

**MANAJEMEN SPBU PETANAHAN KEBUMEN
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN IBADAH KARYAWAN**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan kepada Fakultas Dakwah untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

INDINA ANUGRAH LESTARI

NIM. 1817103019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indina Anugrah Lestari

NIM : 1817103019

Jenjang : S-1

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Manajemen SPBU Petanahan dalam Meningkatkan Disiplin
Ibadah Karyawan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan ditunjukkan pada daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 3 Juni 2022

Yang menyatakan



Indina Anugrah Lestari

NIM: 1817103019



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

**MANAJEMEN SPBU PETANAHAN KEBUMEN DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN IBADAH KARYAWAN**

Yang disusun oleh Saudari: Indina Anugrah Lestari, NIM 1817103019, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: 13 Juni 2022, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang / Pembimbing

Sekretaris Sidang / Penguji II

Turhamun, S.Sos I, M.S.I
NIP. 198702022019031011

Muh. Hikamudin Suyuti, S.S., M.Si
NIP. -

Penguji Utama

Dr. Nawawi, S.Ag, M.Hum
NIP. 197105081998031003

Mengesahkan

Tanggal, 20 Juni 2022

Dekan,



Prof. Abdul Basit, M.Ag
NIP. 19691219 199803 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Saizu Purwokerto
di Purwokerto

Assalamualaikum Wr Wb

Setelah melakukan bimbingan koreksi dan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah skripsi dari mahasiswa:

Nama : Indina Anugrah Lestari
NIM : 1817103019
Fakultas/Program studi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Judul : Manajemen SPBU Petanahan dalam Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan


Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosahkan dalam rangka memperoleh gelar S.Sos.

Demikian, atas perhatian Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Purwokerto, 3 Juni 2022

Pembimbing


Turhamun, S.Sos.I., M.S.I

NIP: 198702022019031011

ABSTRAK

MANAJEMEN SPBU PETANAHAN KEBUMEN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN IBADAH KARYAWAN

Oleh:

Indina Anugrah Lestari

NIM. 1817103019

**Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, UIN Prof. K.H.
Saifudin Zuhri Purwokerto.**

Dunia kerja merupakan lingkungan tempat berkumpulnya individu dalam aktivitas kerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak akan lepas dari penerapan manajemen, sedangkan manajemen tidak dapat diterapkan tanpa bantuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada hakikatnya, tujuan manusia hidup tidak hanya mengejar kebutuhan dunia namun juga akhirat. SPBU Petanahan merupakan perusahaan yang menerapkan manajemen dimana tujuan yang diharapkan tidak hanya dunia saja namun juga tujuan akhirat. SPBU Petanahan tidak hanya menerapkan disiplin kerja yang baik namun juga disiplin ibadah, dimana semua karyawan tidak hanya fokus bekerja namun juga tidak melupakan ibadah.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan kualitas disiplin ibadah karyawan, dimana SPBU Petanahan menjadi wadah semua karyawan untuk tidak hanya fokus bekerja namun tidak melupakan kewajiban-kewajiban sebagai umat Islam. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini yaitu didalam mengelola kegiatan karyawan dan penerapan kebijakan, SPBU Petanahan menerapkan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dalam pelaksanaannya sudah berjalan cukup baik, kecuali pada pelaksanaan fungsi penggerakan belum berjalan dengan baik dan semestinya karena memang tidak terlalu dibutuhkan. Selain daripada itu dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU Petanahan menerapkan beberapa kebijakan berupa wajib berjamaah sholat 5 waktu untuk semua karyawan, pembagian sembako gratis kepada warga sekitar SPBU Petanahan yang terkena dampak bau bensin, melaksanakan donor darah untuk karyawan dan umum dengan memberikan snack dan 1 liter bensin gratis, pembagian takjil gratis di bulan Ramadhan, dan pembagian santunan kepada orang tua karyawan yang berstatus janda. Namun untuk santunan kepada janda belum dilaksanakan secara optimal karena keterbatasan anggaran.

Kata Kunci: Manajemen Organisasi, Disiplin Ibadah Karyawan

MOTTO

“Dunia Itu Tempat Berjuang, Jika Istirahat Itu Di Surga”

-Syekh Ali Jaber-



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap *alhamdulillahirobbil'alamin* puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah kepada hamba-hamba-Nya, sehingga dalam penulisan skripsi ini penulis dapat menyelesaikannya dengan baik melalui berbagai proses.

Sholawat beriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW, beserta keluarga dan keturunannya yang suci, para sahabat yang mulia, serta seluruh insan yang menjadikannya sebagai suri tauladan hingga akhir zaman.

Penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak mungkin bisa berjalan sendiri, tentu banyak pihak yang ikut andil dalam proses ini. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. Mustain, M.S.I., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Uus Uswatussolihah, MA. Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. Arsam, M.S.I., Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
8. Turhamun S.Sos.I.,M.S.I, Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

9. Nawawi, M.Hum. Pembimbing akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
10. Segenap Dosen dan Civitas Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
11. Keluarga besar SPBU Petanahan yang telah membantu memberikan informasi dan mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian
12. Terimakasih kepada masyarakat Desa Petanahan atas bantuan dan dukungan dan bersedia memberikan informasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
13. Ayahanda Sunhaji dan Ibunda Peni Linggarsih yang selalu mendukung, memberi support, dan tidak henti-hentinya mendoakan sepenuh hati
14. Seluruh pihak yang terlibat dan telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih dan untaian doa, semoga semua mendapatkan balasan dari Alloh SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis dan orang-orang yang membacanya. Aamiin.

Purwokerto, 3 Juni 2022

Penulis,

(Indina Anugrah Lestari)

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Konseptual dan Operasional	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Kajian Pustaka.....	6
G. Metode Penelitian.....	10
H. Teknik Analisis Data.....	12
I. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II	
LANDASAN TEORI.....	15
A. Manajemen Perusahaan	15
1. Manajemen.....	15
a. Pengertian Manajemen.....	15
b. Fungsi Manajemen.....	18
c. Unsur Manajemen.....	23
d. Prinsip Manajemen	25
2. Konsep Manajemen Perusahaan	28
a. Pengertian Manajemen Perusahaan	28

b. Tujuan Manajemen Perusahaan.....	30
3. SPBU Petanahan.....	31
a. Pengertian SPBU	31
b. Struktur SPBU	32
c. Profil SPBU Petanahan	33
B. Disiplin Ibadah.....	34
1. Pengertian Disiplin Ibadah.....	34
2. Manfaat Disiplin Ibadah	36
3. Macam-macam Disiplin.....	36
4. Bentuk-bentuk Ibadah.....	38
BAB III	
METODE PENELITIAN	40
A. Metodologi Penelitian	40
1. Jenis Penelitian.....	40
2. Lokasi Penelitian	41
3. Pendekatan Penelitian.....	41
4. Metode Pengumpulan Data.....	42
5. Teknik Analisis Data	45
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum SPBU Petanahan.....	47
1. Letak Geografis SPBU Petanahan.....	47
2. Sejarah Berdirinya SPBU Petanahan.....	48
3. Struktur Organisasi SPBU Petanahan.....	49
4. Gambaran Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan	50
5. SOP 3S (Salam, Sapa, Senyum) SPBU Petanahan	54
6. Fasilitas SPBU Petanahan.....	56
7. Kegiatan yang diterapkan di SPBU Petanahan	57
B. Hasil dan Pembahasan.....	59
1. Manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan	59

a.	Pelaksanaan Fungsi Perencanaan	61
b.	Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian	63
c.	Pelaksanaan Fungsi Penggerakan	65
d.	Pelaksanaan Fungsi Pengawasan	66
2.	Penerapan kebijakan di SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan	67
a.	Penerapan Sholat Berjamaah	68
b.	Penerapan Pembagian Sembako	70
c.	Penerapan Pembagian Santunan	71
d.	Penerapan Donor Darah	72
e.	Penerapan Pembagian Takjil	73
f.	Latar Belakang Penerapan Kebijakan	73
3.	Implikasi dari penerapan kebijakan SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan	74
a.	Bagi SPBU Petanahan	74
b.	Bagi Karyawan	75
c.	Bagi Masyarakat Sekitar SPBU	76
C.	Analisis data manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan	77
1.	Analisis penerapan manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan	77
2.	Analisis pelaksanaan kebijakan SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan	80
BAB V		
PENUTUP		82
A.	Kesimpulan	82
B.	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN-LAMPIRAN		88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		101

DAFTAR LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA	88
DOKUMENTASI	98



DAFTAR TABEL

TABEL 4.1	53
TABEL 4.2	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan lingkungan tempat berkumpulnya individu dalam suatu aktivitas kerja. Suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukungnya. Sumber daya manusia merupakan unsur dalam perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan suatu perusahaan, hal ini karena manusia memiliki kemampuan berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Berlangsungnya sebuah perusahaan tidak lepas dari baik buruknya kinerja karyawan. Dimana tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas.¹ Kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki karakter, tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai karakter yang sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan.² Karakter seorang karyawan yang berpengaruh dalam kesuksesan pengembangan kewirausahaan korporasi antara lain, perilaku inovatif dan kreatif, berani mengambil resiko, berorientasi jangka panjang, fleksibel terhadap perubahan, dapat bekerja sama, toleransi, dan bertanggung jawab.³ Terdapat 2 karakter karyawan yang baik menurut Islam, pertama yaitu

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1996) Hal. 42

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2004), Hal. 309

³ Timotius Elkana, *Intrapreneurial Mindset Strategi Pemberdayaan Karyawan Dalam Era Disruptif*, (Sleman, Deepublish, 2019) Hal. 22

memiliki kompetensi handal yang berkualitas (*qowiyyun*) yang diartikan memiliki kekuatan dalam menjalankan tugasnya. Kedua yaitu dapat dipercaya (*amin*) dalam arti luas seorang karyawan yang memiliki akhlak yang unggul seperti jujur, rendah hati, tanggung jawab.

Aspek kedua (*amin*) tidak bisa dipandang sebelah mata oleh karyawan. Kualitas akhlak sejajar dengan kualitas kompetensi. Bahkan banyak sekali perusahaan atau lembaga yang menempatkan akhlak lebih utama daripada kompetensi. Hal ini bisa terbukti apabila kita merujuk kepada tujuan Rasulullah Saw diutus ke bumi. Sebagaimana sabda-Nya, “sesungguhnya Aku diutus untuk menyempurnakan akhlak”. Jika kita renungkan dengan seksama, memang penting sekali kemuliaan akhlak dalam bekerja. Tidak hanya akhlak saja yang dijunjung tetapi juga kewajiban yang lainnya, sehingga akan muncul prinsip sendiri dari seorang karyawan yaitu boleh bekerja mati-matian, asal ibadah tidak asal-asalan. Dilihat dari pernyataan tersebut, idealnya karyawan yang baik yaitu memiliki karakter disiplin kerja, tanggung jawab, saling menguatkan, patuh pada peraturan direktur, dan melaksanakan skill kompetensi yang tinggi tanpa melupakan skill Agama. Di balik terciptanya kualitas karyawan yang baik pasti ada penerapan manajemen yang diterapkan dengan baik juga di perusahaan tersebut.

