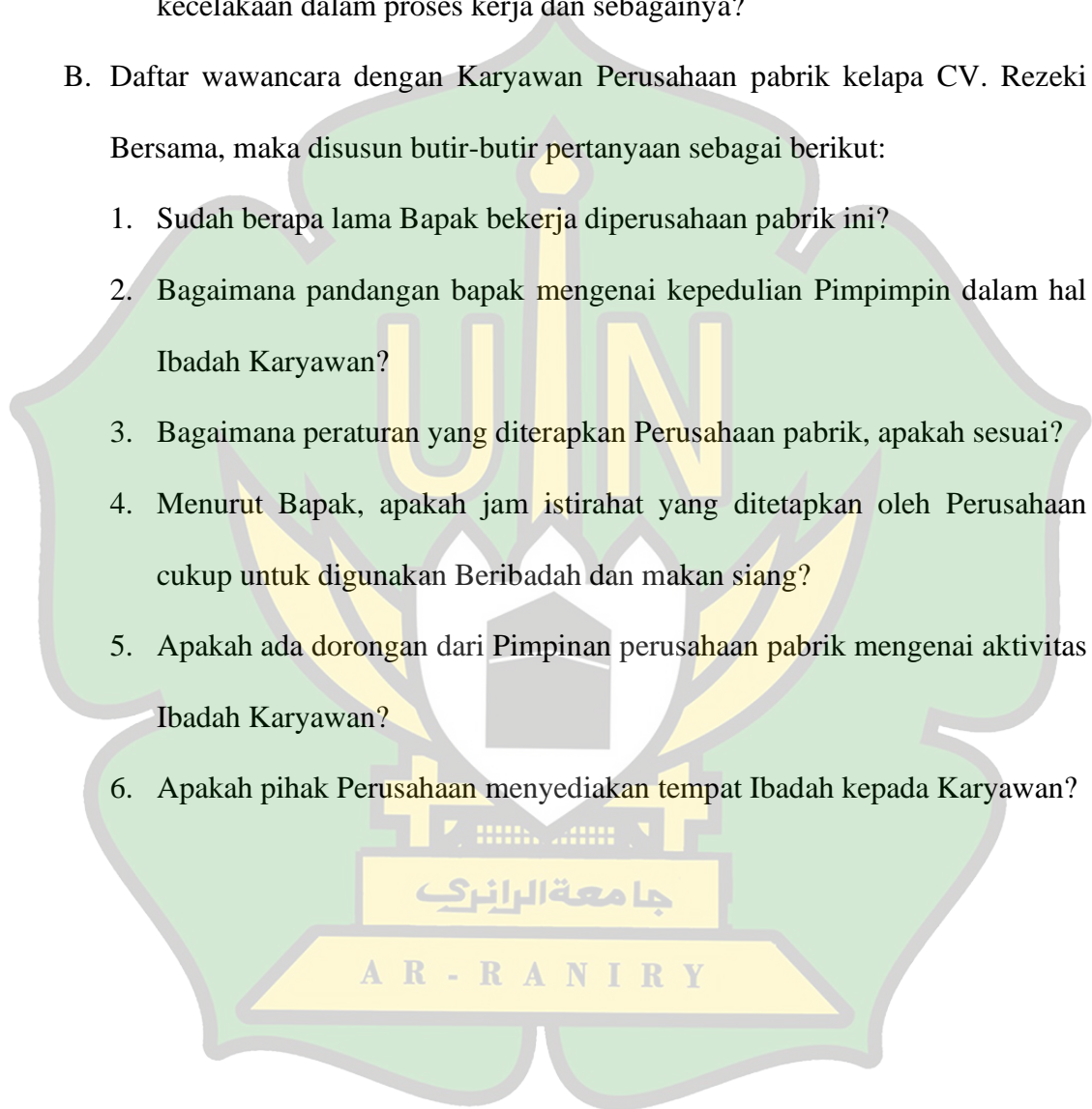
A. Daftar wawancara kepada Pimpinan Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezki Bersama, maka disusun butir-butir pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pihak Perusahaan Pabrik Kelapa CV. Rezki Bersama memiliki kepedulian terhadap aktivitas Ibadah karyawan?
2. Sebagai Pemimpin bagaimana pandangan bapak terhadap Karyawan yang tidak melakukan kewajibanya (Salat) sebagai seorang muslim?
3. Apa saja bentuk peraturan yang harus di taati para Karyawan dalam bekerja sebagai tanggung jawab para Karyawan?
4. Apa saja sanksi yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan terhadap Karyawan yang melanggar aturan Perusahaan?
5. Apa kendala Pimpinan Perusahaan tidak menerapkan peraturan tentang aktivitas Ibadah kepada Karyawan?

6. Adakah fasilitas tempat Ibadah yang disediakan oleh Perusahaan kepada karyawan?
7. Adakah jaminan keselamatan kerja kepada para Karyawan pabrik seperti kecelakaan dalam proses kerja dan sebagainya?

B. Daftar wawancara dengan Karyawan Perusahaan pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama, maka disusun butir-butir pertanyaan sebagai berikut:

1. Sudah berapa lama Bapak bekerja diperusahaan pabrik ini?
2. Bagaimana pandangan bapak mengenai kepedulian Pimpimpin dalam hal Ibadah Karyawan?
3. Bagaimana peraturan yang diterapkan Perusahaan pabrik, apakah sesuai?
4. Menurut Bapak, apakah jam istirahat yang ditetapkan oleh Perusahaan cukup untuk digunakan Beribadah dan makan siang?
5. Apakah ada dorongan dari Pimpinan perusahaan pabrik mengenai aktivitas Ibadah Karyawan?
6. Apakah pihak Perusahaan menyediakan tempat Ibadah kepada Karyawan?



Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian



Gambar: Wawancara dan penyerahan surat penelitian dengan Wakil Direktur CV. Rezeki Bersama.



AR - RANIRY



Gambar: Wawancara dengan karyawan perusahaan



Gambar: Kantor Perusahaan CV. Rezeki Bersama



Gambar: dokumentasi bukti bahwa peneliti telah melakukan penelitian di perusahaan CV. Rezeki Bersama

Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Firda Fanita
2. Tempat/ Tgl. Lahir : Alus-Alus, 16 Agustus 2002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190402069
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
- h. Kecamatan : Teupah Selatan
- i. Kabupaten : Simeulue
- j. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/Hp : 082267334283

Riwayat Pendidikan

9. SD/MI : SD N 6 Teupah Selatan Tahun Lulus : 2013
10. SMP/MTS : MTS Suak Lamatan Tahun Lulus : 2016
11. SMA/MA : SMA N 3 Teupah Selatan Tahun Lulus : 2019

Orang Tua/Wali

12. Nama Ayah : Harjono
13. Nama Ibu : Evausia
14. Pekerjaan Orang Tua : Petani
15. Alamat Orang Tua : Jln. Batu Belayar, KM. 23 Desa Alus-Alus, Kec. Teupah Selatan, Kab. Simeulue

Banda Aceh, 15 Oktober 2023

Peneliti

Firda Fanita
190402069