Dalam dunia kerja, manajemen dapat diartikan sebagai tindakan mengontrol, menetapkan kebijakan, membatasi individu, menentukan kestabilan untuk mencapai tujuan secara menyeluruh. Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota perusahaan dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan. Sumber daya perusahaan yang dimaksud yaitu seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan baik karyawan dan ketrampilannya, kualitas karyawannya, karakter karyawan, citra perusahaan, daya tarik, loyalitas pegawai dan pelanggan. Manajemen memang penting dalam sebuah perusahaan, tetapi dalam mencapai tujuan hidup kita tidak hanya menuju tujuan hidup saja, tetapi juga

tujuan akhirat. maka dari itu kita juga membutuhkan manajemen syariah dalam berjalannya suatu perusahaan.⁴ Manajemen syariah adalah sebuah perilaku pengorganisasian, pengawasan, pengontrolan, pengendalian yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada di dalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan penuh berkah karena merasa selalu diawasi oleh Allah.⁵ Dalam suatu perusahaan ada beberapa unsur atau fungsi manajemen yang harus diterapkan yaitu *planing, organizing, actuating, dan controlling*.

SPBU Petanahan merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina untuk masyarakat guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. SPBU Petanahan merupakan perusahaan yang menerapkan manajemen dengan memberikan beberapa kebijakan yang termasuk ibadah. Dimana SPBU petanahan berhasil menciptakan karyawan yang kualitas akhlnya sejajar dengan kualitas kompetensi. SPBU Petanahan dibangun pada tahun 2016 dan diresmikan pada tahun 2017. Letaknya yang strategis yaitu berjarak hanya 2 kilometer dari pantai petanahan yang merupakan pantai pusat di daerah Petanahan menjadikan SPBU setiap harinya selalu ramai. Karyawan yang ramah dan santun juga menjadi nilai tambah di SPBU Petanahan. Bukan hanya tempatnya yang strategis, tetapi juga terkenal akan kedisiplinannya. Bisa dikatakan disiplin karena tidak hanya menerapkan disiplin kerja tetapi juga menerapkan disiplin ibadah yang baik.

Disiplin ibadah yang dimaksud yaitu dalam hal ibadah sholat 5 waktu yang dilaksanakan secara berjamaah, dengan memberhentikan sementara aktifitas jual beli sampai jamaah selesai, donor darah setiap 3 bulan sekali dengan free bensin dan snack untuk pendonor, pemberian sembako 1 bulan sekali untuk warga sekitar SPBU yang terkena bau bensin, pemberian uang kepada orang tua karyawan yang berstatus janda tiap bulan, dan pemberian

⁴ John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2014) Hal. 4

⁵ Didin Hafidhudin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta, Gema Insani Press, 2003), Hal. 5

takjil gratis untuk konsumen setiap bulan Ramadhan. Disana karyawannya dituntut tidak hanya fokus pada pekerjaan tetapi juga tidak melupakan ibadah. Para pelanggan SPBU Petanahan juga sudah memahami dengan adanya kebijakan tersebut terutama sholat berjamaah. Kadangkala ada pelanggan yang ikut sholat berjamaah sembari menunggu SPBU beroperasi kembali. Setelah berjamaah semua karyawan bisa melayani pelanggannya kembali.

Dari analisis diatas, terdapat beberapa perbandingan antara SPBU Petanahan Kebumen dengan SPBU lain contohnya didaerah Kebumen saja yaitu SPBU Candisari, SPBU Kedung puji Gombong, SPBU Pejagoan, dan beberapa SPBU lain. Perbandingannya yaitu dalam penerapan kebijakan manajemen hanya terfokus pada kinerja karyawan secara umum dan pembentukan kedisiplinan karyawan, sedangkan SPBU Petanahan adalah salah satu SPBU yang menerapkan kebijakan manajemen yang tidak hanya terfokus pada kinerja karyawan secara umum tapi membentuk karakter karyawan dan disiplin ibadah yang tentunya sesuai dengan syariat islam. Penerapan kebijakan seperti ini tidak diterapkan oleh SPBU lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Manajemen SPBU Petanahan Kebumen dalam Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan**"

B. Definisi konseptual dan operasional

Dalam penelitian ini, definisi konseptual dan operasional diharapkan mampu memfokuskan permasalahan yang akan diteliti dan tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam penelitian ini. Maka definisi konseptual dan operasional adalah berikut,

1. Manajemen SPBU

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi atau perusahaan dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen juga dapat diartikan seni dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan melalui orang lain.⁶ SPBU merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina untuk masyarakat guna memenuhi kebutuhan bahan bakar.

Definisi operasional dari manajemen SPBU yaitu tentang perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengontrolan yang telah diterapkan di SPBU dan akhirnya menghasilkan kebijakan-kebijakan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan SPBU supaya termotivasi dan penanaman karakter pada karyawan agar tidak hanya mengejar tujuan dunia tetapi juga akhirat.

2. Disiplin Ibadah

Disiplin adalah nilai taat dan tunduk pada aturan yang berlaku sebagai tanda pertanggung jawaban. Orang bisa dianggap disiplin apabila tidak pernah melanggar, baik dalam hal disiplin agama, disiplin moral, disiplin mencari ilmu dll. Sedangkan ibadah adalah fitrah manusia sebagai bukti kepatuhan, kecintaan, dan ketundukan pada perintah Tuhan yang bisa diwujudkan dengan lisan maupun amal. Lisan bisa dalam bentuk dzikir, sholawat, dan semua kalimat Allah yang diucapkan melalui lisan. Amal bisa dalam bentuk tindakan yang berhubungan dengan perintah Allah SWT.⁷

Definisi operasional dari disiplin ibadah pada penelitian ini yaitu terfokus pada kebijakan-kebijakan SPBU Petanahan yang diterapkan dalam meningkatkan ibadah karyawan agar tidak hanya fokus bekerja saja.

C. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang penulis angkat antara lain:

1. Bagaimana penerapan manajemen SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan?

⁶ Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2012) Hal. 1

⁷ Syeh Tosun Bayrak Dan Murtadha Muthahhari, *Energi Ibadah*, (Jakarta, PT Serambi Ilmu Semesta, 2007) Hal. 13-14

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui penerapan manajemen SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah :

1. Manfaat secara Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang penerapan manajemen pada suatu perusahaan
- b. Diharapkan dapat menambah khasanah karya ilmiah di bidang penyelenggaraan kegiatan dakwah khususnya pada program studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- c. Selain itu mampu mempererat hubungan yang diperoleh dari karyawan, dan anggota SPBU Petanahan Kebumen

2. Manfaat secara Praktis

- a. Penelitian ini mampu memberikan dukungan dan motivasi kepada lingkungan sekitar SPBU Petanahan Kebumen
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan praktek untuk meningkatkan pengembangan serta pengelolaan manajemen syariah dan dapat menjadi sumbangan dalam menambah bahan pustaka di perpustakaan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka disebut juga dengan mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan mengemukakan ada atau tidak nya karya tulis yang mirip dengan penelitian ini. Adapun beberapa karya tulis yang hampir mendekati dengan penelitian ini adalah:

Pertama, hasil penelitian dari Ningsih yang berjudul “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*

(*study kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan*)”. Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan tahun 2019. Penelitian ini berisi tentang PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi. Setelah dilakukan analisis dapat disimpulkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan.⁸

Kedua, hasil penelitian dari Rosyanti dengan judul “*Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Parepare*”. Jurusan Manajemen Dakwah, IAIN Parepare tahun 2020. Penelitian ini membahas tentang penerapan strategi manajemen yang sudah diterapkan oleh kemenag kota Parepare meliputi perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Strategi lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila tingkat produktifitas meningkat. Pegawai kemenag Parepare memiliki kinerja yang baik bisa dilihat dari kualitas

⁸ Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*. Dalam Skripsi Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan Tahun 2019

pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi serta tepat waktu. Serta mampu bekerja sama dan tanggung jawab.⁹

Ketiga, jurnal karya Mumuh Mulyana dengan judul *Manajemen Sumber Daya (Ritel) Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Merupakan Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010. Jurnal ini membahas tentang bisnis ritel yang mana bisnis ritel sudah mulai merambah ke segala bidang dan wilayah. Ditengah perkembangan bisnis ini muncul implikasi kepada kebutuhan SDM yang cukup banyak. Berbagai posisi karier yang bisa kita temukan dalam bisnis ritel antara lain: pemilik ritel, pengelola ritel, pramuniaga, kasir, manajer SDM, manajer keuangan, dan sebagainya. Permasalahan strategis yang muncul dalam pengelola SDM Ritel antara lain: bentuk struktur organisasi yang harus mampu membagi tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan tugas pada bisnis unit beserta orangnya, harus mengkoordinasi aktifitas berbagai departemen dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja ke arah tujuan keberhasilan perusahaan, adanya program yang digunakan untuk membangun komitmen karyawan dan mempertahankan nilai-nilai SDM.¹⁰

Keempat, hasil penelitian dari Tiwi Hartanti dengan judul *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro tahun 2020. Penelitian ini membahas tentang peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama islam dan bisa membaca Al- Qur'an dengan

⁹ Rosyanti, *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Parepare*. Dalam Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah, IAIN Parepare Tahun 2020

¹⁰ Mumuh Mulyana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalammeningkatkan Kinerja Perusahaan*, Dalam Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010

baik, dan proses perekrutan ini adil dan terbebas dari kecurangan seperti KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), pelatihan rutin diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta adanya penghargaan yang diberikan dari BPRS kepada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi, Manajemen SDM Islami pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan sifat yang jujur dan amanah, dalam integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam bekerja.¹¹

Kelima, jurnal karya Muhamad Priyatna dengan judul *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Merupakan Jurnal Pendidikan Islam vol 05, Januari 2016. Jurnal ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi ataupun untuk mengantisipasi penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang terjadi di sekitar organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap antisipasi organisasi atau lembaga atau instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki tenaga kerja. Pengembangan lebih terarah peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang.¹²

Dari berbagai penelitian di atas, yang membedakan dengan penelitian ini yaitu objek, fokus penelitian, cakupan bisnis, dan lokasi. Penelitian ini lebih terfokus pada manajemen yang diterapkan oleh pihak SPBU untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan yang dituangkan melalui kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Dimana kebijakan tersebut menjadi ajang

¹¹ Tiwi Hartanti, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Dalam Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro Tahun 2020

¹² Muhamad Priyatna, *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Dalam Jurnal *Pendidikan Islam* Vol 05, Januari 2016

motivasi bagi karyawan untuk tidak hanya mengejar kebutuhan dunia tetapi juga kebutuhan akhirat. Penelitian-penelitian diatas juga hanya terfokus pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan penelitian ini fokus pada peningkatan disiplin ibadah karyawan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggali informasi sebanyak-banyaknya dari narasumber berdasarkan latar belakang masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian kualitatif biasanya berhubungan dengan masalah sosial. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pemahaman tentang masalah-masalah sosial berdasarkan realita yang ada. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang memiliki tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada SPBU Petanahan, Jl Guyangan KM.1, Dukuh Pegadean, Desa Petanahan, Kecamatan Petanahan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sasaran penelitian yang dianggap memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian pemimpin, pengawas, warga sekitar, dan karyawan SPBU Petanahan.

b. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu manajemen yang diterapkan oleh SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan poin yang paling penting dalam sebuah penelitian. Tanpa adanya teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat dan memenuhi standar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara langsung yang dilakukan oleh pewawancara kepada narasumber. Teknik wawancara yang dilakukan secara langsung menggunakan kontak fisik, yaitu bertatap muka dan saling mendengarkan secara langsung. Dalam teknik wawancara dapat menggunakan alat bantu elektronik seperti perekam suara untuk menyimpan data.¹³ Oleh karena itu, wawancara yang dimaksudkan antara lain sebagai jembatan informasi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan sebagainya baik yang berkenaan dengan peristiwa sekarang, masa lalu ataupun suatu prediksi yang akan datang.¹⁴

b. Observasi

Observasi biasa disebut dengan pengamatan yang merupakan bagian yang paling penting dalam pengumpulan data penelitian. Pengamatan akan dilakukan dengan dua jenis teknik pengamatan. Pertama adalah pengamatan murni, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tanpa terlibat dalam aktivitas sosial yang berlangsung.

¹³ Iskandar, Hasan Almutahar Dan Sabran, "Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di Desatunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau" Dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 5 Desember 2018, Hal. 1

¹⁴ Hardani, Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), Hal. 121

Kedua, pengamatan terlibat, dimana peneliti melibatkan dirinya dalam proses kehidupan sosial masyarakat yang diteliti dalam rangka melakukan empati terhadap subjek penelitian.¹⁵

Untuk teknik observasi, peneliti akan melakukan kegiatan diantaranya menentukan sasaran observasi dan kemungkinan waktu yang diperlukan untuk melakukan observasi. Serta melakukan dokumentasi saat observasi berlangsung sebagai bukti penelitian.¹⁶

c. Dokumentasi

Dokumentasi memiliki kata dasar “dokumen” yang berarti semua bahan berupa tertulis maupun bentuk film yang tidak dipersiapkan karena adanya permainan peneliti.¹⁷ Dasar menggunakan metode dokumentasi ini adalah untuk memperkuat perolehan data dari pengamatan dan wawancara sehingga hasil yang diperoleh peneliti memiliki tingkat kebenaran yang baik. Dokumentasi yang dibutuhkan yakni pemberian bukti dan keterangan seperti kutipan, notulen, serta sumber data yang dibutuhkan lainnya.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan sebelum melakukan penelitian lapangan, pada saat proses penelitian lapangan dan setelah selesai penelitian lapangan. Adapun metode analisis data kualitatif yang diterapkan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan

¹⁵ Nursapia Harahap, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020) Hal. 90

¹⁶ Nursapia Harahap, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020) Hal. 79

¹⁷ Hardani, Dkk. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), Hal.51

keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti pemula, reduksi data dapat dilakukan dengan cara diskusi agar wawasan peneliti dapat berkembang.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar variabel, dan sebagainya. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah dalam memahami kondisi yang terjadi, untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami dari data yang disajikan.

c. Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam menganalisis data yaitu menarik kesimpulan. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan memungkinkan untuk berubah sewaktu-waktu ketika kesimpulan tersebut tidak mendapatkan bukti yang cukup.¹⁸ Akan tetapi jika kesimpulan awal tersebut didukung dengan beberapa bukti yang valid, maka kesimpulan tersebut termasuk kesimpulan yang dapat dipercaya kebenarannya. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian.

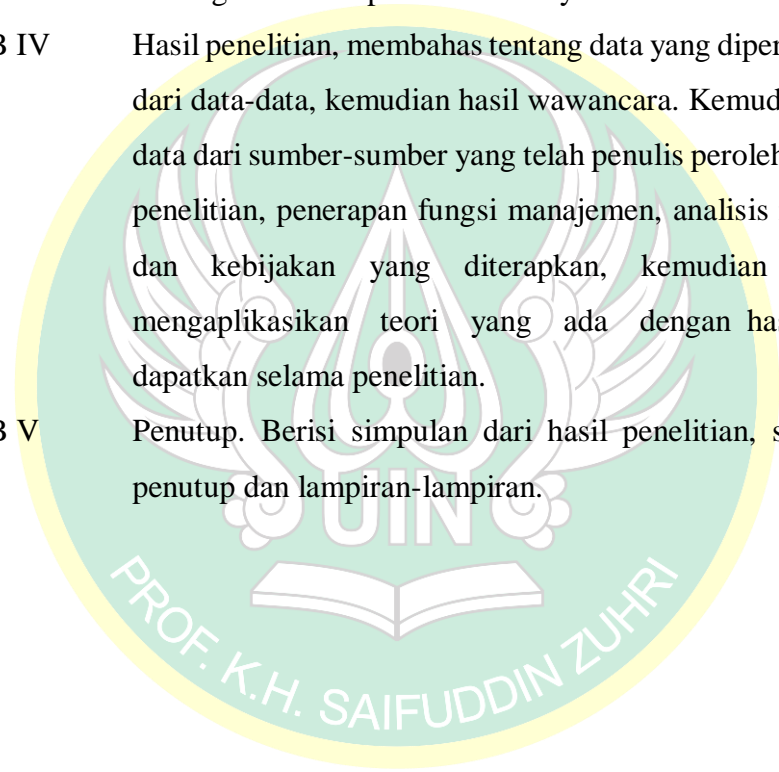
I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi agar lebih tertata dan sistematis, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I Menjelaskan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk memperjelas dan memaparkan gambaran masalah-masalah sebagai landasan pada saat penelitian. Di dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah, definisi konseptual dan operasional, rumusan masalah, tujuan

¹⁸ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) Hal. 179

- penelitian, manfaat penelitian, literatur review, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Kajian Teori. Bab ini berisi tentang pengertian manajemen, prinsip manajemen, unsur-unsur manajemen, fungsi manajemen, macam-macam disiplin, bentuk-bentuk ibadah, dan pengertian disiplin ibadah yang ada di SPBU Petanahan
- BAB III** Bab ini berisi mengenai metode penelitian, penyajian data, analisis data manajemen SPBU Petanahan Kebumen dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan
- BAB IV** Hasil penelitian, membahas tentang data yang diperoleh, mulai dari data-data, kemudian hasil wawancara. Kemudian analisis data dari sumber-sumber yang telah penulis peroleh dari lokasi penelitian, penerapan fungsi manajemen, analisis manajemen dan kebijakan yang diterapkan, kemudian penulis mengaplikasikan teori yang ada dengan hasil yang di dapatkan selama penelitian.
- BAB V** Penutup. Berisi simpulan dari hasil penelitian, saran-saran, penutup dan lampiran-lampiran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Perusahaan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Keberadaan manajemen sudah terwujud sejak manusia diciptakan, namun pengucapan dan istilah manajemen baru muncul pada tahun 1886. Manajemen di Indonesia sudah mulai diaplikasikan pada masa prasejarah yaitu pada fenomena pembuatan candi Borobudur abad ke 8 SM dan fenomena pembuatan candi Prambanan abad ke 9 SM. Fenomena-fenomena diatas menjadikan adanya penerapan manajemen sejak jaman dulu. Tanpa adanya manajemen yang baik candi tersebut tidak akan berhasil dibuat secepat dan semenarik itu. Dalam pertumbuhannya, manajemen mengalami 3 fase yaitu fase pra sejarah yang berakhir pada tahun 1M, fase sejarah yang berakhir tahun 1886, dan fase modern yang dimulai dari tahun 1886-sekarang. Mooney (1800-an) adalah tokoh yang mengawali munculnya manajemen dengan memberikan kontribusi utama pada manajemen yaitu penerapan prinsip staf dalam gereja katolik.

Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu *manus* dan *agree*. *Manus* yang artinya tangan, dan *agree* yang artinya melakukan. *Manus* dan *agree* atau *managere* memiliki arti menangani atau mengendalikan. Bahasa latin ini kemudian diterjemahkan kedalam kata kerja dalam bahasa inggris *to manager*, dalam bentuk kata benda menjadi *management*, dan diartikan dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen yang berarti merancang, mengontrol, mengawasi, dan mengendalikan.¹⁹ Manajemen dalam istilah Islam yaitu *al-tadbir* yang memiliki arti pengaturan (*fiil madhi dabbara*) yang artinya mengatur.

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Hal. 4-12

Hal ini dibuktikan pada firman Allah SWT dalam Qs. As-Sajadah:5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari dan kadarnya adalah seribu tahun menurut hitunganmu. (Q.S. As-Sajadah:5)*²⁰

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi *Al-Mudabbir* atau pengatur alam semesta dan seisinya adalah Allah SWT. Bentuk bumi yang diciptakan sedemikian rupa, isinya yang beragam, dan fenomena yang terjadi merupakan kebesaran dari Allah SWT dalam mengatur dan mengelolanya. Tapi kita sebagai manusia tidak boleh melupakan kodrat kita yaitu diciptakan menjadi khalifah atau pemimpin di bumi, maka kita harus senantiasa menjadi manajer bagi bumi yaitu mengatur, menjaga dan mengelola bumi beserta seisinya yang diberikan oleh Allah SWT dengan sebaik dan seperlunya.

Ada berbagai definisi mengenai manajemen, pertama pengertian manajemen menurut George R. Terry “*manajement is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use human being and other resources*” artinya manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain. Kedua, menurut Melayu S.P. Hasibuan “manajemen adalah ilmu dan

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Qurdoba*, (Bandung: PT Cordoba Internasional, 2016) Hal. 415

seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan.”²¹

Ketiga, menurut Hasrey dan Blanchard “Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan yang berasal dari sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Manajemen merupakan proses kerja melalui individu dan kelompok serta sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan”. Jadi aktifitas manajerial hanya dapat dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi baik segi bisnis, sekolah, rumah sakit, dll. Keempat, menurut Haiman, Scoot dan Conner memiliki pendapat yang sejalan dengan Hasrey yaitu “*Manajemen is a social and technical proses order to accomplish the organization’s goals*. Pendapat tersebut memberi pemahaman bahwa manajemen adalah proses sosial dan teknik dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, serta mempengaruhi aktivitas manusia dan memudahkan perubahan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah dibentuk.”²²

Manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni. Sebagai ilmu karena selain bersifat universal, manajemen dipandang sebagai bidang pengetahuan yang menganalisis suatu tindakan dan perilaku sistematis berupa usaha untuk memahami bagaimana orang dalam suatu organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan menciptakan sistem kerja sebagai pendorong dalam mencapai tujuan. Manajemen sudah memenuhi syarat untuk menjadi bagian dari ilmu pengetahuan, karena membutuhkan waktu yang lama dalam mempelajari dan memiliki teori yang harus dipraktikkan, diuji, dan dikembangkan dalam suatu organisasi. Sebagai seni karena dalam mencapai tujuan, dalam mengelola perusahaan membutuhkan orang lain untuk membantu

²¹ Karyoto, Dasar-Dasar *Manajemen*, (Yogyakarta, ANDI Yogyakarta, 2016) Hal. 2

²² Sri Mulyono Dkk, *Pengantar Manajemen*, (Bandung, Media Sains Indonesia, 2021) Hal.

melaksanakan kegiatan di berbagai bidang yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, manajer sebagai menentu dan contoh membutuhkan ketrampilan yang baik melalui pelatihan. Seni yang dimaksud yaitu seorang manajer perlu mendalami dan menguasai seni dalam memimpin yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang baik serta dapat diterapkan dalam segala kondisi dan dapat diterima oleh para anggota.

Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dikatakan sebagai profesi. Sebagai profesi karena dalam manajemen dibutuhkan keahlian khusus yang harus melekat pada diri manajer dan diharuskan untuk bekerja secara professional serta mampu menumbuhkan perkembangan profesionalitasnya pada bawahan baik melalui pelatihan maupun tindakan. Maka dari itu seorang manajer harus membekali diri dengan kemampuan profesionalitas dan konseptual yang berkaitan dengan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, controlling* serta dalam bersosialisasi untuk mengatur hubungan manusiawi antar anggota sehingga diharapkan manajer mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam segala kondisi dan situasi untuk mendukung program yang dijalankan sehingga dapat terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.²³

b. Fungsi-Fungsi Manajemen

Manajemen adalah kegiatan yang dijalankan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan fungsinya masing-masing dalam mengikuti tahapan pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen sampai saat ini belum ada kejelasan antara praktisi maupun para teoritis sehingga melahirkan beberapa pendapat dari para ahli seperti George R Terry: *planning, organizing, actuating, controlling*. Henry Fayol:

²³ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Strategi Dan Aplikasi*, (Yogyakarta, Teras, 2009) Hal. 8-9

planning, organizing, commanding, coordinating, controlling. Jame F. Stoner: *planning, organizing, leading, controlling.*²⁴

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, fungsi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu milik George R. Terry yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah tindakan dalam menentukan dan menetapkan tugas/tanggung jawab yang harus dilakukan oleh suatu kelompok dalam organisasi dengan mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Secara operasional, tujuan organisasi ada dua yaitu tujuan profit dan non profit. Tujuan profit harus menentukan besarnya produksi dan pendapatan, target penjualan, serta besarnya biaya yang dikeluarkan. Sedangkan tujuan non profit harus menetapkan variable untuk meningkatkan pelayanan dan memuaskan pelanggan. Kegiatan *planning* meliputi pengambilan keputusan, karena termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Perencanaan membuat manajer mengetahui apa saja yang harus dia lakukan dan bagaimana seharusnya dia bertindak.

Tindakan perencanaan meliputi menentukan angka penjualan dan tingkatannya untuk periode sekarang dan yang akan datang, berapa banyak kebutuhan tenaga kerja, mengatur berapa jumlah modal yang dibutuhkan dan memiliki alternatif cara untuk mendapatkan modal tersebut, berapa jumlah persediaan yang harus dipenuhi dalam gudang, serta bagaimana dalam mengambil keputusan saat terjadi problem dan perbedaan pendapat.²⁵ Hal-hal diatas merupakan bagian dari kegiatan perencanaan.

Kegiatan utama dalam fungsi perencanaan adalah sebagai berikut:

²⁴ Effandi Dan Onong Uchyana, *Ilmu Komunikasi: Teori Dan Praktiknya*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2011) Hal. 18

²⁵ Amirullah, *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) Hal. 8

- a) Menentukan tujuan serta target dalam bisnis/organisasi
 - b) Menyusun program kegiatan untuk mencapai tujuan dan target dalam bisnis/organisasi
 - c) Menetapkan kebijakan perusahaan
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kata kerja yang berasal dari kata benda berupa organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.²⁶ Pengorganisasian merupakan sebuah tindakan dalam pemberian tugas, mengalokasikan sumber dana serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada semua anggota dalam organisasi untuk membentuk sebuah rencana. Hubungan antara manusia dengan pengorganisasian sangat erat, maka dari itu penugasannya ke dalam unit-unit organisasi dilibatkan dengan bagian dari unsur *organizing*. Disetiap kegiatan *organizing* selalu menciptakan peranan kerja dalam struktur formal dan disusun untuk memudahkan manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kegiatan utama dalam fungsi pengorganisasian adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan struktur organisasi yang mana setiap yang berwenang memiliki tanggung jawab dibidangnya masing-masing
 - b) Kegiatan merekrut, menyeleksi, pelatihan, dan mengembangkan sumber daya manusia/anggota/tenaga kerja
 - c) Penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling sesuai dengan keahlian masing-masing.
- 3) Penerapan (*Actuating*)

Nama lain dari *actuating* yaitu “Gerakan asli”, karena kegiatan ini mencakup tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk

²⁶ Mahyuddin Dkk, *Teori Organisasi*, (Jakarta.Yayasan Kita Menulis, 2021) Hal. 92

mengawali dan meneruskan kegiatan yang dirancang oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian pastinya agar tujuan tercapai. Cakupan dari *actuating* meliputi penetapan dan menentukan kebutuhan manusiawi dari semua bawahan, memberi penghargaan bagi yang berbakat, mengembangkan, dan memberi komposisi kepada para bawahan. Jadi *actuating* dapat diartikan sebagai tindakan untuk melaksanakan rancangan yang dibuat oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

Beberapa kegiatan utama dalam fungsi pengendalian adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan partisipasi terhadap tindakan dan kebijakan yang diterapkan
- b) Memberikan arahan dan motivasi kepada anggota dalam bekerja
- c) Menumbuhkan kesadaran anggota untuk berpotensi secara penuh
- d) Memberikan penghargaan kepada anggota sesuai kemampuannya
- e) Memperbaiki pengarahan dan tindakan sesuai petunjuk pengawasan²⁷

4) Pengendalian (*Controlling*)

Tahap terakhir dari penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu pengendalian/*controlling*. Pengendalian dilakukan untuk mengecek apakah kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah berjalan sesuai dengan rencana atau belum. Pengendalian dilakukan untuk mencegah terjadinya kekeliruan dan kesalahan yang terjadi dalam berlangsungnya kegiatan. Kesalahan yang dimaksud seperti kesalahan dari waktu kerja, cara kerja, dan kegagalan pelayanan. Kesalahan diatas bisa saja terjadi karena dalam organisasi mencakup banyak orang yang berkumpul dalam satu wadah. Kegiatan pengendalian juga dilaksanakan untuk mengevaluasi dari penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan supaya bisa

²⁷ Amirullah, *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) Hal 9

diperbaiki dan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Cara yang dapat dilakukan dalam memperbaiki penyimpangan dapat berupa perubahan rencana bahkan tujuannya, mengatur kembali tugas-tugas atau merubah wewenangnya.

Untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dalam organisasi, perlu dilakukan tindakan preventif yang menjadi bagian dari tugas dan tanggung jawab seorang manajer. Seorang manajer dapat menyelesaikan tugasnya dengan bantuan orang lain karena seorang manajer tidak bisa menjalankan tugasnya sendiri. Tugasnya membuat keputusan, mengatur sumber daya, dan selalu mengawasi anak buahnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer juga disebut sebagai pengendali perusahaan. Para manajer diharuskan memiliki kemampuan untuk merancang, menjalankan kegiatan, dan kemudian mengendalikan kegiatan sehingga tindakan yang mereka pilih dapat digunakan dengan tepat untuk menghindari kesalahan dan tidak menimbulkan permasalahan baru.²⁸

Beberapa kegiatan utama lainnya dalam fungsi pengendalian adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi dan mengawasi kegiatan yang diterapkan untuk kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah dirancang
- b) Mengambil Tindakan dan Langkah yang tepat dalam mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi
- c) Mencari alternatif solusi bagi masalah yang terjadi apalagi berkaitan dengan pencapaian tujuan dalam organisasi dan target bisnis.²⁹

²⁸ Diana Anggelica Dkk, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, (Jakarta, Salemba Empat, 2008) Hal. 5

²⁹ Amirullah, *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) Hal. 8-10

c. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R Terry, unsur manajemen yang disebut “*the six M in management*” yakni *Man, Money, Material, Macahine, Methods dan Market*. Penjelasan dari 6 unsur tersebut yaitu sebagai berikut:

1) *Men* (Manusia)

Manusia memiliki andil yang sangat penting dalam sebuah bisnis atau organisasi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang akan menentukan tujuan dari organisasi tersebut. Manusia berperan sebagai pelaku dalam proses penerapan manajemen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Peran manusia dalam manajemen tidak bisa digantikan dengan apapun sekalipun memakai robot namun masih membutuhkan manusia didalamnya. Oleh karena itu manajemen disebut sebagai makhluk kerja. Sebuah manajemen bisa berjalan apabila terdapat orang-orang yang sedang bekerja sama untuk mencapai tujuan di dalamnya.³⁰

2) *Money* (Uang)

Keberadaan uang dalam manajemen tidak bisa dipandang sebelah mata. Di jaman modern seperti sekarang ini, uang digunakan alat tukar menukar dan alat mengukur kekayaan. Uang merupakan unsur yang digunakan dalam program dan rencana yang ditetapkan dalam perusahaan, uang digunakan sebagai alat tukar nilai atau barang seperti untuk membeli alat dan mesin untuk mengoperasikan sebuah perusahaan. Maka dari itu untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang dibutuhkan perhitungan uang secara rasional dari berapa pengeluaran dan berapa pemasukan yang dibutuhkan.

3) *Methods* (Metode)

Metode merupakan cara yang diambil atau sebuah teknik yang dipakai untuk mewujudkan strategi yang sudah dirancang dan

³⁰ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993), Hal. 47

mempermudah jalannya operasional dalam perusahaan. Metode berperan sebagai penentu cara pelaksanaan kerja dan tugas yang diberikan kepada bawahan meliputi sarana fasilitas, penggunaan waktu, uang, dan aktifitas dalam perusahaan. Jadi jika perusahaan memilih metode yang tepat maka akan mencapai tujuan organisasi dengan tepat pula.³¹

4) *Material* (Barang/Perlengkapan)

Manusia sebagai unsur utama dalam manajemen untuk melaksanakan tugasnya sangat membutuhkan adanya barang atau alat perlengkapan. Selain mempersiapkan modal dan pekerja, suatu organisasi harus mempersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan jika suatu organisasi hanya ada manusia, mereka tidak akan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

5) *Machines* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan yang masuk dalam kategori teknologi untuk membantu berjalannya operasional suatu perusahaan. Alat atau mesin ini yang akan menghasilkan barang dan jasa dengan cepat untuk dijual. Mesin juga berguna untuk membantu memudahkan manusia dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Sehingga peran mesin dalam jaman modern seperti sekarang ini tidak bisa diragukan lagi. Karena Sifat manusia pada zaman modern lebih menyukai segala sesuatu yang bersifat instan dan serba cepat.

6) *Market* (Pasar)

Saat perusahaan telah memproduksi barang, langkah selanjutnya yaitu dengan memasarkan atau menjual. Market atau pasar merupakan tempat yang akan dimasukan hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang. Pasar juga berfungsi

³¹ Rani Kawati Damanik, *Pengembangan Desain System Infoemasi Manajemen Keperawatan*, (Malang, Ahlimedia Press, 2020) Hal. 19

sebagai media menyebarluaskan atau mengiklankan hasil dari produksi hingga akhirnya sampai ke tangan konsumen. Dalam manajemen peran pasar tidak kalah penting. Karena jika kita berhasil dalam menciptakan barang namun gagal dalam memasarkan sama saja kita dianggap gagal dalam berbisnis.³²

d. Prinsip-Prinsip Manajemen

Seorang pengarang buku yang terkenal dengan teori manajemen klasiknya bernama Henry Fayol memiliki pandangan yang unik terhadap manajemen yaitu dia tidak hanya memperhatikan produktifitas pabrik dan pekerja tapi juga memperhatikan manajemen bagi sebuah organisasi yang bersifat kompleks. Beliau meyakini bahwa keberhasilan manager tidak bergantung dari mutu pribadinya sendiri, tetapi juga berasal dari penggunaan metode yang tepat dan benar. Fayol juga memiliki pandangan bahwa manajemen bukanlah kecerdasan pribadi, melainkan ketrampilan yang dapat diajarkan segera setelah memahami prinsip-prinsip pokok dan teori umumnya yang sudah ditetapkan. Fayol lebih tertarik dengan prinsip manajemen daripada hukum manajemen, karena menurutnya hukum terlalu bersifat kaku sedangkan prinsip lebih fleksibel sehingga dapat disesuaikan pada keadaan apapun.

Ada 14 prinsip manajemen yang disusun oleh Fayol yaitu sebagai berikut:

1) Pembagian Kerja

Artinya dalam mengatur manajemen harus mengkhususkan manusia dengan pekerjaannya atau dengan bidangnya, semakin tepat keahlian dan bidangnya semakin efisien juga kerjanya.

³² Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993), Hal. 48

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab diperoleh melalui perintah yang diberikan dan bagaimana dalam menjalankan perintah tersebut. Tidak hanya diperintah tetapi juga memerintah namun tetap dengan wewenang. Wewenang dan tugas adalah sebuah tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin diartikan sebagai bukti kepatuhan anggota organisasi kepada aturan yang berlaku. Mereka yang bertanggung jawab akan melaksanakan tugas dengan tepat dan disiplin. Kepemimpinan berperan dalam kedisiplinan bawahan. Contohnya dengan memberi sanksi yang adil pada orang yang melanggar dan memberi apresiasi terhadap prestasi.³³

4) Kesatuan Komando

Setiap karyawan atau anggota organisasi hanya dapat memenuhi perintah dari satu orang yang memang berwenang untuk memberikan perintah. Apabila diberi perintah oleh 2 orang atau lebih akan timbul pertentangan dan perbedaan sehingga adanya kerancuan wewenang yang harus dipatuhi.

5) Kesatuan Pengarahan

Dalam suatu organisasi ada beberapa kelompok tentang kegiatan yang dilaksanakan sesuai bidangnya masing-masing. Dalam satu bidang itu hanya boleh terdapat satu manajer dan satu rencana kerja, Jadi pengarahannya lebih intensif dan mudah dipahami. Tujuan pengarahan untuk mencapai tujuan bersama.

6) Mengedepankan Kepentingan Umum Daripada Pribadi

Dalam suatu organisasi kepentingan perorangan akan dikalahkan dengan kepentingan organisasi sebagai bukti kesatuan dan keseluruhan demi kelancaran mencapai tujuan organisasi. Kepentingan pribadi tidak boleh diatas kepentingan umum.

³³ Aditya Wardhana Dkk, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia, 2022) Hal. 67-68

7) Renumerasi Personal

Renumerasi personal atau biasa disebut penggajian karyawan. Gaji karyawan harus diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan adil bagi semua anggota organisasi. Penggajian diberikan pada karyawan berdasarkan usaha mereka pada perusahaan. Tujuan renumerasi untuk memberikan motivasi pada karyawan.³⁴

8) Sentralisasi/Pemusatan

Memiliki arti bahwa pusat tanggung jawab akhir terletak pada atasan dengan tetap memberi wewenang untuk memutuskan pada bawahan sesuai dengan kebutuhan. Henry Fayol menekankan bahwa harus ada keseimbangan antara hierarki dan pembagian kekuasaan.

9) Tingkatan/Skala Hierarki

Dalam organisasi terdapat garis wewenang yang tersusun dalam berbagai tingkatan atau istilah mudahnya struktur organisasi. Dalam struktur tersebut terdapat tingkatan paling atas sampai tingkat yang paling bawah.

10) Tata Tertib

Tertib yang dimaksud yaitu tertibnya penempatan pada barang-barang organisasi, tertibnya penempatan orang pada tempatnya, dan pemilihan waktu yang tepat. Pelaksanaan dalam kegiatan perusahaan harus sesuai dengan ketentuan yang sudah digariskan dalam perusahaan.³⁵

11) Keadilan

Dalam organisasi harus adanya jiwa persaudaraan yang adil antara manajer dan bawahan. Sehingga tercipta kesatuan tindakan yang adil dalam suatu organisasi.

³⁴ Amruddin, *Pengantar Manajemen: Konsep Dan Pendekatan Teritis*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia, 2022) Hal. 2-27

³⁵ Andi Hendra Syam, *Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia, 2021) Hal. 22-23

12) Stabilitas Masa Jabatan

Dalam merekrut bawahan atau anggota dalam sebuah organisasi harus menentukan jangka waktu yang tepat. Artinya dalam organisasi tidak boleh banyak pergantian karyawan yang keluar masuk organisasi. Karena hal tersebut mengganggu kestabilan kegiatan dalam organisasi

13) Inisiatif

Inisiatif yaitu tindakan spontan yang dilakukan seseorang tanpa menunggu perintah. Organisasi dengan memberi kelonggaran kepada bawahan atau anggotanya untuk berprakarsa dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun pasti terdapat beberapa kesalahan adalah contoh tindakan untuk meningkatkan inisiatif pada anggota atau bawahan.

14) Semangat Korps

Dalam organisasi sangat diperlukan semangat dalam berkelompok dan bersatu seperti dengan lebih banyak menggunakan komunikasi langsung daripada komunikasi online. Lebih sering berkomunikasi dengan serius tapi santai agar lebih terbuka daripada komunikasi formal dan kaku yang menyebabkan adanya rasa tertutup atau canggung terhadap manajer dan antar anggota.³⁶

2. Konsep Manajemen Perusahaan

a. Pengertian Manajemen Perusahaan

Manajemen perusahaan merupakan sebuah ilmu baru yang dapat membimbing salah satu kegiatan usaha yang penting dan sentral yaitu memutuskan pilihan yang tepat dalam situasi yang mungkin berubah-ubah. Ilmu manajemen perusahaan adalah suatu ilmu praktis yang mengkaji usaha manusia untuk memadukan setiap faktor produksi yang digunakannya agar dapat memproduksi secara berkesinambungan barang-barang dan jasa-jasa dengan seefisien dan seefektif mungkin

³⁶ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993), Hal. 46-50

sehingga mampu memasarkannya kepada masyarakat yang membutuhkannya.

1) Manajemen Perusahaan Sebagai Ilmu

Jika anda mendirikan sebuah perusahaan, maka anda akan memerlukan suatu ilmu yang kemudian disebut orang “ilmu manajemen”. Dan ilmu yang secara istimewa yang dibutuhkan perusahaan itu adalah “ilmu manajemen perusahaan”. Agar tujuan perusahaan perusahaan dapat tercapai maka manajer perlu mempunyai kemampuan khusus sehingga dapat mengkombinasikan faktor produksi berupa alam, tenaga manusia, modal, dan teknologi. Dengan perkataan lain, manajer memerlukan ilmu manajemen perusahaan. Oleh karena itu maka ilmu manajemen perusahaan yang diperlukan itu merupakan suatu ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengintegrasikan faktor produksi yang dapat memproduksi secara berkesinambungan barang dan jasa dengan cara seefisien dan seefektif mungkin.

Pengintegrasian faktor produksi tampak dari usaha untuk membentuk faktor-faktor itu sedemikian rupa sehingga merupakan suatu keseluruhan yang padu dan terarah kepada tujuan yang sama. Yang dimaksud dengan produksi tidak lain daripada usaha untuk menambah nilai dari guna barang dan jasa.

2) Manajemen Perusahaan Sebagai Seni

Didalam kenyataannya, tampak sekali bahwa seorang manajer tidak hanya membutuhkan ilmu manajemen berupa teori dan kebijaksanaan, tetapi juga pengalaman yang cukup memadai. Ilmu manajemen yang isinya kerap kali bersifat umum akan menghadapi kesukaran Ketika ilmu itu harus menghadapi masalah khusus. Masalah khusus itu bisa jadi telah tercakup dalam teori umum, akan tetapi karena terlalu khusus maka masalah itu tidak dengan terperinci dan eksplisit dikemukakan dalam teori tersebut.

Dalam hal seperti itu maka manajer perusahaan amat membutuhkan pengalaman yang memadai, sehingga ia mempunyai kemahiran dan firasat yang istimewa ketika ia menerapkan ilmu manajemen yang diperolehnya, dengan perkataan lain seni manajemen. Disitulah perbedaan penting antar manajer yang hanya memiliki ilmu dan manajer yang memiliki pengalaman dan ilmu yang mencukupi.

Namun seni manajemen mempunyai kekurangan yaitu apabila terjadi perubahan yang cukup besar, maka mereka yang hanya memiliki seni manajemen saja kehilangan ketajaman firasat dan kemahirannya.

3) Manajemen Perusahaan Sebagai Proses

Proses manajemen yang merupakan kesatuan rangkaian fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu, akan mempengaruhi tingkat biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Karena itu setiap fungsi yang membentuk proses manajemen, merupakan komponen yang terdiri atas berbagai kegiatan yang berhubungan, saling mempengaruhi dan merupakan suatu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.³⁷

b. Tujuan Manajemen Perusahaan

Dalam perusahaan, tujuan merupakan hal yang sudah dirancang dan akan dicapai sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Tujuan manajemen perusahaan yaitu perlu dirumuskan terlebih dahulu karena:

- 1) Tujuan itu akan menjadi titik rujukan kegiatan yang diperlukan agar tujuan itu dapat tercapai
- 2) Tujuan berguna untuk mengorganisasi segala kegiatan
- 3) Tujuan berguna untuk menentukan arah bagi kegiatan
- 4) Tujuan bermanfaat Ketika manajer harus membuat kebijaksanaan yang diperlukan untuk memecahkan masalah

³⁷ Abdul Rahman Pakaya dan Zainal Abidin Umar, *Manajemen Bisnin Perusahaan: Suatu Tinjauan Strategik SDM*, (Klaten, Tahta Media Grup, 2022) Hal. 1-2

- 5) Jumlah permintaan konsumen yang mencukupi
- 6) Daya beli dalam bentuk uang cukup memadai
- 7) Sumber-sumber ekonomi yang cukup dan mudah diperoleh
- 8) Keahlian yang memadai untuk mengelolah kegiatan usaha
- 9) Modal yang cukup untuk mendirikan usaha³⁸

3. SPBU PETANAHAN

a. Pengertian SPBU

SPBU adalah kepanjangan dari stasiun pengisian bahan bakar untuk umum yang merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT Pertamina yang bisa dibeli oleh masyarakat umum tanpa syarat untuk memenuhi salah satu kebutuhan manusia dalam segi bahan bakar. Bahan bakar digunakan manusia untuk menyalakan alat transportasi yang bisa digunakan untuk menjalankan aktivitas manusia secara efektif seperti bekerja, sekolah, dan mencari nafkah. Dalam SPBU, konsumen tidak perlu risau terhadap kualitas dan kuantitas BBM karena memiliki sertifikat SPBU PASTI PAS!. Untuk mendapatkan sertifikat ini, SPBU harus memenuhi audit standar kepatuhan pelayanan yang telah ditetapkan oleh Pertamina. Mencakup standar pelayanan, jaminan kualitas dan kuantitas, kondisi peralatan dan fasilitas, keselarasan format fasilitas, dan penawaran produk dan pelayanan tambahan.

Setelah mendapat sertifikat, SPBU akan diaudit secara rutin, jika tidak lolos akan kehilangan prestasinya sebagai SPBU PASTI PAS. Dalam pelayanannya, konsumen akan selalu disambut dengan salam, sapa, dan senyum operator.³⁹ Untuk memastikan ketetapan dalam mengisi volume BBM operator akan menunjukan pada mesin pompa menunjukan angka nol sebelum memulai. Pengukuran ini menggunakan test ketetapan volume secara rutin dengan batas toleransi

³⁸ Abdul Rahman Pakaya dan Zainal Abidin Umar, *Manajemen Bisnis Perusahaan: Suatu Tinjauan Strategik SDM*, (Klaten, Tahta Media Grup, 2022) Hal. 5

³⁹ Liza Zahira Dan Tuti Hartati, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan SPBU PT Armahen Pertama*, Dalam *Jurnal Pelayanan Publik* Vol 11 Nomor 1, 2014, Hal. 16

akurat lebih ketat dari SPBU biasa. Sarana dan prasarana yang ada dalam SPBU yaitu:

- 1) Sarana pemadam kebakaran
- 2) Sistem keamanan, pencahayaan, dan kebersihan
- 3) Lembaga PT Pertamina
- 4) Fasilitas umum (toilet, mushola, tempat parkir)
- 5) Rambu-rambu standar PT Pertamina seperti dilarang merokok, dilarang menggunakan handphone, jagalah kebersihan, dll.⁴⁰

b. Struktur SPBU

Dalam SBPU terdapat struktur organisasi untuk mempermudah pertugasan. Organisasi merupakan suatu wadah dari beberapa manusia yang berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah dirancang sejak awal. Agar tercipta Kerjasama yang baik memerlukan menerapkan manajemen dan pembagian tugas wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian. Jika manajemen sudah diterapkan dengan baik dan efektif akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan adalah hal yang sangat penting.⁴¹ Seorang atasan atau direktur bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan juga berperan terhadap semua aktifitas yang terjadi di perusahaan. Maka dari itu garis koordinasi berguna untuk membagi tanggung jawab dan wewenang pada masing-masing pegawai dimana struktur organisasi tersebut terdapat pembagian tanggung jawab yang jelas dan terkoordinir setelah itu akan ditanggung jawabkan langsung kepada kepala bagian. Struktur yang ada dalam organisasi diantaranya:

⁴⁰ Awan Ariseto Dan Imam Buchori, *Analisis Karakteristik SPBU Di Kawasan Cepat Berkembang Kota Semarang Bagian Selatan*, Dalam *Jurnal Teknik PWK* Vol 1 Nomor 1 Tahun 2012, Hal. 45

⁴¹ Mahyuddin Dkk, *Teori Organisasi*, (Sumatera Utara, Yayasan Kita Menulis, 2021) Hal.

1) Direktur/Pemilik SPBU

Bertugas pemberi modal sebagai investasi, penerima laporan perusahaan sekarang dan akan datang, menyetujui atau menolak masukan dan rencana dari kepala SPBU, mengontrol kemajuan serta progress SPBU dalam mencapai tujuan.

2) Bagian keuangan dan administrasi

Bertugas mengatur administrasi SPBU dari kepegawaian dan penjualan, mempersiapkan surat dan laporan-laporan untuk bagian lain, mencatat pemasukan dan pengeluaran keuangan di SPBU, bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi secara umum.

3) Operator

Bertugas melakukan transaksi secara langsung dengan konsumen, melaporkan hasil penjualan BBM, melayani konsumen dengan sopan dan sepenuh hati.

4) Cleaning servis/OB

Bertugas menjaga kebersihan area SPBU dan menjaga kenyamanan konsumen dalam menggunakan fasilitas SPBU. Karena jika SPBU bersih, konsumen juga akan merasa nyaman.

5) Security

Bertugas menjaga keamanan dan ketertiban SPBU, mengawasi berlangsungnya penjualan BBM kepada konsumen, dan melaporkan kepada atasan apabila terjadi kekeliruan atau kesalahan dalam kegiatan di SPBU.

c. Profil SPBU Petanahan

SPBU Petanahan pertama kali dibangun pada tahun 2016 dan diresmikan tahun 2017 yang berbentuk perusahaan mitra PT Pertamina yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar (SPBU) yang mana merupakan prasarana umum untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar yang ditujukan untuk masyarakat luas. SPBU ini merupakan satu-satunya SPBU di wilayah kecamatan Petanahan yang jaraknya dekat dengan destinasi wisata pantai Petanahan. Letaknya yang strategis membuat

SPBU ini selalu ramai. Stasiun bahan bakar ini berlokasi di Jl Guyangan KM.1 dusun Pegadean, Desa Petanahan, Kecamatan Petanahan, Kabupaten Kebumen. Pemilik atau direktur SPBU ini adalah keluarga anugrah baru grup Petanahan yang mana tercatat bapak Abdul Basith SE,M,Si selaku direktur. Karyawan di SPBU Petanahan terdiri dari 30 orang yang 2 perempuan dan lainnya laki-laki. Disana menjual bahan bakar berupa premium, pertalite, pertamax, pertamax turbo, solar, dan bio solar. Fasilitas yang ada dalam SPBU Petanahan yaitu toilet umum, mushola, mesin ATM, dan minimarket.

Saat membeli BBM, konsumen akan disambut oleh operator dengan salam, sapa dan senyum. Selain terkenal dengan pelayanannya yang ramah, SPBU Petanahan juga terkenal dengan kedisiplinan karyawannya baik secara rasional maupun agama. Hal ini dibuktikan dengan dilaksanakannya jamaah sholat 5 waktu dengan memberhentikan operasional SPBU, dimana hal ini jarang diterapkan oleh SPBU lain. Ibadah lain yang diterapkan yaitu mengadakan donor darah untuk karyawan dan umum dengan memberikan bensin gratis dan snack, pembagian sembako bagi warga sekitar SPBU, pembagian takjil gratis saat Ramadhan, dan pemberian santunan berupa uang kepada orang tua karyawan yang berstatus janda. Kebijakan diatas diterapkan oleh SPBU dengan tujuan agar karyawannya tidak hanya mengejar kebutuhan dunia namun juga akhirat.

Dalam perusahaan, struktur organisasi sangat diperlukan untuk menjadi garis tanggung jawab masing-masing karyawan. Struktur organisasi yang ada dalam SPBU Petanahan meliputi pemilik/direktur, manajer personalia, manajer operasional, manajer keuangan, supervisor, operator, security, dan cleaning servis.

B. Disiplin Ibadah

1. Pengertian Disiplin Ibadah

Sebelum mengetahui lebih dalam mengenai disiplin ibadah, alangkah baiknya penulis memberikan gambaran terlebih dahulu

menganai pengertian disiplin dan ibadah. Disiplin berasal dari Bahasa latin *discipline* yang memiliki arti pelatihan didikan tentang kesopanan dan kerohanian serta pengembangan dalam kegiatan sehari-hari. Disiplin bukan hanya tidak melakukan hal yang dilanggar tetapi lebih tepatnya melaksanakan suatu kegiatan tepat pada waktu yang ditentukan atau sesuai dengan peraturan.⁴² Konsisten yaitu tindakan yang diulang dengan kondisi, waktu, dan situasi yang sama dengan dengan tindakan sebelumnya. Disiplin dapat timbul dengan kesadaran sendiri, kebiasaan, dan dorongan dari orang lain. Berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tindakan kesadaran.

Ibadah adalah fitrah manusia karena semua manusia memiliki naluri untuk beribadah dan bertaubat kepada Tuhan mereka, yang mana beribadah dan taubat merupakan fenomena spiritual manusia sejak jaman dulu dan tidak akan pernah punah. Dimanapun dan kapanpun ada kehidupan manusia, disana pasti ditemukan tempat dan jejak praktik-praktik ibadah walaupun berbeda dalam segi bentuk, cara, dan objeknya. Ada yang beribadah dengan cara menyanyi, menari, berzdikir, melantunkan puja-puji yang mereka lantunkan.⁴³ Semua umat Islam diciptakan dengan tugas untuk meribadah pada Alloh. Jadi dapat disimpulkan bahwa ibadah adalah rasa tunduk dan patuh pada Alloh dengan melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya sebagai rasa syukur atas nikmat yang diberikan.

Dari paparan pengertian disiplin dan ibadah diatas, maka disiplin ibadah adalah bentuk tindakan yang dilakukan oleh manusia dengan perasaan taat dan patuh terhadap perintah Alloh sebagai bukti bakti terhadap-Nya yang didasari oleh peraturan agama. Disiplin ibadah akan mendorong manusia untuk lebih mendekatkan diri dan lebih mengenal Alloh SWT. Jika melaksanakan perintah Alloh SWT saja disiplin maka

⁴² Agustin Sukses, *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*, (Sleman, Deepublish, 2020) Hal. 2

⁴³ Syekh Tosun Bayrak Dan Murtadha Murhahari, *Eneri Ibadah*, (Jakarta, PT Serambi Ilmu Semesta, 2007) Hal. 9

dalam kegiatan sehari-hari juga disiplin. Dan orang yang disiplin akan mendapatkan ketenangan hati dan jiwa. Tujuan manusia hidup tidak lain untuk mendapatkan ketenangan jiwa dan raga. Disiplin ibadah akan dibagi atas tanggung jawab pelaksanaan ibadah, kepatuhan pada tata cara beribadah, dan ketepatan waktu dalam beribadah. Bentuk tanggung jawab pelaksanaan ibadah adalah kesiapan untuk melaksanakan kewajiban yang harusnya dilakukan dan ketepatan pelaksanaannya. Bukti patuh pada disiplin ibadah adalah kesempurnaan pelaksanaan ibadah yang sesuai prosedur yang ditentukan oleh agama dan ketepatan waktu ibadah yang sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan waktu pelaksanaan ibadah.⁴⁴

2. Manfaat Disiplin Ibadah

Dalam menerapkan disiplin ibadah banyak manfaat yang dapat kita dapatkan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT
- b. Melatih manusia untuk menjadi umat yang konsisten
- c. Menumbuhkan sikap tanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban yang diberikan
- d. Melatih disiplin beribadah tentu melatih disiplin dalam menghargai waktu
- e. Mendapatkan rasa tenang dalam melaksanakan kegiatan lain
- f. Mendapatkan rasa tenang jiwa dan raga
- g. Hidupnya menjadi teratur dan terarah
- h. Mendapatkan hikmah dan berkah yang banyak dalam hidup.

3. Macam-macam Disiplin

Mangkunegara berpendapat bahwa dalam penerapan disiplin kerja dalam berorganisasi terdapat beberapa macam, yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif. Penjelasannya yaitu sebagai berikut:

⁴⁴ Aliah B Purwakania Hasan, *Beribadah: Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik*, Dalam *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol 1 Nomor 3, Maret 2012, Hal. 138

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang diambil oleh pemimpin dengan menerapkan kebijakan dan aturan sejak awal bekerja dengan tujuan mendorong pegawai untuk memiliki kesadaran diri dengan mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disini pemimpin mengharapkan pegawainya untuk menegakan kedisiplinan diri sendiri ketimbang memaksanya. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Preventif lebih bersifat mencegah daripada menghukum setelah terjadi pelanggaran.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu Tindakan yang diterapkan oleh pemimpin untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkannya untuk mematuhi peraturan tersebut. Jika disiplin preventif adalah tindakan yang diambil oleh pemimpin untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran, disiplin korektif adalah tindakan selanjutnya yang diambil oleh pemimpin. Pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan agar dapat memperbaiki kedisiplinannya. Tindakan pemberian sanksi ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang sama terulang oleh pegawai lain.⁴⁵

Menurut Davis dan Newstrom, ada empat tingkatan pemberian sanksi korektif yaitu:

- 1) Peringatan lisan yaitu berupa teguran dari pemimpin secara lisan atau *face to face*
- 2) Peringatan tertulis yaitu dengan memberikan surat peringatan jika teguran lisan tidak dihiraukan
- 3) Peringatan pemberhentian sementara

⁴⁵ Arief Subyantoro Dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Yogyakarta, PT ANDI OFFSET, 2020) Hal. 227

4) Peringatan pemecatan apabila peringatan diatas sudah tidak dihiraukan.

4. Bentuk-Bentuk Ibadah

Secara rasional dapat ditegaskan bahwa beribadah merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh semua manusia dalam semua ruang lingkup kehidupan yang didasarkan dengan niat tulus karena Alloh SWT. Para ulama berpendapat bahwa jenis ibadah ada 2 yaitu ibadah mahdhah dan ghoiru mahdhah. Penjelasannya yaitu sebagai berikut:

a. Ibadah Mahdhah

Ibadah mahdhah adalah bentuk perintah dan larangan dari Alloh SWT yang bersifat paten, dzahir, ditetapkan sejak dulu tidak bisa ditambah dikuran dan dirubah tata cara pelaksanaannya. Ibadah mahdhah sudah ditetapkan oleh dalil-dalil yang kuat, ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan bidang ubudiyah, dan merupakan ibadah yang bersifat khusus (khas). Ibadah mahdhah adalah ibadah yang dilaksanakan berkaitan dengan arkan al-islam seperti perintah sholat, syahadat, zakat, puasa dan haji atau tertera dalam rukun islam. Bersuci dari hadas kecil maupun besar, wajin ‘ain dan wajib kifayah.

Contoh bentuk pelaksanaan disiplin ibadah dalam jenis ibadah mahdhah yaitu melaksanakan sholat dengan tepat waktu atau lebih baiknya dilakukan secara berjamaah. Rosululloh SAW bersabda: “Sholat di awal waktu itu diridhoi Alloh SWT, sholat di tengah-tengah waktu itu dirahmati Alloh SWT, dan sholat di akhir waktu itu diampuni oleh Alloh”. (HR. Imam Ad Daruquthni). Orang yang melaksanakan sholat tepat waktu akan mendapatkan ketenangan dalam hidup dan di bukakan pintu hatinya. Dimanapun kita berada, baik sedang bekerja atau belajar lebih baik menghentikan kegiatannya sementara untuk melaksanakan sholat ketika adzan sudah berkumandang. Selain agar memiliki karakter disiplin juga disunnahkan untuk mendengarkan

adzan ketika berkumandang. Selain itu puasa senin kamis secara teratur juga termasuk dalam disiplin ibadah.

b. Ibadah Ghairu Mahdhah

Ibadah ghairu mahdhah adalah bentuk perintah dan larangan dari Allah SWT namun pelaksanaannya masih bisa direkayasa atau dilaksanakan dengan cara lain menyesuaikan dengan situasi dan kondisi jaman sekarang namun substansi ibadahnya tetap terjaga. Misalkan perintah berdagang dengan cara yang halal dan bersih sesuai ajaran Nabi Muhammad SAW, serta larangan berdagang dengan unsur penipuan dan riba. Perintah bersodakoh yang bisa dilakukan dengan cara memberi harta berupa uang, bisa juga berupa bahan makanan, sandang dan sebagainya yang penting dengan hati yang ikhlas *lillahita'ala*. Serta perintah melaksanakan sunnah-sunnah Rosul lain yang masuk dalam kategori ibadah dan dianjurkan oleh Allah SWT.⁴⁶

Contoh bentuk disiplin ibadah dalam jenis ibadah ghairu mahdhah yaitu dengan rutin bersedekah kepada orang lain yang membutuhkan. Sedekah tidak hanya berupa uang namun bisa dengan pakaian bekas yang masih bisa dipakai, sembako, atau kebutuhan yang lain yang penting dengan niat ikhlas *lillahita'ala*. Contoh lainnya yaitu dengan rutin memberikan makan gratis setiap hari jumat, membagi takjil gratis kepada pengendara yang masih dalam posisi musafir jarak jauh saat Ramadhan, dan pemberian santunan kepada anak yatim setiap tahunnya. Segala sesuatu bentuk ibadah yang dikerjakan secara konsisten dan terus menerus tanpa mengenal waktu merupakan bukti dari penerapan karakter disiplin beribadah.

⁴⁶ Rahmmad Jamil, *Peranan Pembelajaran Modeling Dalam Meningkatkan Keterampilan Beribadah Siswa Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan*, Dalam *Jurnal ANSIRU* Vol 1 Nomor 1 Tahun 2017, Hal. 117

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah strategi secara umum yang digunakan untuk mendapatkan suatu kebenaran yang mutlak dalam melakukan penelitian yaitu pengumpulan data serta analisis data yang didalamnya dilakukan secara spesifik yang berisikan aspek proseduralisme dan kekhususan untuk mencapai pusat inti objek penelitian yang dimaksud.⁴⁷ Secara umum metode penelitian berisikan:

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggali informasi sebanyak-banyaknya dari narasumber berdasarkan latar belakang masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian kualitatif biasanya berhubungan dengan masalah sosial. Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif lebih ditujukan untuk mencapai pemahaman yang mendalam mengenai organisasi atau perusahaan daripada mendeskripsikan bagian permukaan dari sampel besar sebuah populasi. Penelitian kualitatif juga bertujuan sebagai penyedia penjelasan tertulis mengenai struktur, tatanan, dan pola yang luas yang terdapat dalam suatu kelompok partisipan.

Penelitian kualitatif juga disebut *etno-metologi* atau penelitian lapangan dimana penelitian yang dilakukan menghasilkan data yang kongkrit mengenai kelompok manusia, perusahaan, dan organisasi. Creswell juga berpendapat bahwa penelitian kualitatif yaitu suatu proses penelitian ilmiah yang lebih dimaksudkan untuk memahami permasalahan

⁴⁷ Sudikin Munir, *Metode Penelitian: Membimbing Dan Mengantar Kesuksesan Anda Dalam Dunia Penelitian*, (Surabaya, Insan Cendikia, 2005), Hal. 6

yang terjadi pada manusia dalam konteks sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh yang disajikan serta dilakukan dalam pengaturan yang alamiah tanpa adanya intervensi apapun dari peneliti.⁴⁸

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pemahaman tentang masalah-masalah sosial berdasarkan realita yang ada. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang memiliki tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta. Dengan hal ini penulis melakukan penelitian secara langsung dengan mendatangi lokasi penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih faktual dan akurat mengenai manajemen SPBU Petanahan Kebumen dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu SPBU Petanahan, Jl Guyangan KM.1, Dusun Pegadean, Desa Petanahan, Kecamatan Petanahan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini berdasarkan beberapa pertimbangan yang berkaitan dengan fokus penelitian yang sudah dipaparkan dalam latar belakang yaitu SPBU Petanahan sebagai tempat yang layak untuk diteliti dengan alasan bahwa SPBU Petanahan adalah satu-satunya SPBU yang menerapkan manajemen bersifat syariah dengan menerapkan beberapa kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan SPBU.

3. Pendekatan Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sasaran penelitian yang dianggap memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pihak-pihak yang terlibat dalam penerapan manajemen SPBU Petanahan yaitu Ibu Masitoh selaku pemilik SPBU,

⁴⁸ Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) Hal. 7-8

Drs Muhasin selaku manajer operasional dan Mas Rifki Fauzi selaku supervisor SPBU Petanahan, mas Ilham Wahyudi selaku operator, Ibu Endang dan Bapak Subekti selaku warga sekitar SPBU Petanahan.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu sasaran yang akan diteliti oleh penulis. Adapun yang menjadi objek penelitian atau topik permasalahan dalam penelitian ini yaitu manajemen yang diterapkan oleh SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan poin yang paling penting dalam sebuah penelitian. Tanpa adanya teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat dan memenuhi standar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi biasa disebut dengan pengamatan yang merupakan bagian paling penting dalam pengumpulan data penelitian. Pengamatan akan dilakukan dengan dua jenis teknik pengamatan. Pertama adalah pengamatan murni, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tanpa terlibat dalam aktivitas sosial yang berlangsung. Kedua adalah pengamatan terlibat, dimana peneliti melibatkan dirinya dalam proses kehidupan sosial masyarakat yang diteliti dalam rangka melakukan empati terhadap subjek penelitian.⁴⁹

Observasi bisa dikatakan dengan terjun langsung dalam kegiatan di lokasi penelitian atau kegiatan mengamati, mencatat kegiatan penting, melihat, dan memahami fenomena yang terjadi. Teknik observasi yaitu peneliti akan melakukan kegiatan diantaranya menentukan sasaran observasi dan kemungkinan waktu yang diperlukan untuk melakukan observasi serta melakukan dokumentasi saat observasi berlangsung sebagai bukti penelitian.

⁴⁹ Nursapia Harahap, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan, Wal Ashri Publishing, 2020)
Hal. 90

Menurut Spradley peran metode observasi bagi peneliti dapat dibagi menjadi 4 yaitu observasi tak berperan sama sekali, observasi berperan pasif, observasi berperan aktif, dan observasi berperan penuh.⁵⁰ Observasi yang sering dipilih oleh peneliti yaitu observasi berperan penuh karena dianggap lebih mudah dalam menggali informasi lebih mendalam dengan menjadi bagian atau orang penting dalam objek penelitian.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi keadaan SPBU Petanahan, rutinitas kegiatan sehari-hari karyawan, dan seluruh rangkaian kegiatan yang dilaksanakan SPBU Petanahan dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan. Data yang diperoleh dalam observasi secara langsung adalah data yang kongkrit dan berkaitan dengan penelitian ini yaitu sejarah SPBU Petanahan, struktur organisasi SPBU, fasilitas yang ada di SPBU, dan penerapan kebijakan-kebijakan SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara langsung yang dilakukan oleh pewawancara kepada narasumber. Teknik wawancara yang dilakukan secara langsung menggunakan kontak fisik yaitu bertatap muka (*face to face*) dan saling mendengarkan secara langsung informasi yang didapatkan. Teknik wawancara dapat menggunakan alat bantu elektronik seperti perekam suara untuk menyimpan data.⁵¹ Orang yang dipilih sebagai narasumber dalam wawancara harus jelas dan mampu memberikan informasi yang valid terhadap penelitian yang dilakukan. Wawancara juga sebagai jembatan

⁵⁰ Imam Suprayogo Dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001) Hal. 167

⁵¹ Iskandar, Hasan Almutahar Dan Sabran, “Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di Desatunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau” Dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 5 Desember 2018, Hal. 1

informasi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan sebagainya baik yang berkenaan dengan peristiwa sekarang, masa lalu ataupun suatu prediksi yang akan datang.⁵²

Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan dengan pihak-pihak yang terkait dengan manajemen SPBU Petanahan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan yaitu Ibu Masitoh selaku pemilik SPBU, Drs Muhasin selaku manajer operasional dan Mas Rifki Fauzi selaku supervisor SPBU Petanahan, mas Ilham Wahyudi selaku operator, Ibu Endang dan Bapak Subekti selaku warga sekitar SPBU Petanahan. Wawancara dilakukan dengan tujuan mendapat informasi yang akurat terkait penerapan manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan aspek pelengkap daripenggunaan metode wawancara dan observasi. Dokumentasi memiliki kata dasar “dokumen” yang berarti semua bahan berupa tertulis maupun bentuk film yang tidak dipersiapkan karena adanya permainan peneliti.⁵³ Dasar menggunakan metode dokumentasi ini adalah untuk memperkuat perolehan data dari pengamatan dan wawancara sehingga hasil yang diperoleh peneliti memiliki tingkat kebenaran yang baik. Dokumentasi yang dibutuhkan yakni pemberian bukti dan keterangan seperti kutipan, notulen, serta sumber data yang dibutuhkan lainnya. Dokumentasi tidak selalu dalam bentuk tulisan melainkan juga dapat berupa foto atau rekaman lain yang dalam konteks ini bersifat milik atau melekat pada diri sendiri.

⁵² Hardani, Dkk. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), Hal. 121.

⁵³ Hardani, Dkk. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), Hal. 151.

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa catatan-catatan, data dan foto yang diambil dari SPBU Petanahan mengenai foto penerapan kebijakan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan, catatan tentang sejarah dan profil SPBU Petanahan, kegiatan pelayanan karyawan, proses kegiatan yang dilakukan, serta sarana prasarana yang ada di SPBU Petanahan.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan satu dari serangkaian tahap dalam penelitian. Hasil dari penelitian yang dilakukan harus melalui proses analisis data agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti. Inti dari teknik analisis data yaitu penguraian dan pengolahan terhadap data mentah menjadi data yang diakui dan dipahami secara ilmiah sehingga memiliki perspektif yang sama tanpa menimbulkan perspektif yang berbeda-beda dari pembaca.⁵⁴ Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan sebelum melakukan penelitian lapangan, pada saat proses penelitian lapangan, dan setelah selesai penelitian lapangan. Adapun metode analisis data kualitatif yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting dan dicari tema dan polanya. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan, dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti pemula, reduksi data dapat dilakukan dengan cara diskusi agar wawasan peneliti dapat berkembang.

Miles dan Huberman berpendapat bahwa reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan data, dan perhatian pada penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang berasal dari catatan-catatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Dalam proses reduksi data, peneliti akan melakukan pemilahan data yang akan digunakan dan mana yang

⁵⁴ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) Hal. 158

dibuang, mana yang bisa diringkas, dan pemilihan cerita yang bisa dikembangkan.⁵⁵ Jadi reduksi merupakan mengumpulkan data untuk dipilah kembali mana yang digunakan atau dibuang, mana data yang bisa disederhanakan, dan mana data yang bisa dikembangkan untuk diteliti.

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar variabel, dan sebagainya. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah dalam memahami kondisi yang terjadi untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami dari data yang disajikan. Miles dan Huberman menyajikan sekumpulan informasi yang sudah tersusun yang menjadikan kemungkinan dalam penarikan kesimpulan.⁵⁶ Penyajian data bertujuan untuk mengolah data dari setengah matang namun sudah dalam bentuk tulisan agar menjadi data yang lebih relevan dan kongkrit sehingga lebih meyakinkan dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan merupakan tahap akhir dalam rangkaian analisis data bersifat kualitatif. Kesimpulan merupakan rangkuman dari subtema pada penelitian yang digunakan untuk mengambil inti dari hasil penelitian.⁵⁷ Kesimpulan juga merupakan hasil ini dari pengambilan informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berisi jawaban atas rumusan masalah yang terkait dengan manajemen SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan.

⁵⁵ Imam Suprayogo Dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001) Hal. 193-194

⁵⁶ Imam Suprayogo Dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001) Hal. 194

⁵⁷ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) Hal. 179

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SPBU Petanahan Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen

1. Letak Geografis SPBU Petanahan

SPBU Petanahan terletak di Jalan Guyangan KM.1, Dusun Pengadean, Desa Petanahan, Kecamatan Petanahan, Kabupaten Kebumen. Batas wilayah Kecamatan Petanahan yaitu sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Sruweng, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Puring dan Adimulyo, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Klirong, sebelah selatan berbatasan langsung dengan samudera hindia. Letak SPBU sangat strategis karena berada di pemukiman masyarakat, berada di pusat kota Petanahan dan SPBU Petanahan merupakan satu-satunya SPBU di Kecamatan Petanahan. Akses jalan menuju SPBU juga mudah ditemukan karena berada persis di sebelah barat akses jalan besar di Petanahan. Hal tersebut menjadikan SPBU Petanahan selalu ramai setiap harinya. Adapun batas-batas wilayah SPBU Petanahan sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan toko Kharisma Petanahan
- b. Sebelah barat berbatasan dengan pemukiman penduduk
- c. Sebelah timur berbatasan dengan RM Lombok Cengis Petanahan
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan pemukiman penduduk

Berdasarkan letak geografis diatas, dapat disimpulkan bahwa SPBU Petanahan memiliki letak strategis berada di pusat kota dan di tengah-tengah pemukiman penduduk. Hal tersebut menjadikan SPBU Petanahan selalu ramai dan juga membantu SPBU dalam mewujudkan perannya sebagai stasiun pengisian bahan bakar yang dibangun untuk membantu memenuhi kebutuhan bahan bakar masyarakat secara umum.⁵⁸

⁵⁸ Dokumentasi SPBU Petanahan Tahun 2022

2. Sejarah Berdirinya SPBU Petanahan

SPBU Petanahan merupakan SPBU milik keluarga Anugrah Baru Grup yang mulai dibangun pada tahun 2016 dan diresmikan pada tahun 2017 atas persetujuan keluarga Anugrah Baru Grup. SPBU Petanahan merupakan satu-satunya SPBU di kecamatan Petanahan. Maka dari itu anugrah baru grup Petanahan tertarik untuk membangun SPBU di Petanahan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pemilik SPBU Petanahan yang bernama Ibu Masitoh yang mengatakan bahwa,

“SPBU berdiri atas persetujuan bersama yaitu persetujuan dari semua anggota keluarga anugrah baru grup, sudah dirapatkan dengan matang oleh keluarga. Kebetulan kita ada chanel teman kontraktor yang bisa membantu dalam proyek pembangunan SPBU. Alhamdulillah perizinan kepada PT Pertamina Semarang juga dipermudah, karena pembangunan SPBU ini baru bisa dimulai ketika sudah mendapat persetujuan dari pusat. SPBU Mulai dibangun tahun 2016 dan diresmikan pada tahun 2017. Yang jadi pertimbangan juga dalam mendirikan SPBU di Petanahan karena belum ada SPBU sama sekali di daerah sini. Itung-itung kita mempermudah masyarakat khususnya wilayah Petanahan dalam memenuhi kebutuhan bahan bakar itu juga termasuk ibadah dan segala sesuatu yang berbentuk ibadah disenangi oleh Allah”⁵⁹

Tidak ada sesuatu dibangun tanpa adanya alasan dan tujuan, begitu pula dengan dibangunnya SPBU Petanahan. Pendirian SPBU Petanahan memiliki tujuan sebagai investasi masa depan untuk anak cucu, sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Masitoh selaku salah satu pendiri SPBU Petanahan dalam wawancara dan beliau mengatakan bahwa,

“Tujuan didirikannya SPBU Petanahan yaitu kami ingin mempunyai investasi, terutama untuk investasi anak cucu kelak. Sehingga anak cucu dapat merasakan dan meneruskan perjuangan dalam menjalankan dan mengelola SPBU Petanahan dan semua toko dibawah naungan anugrah baru grup. Mungkin itu saja di mba yang saya tau mengenai tujuan dan sejarah SPBU Petanahan. Yang

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Masitoh, salah satu pemilik SPBU Petanahan pada tanggal 12 Mei 2022 pukul 10:21 WIB

*jelas apapun kebijakan atau peraturan yang ada di SPBU Petanahan merupakan hasil persetujuan dari kami sekeluarga*⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sejarah berdirinya SPBU Petanahan yaitu karena persetujuan bersama dari anugrah baru grup Petanahan, belum adanya SPBU didaerah tersebut dan didirikan dengan tujuan untuk investasi anak cucu. Untuk sejarah SPBU Petanahan tidak ada dokumentasi yang menjelaskan dan narasumber juga tidak memaparkan secara merinci, sehingga sejarah yang diketahui oleh peneliti juga terbatas.

3. Struktur Organisasi SPBU Petanahan

- 
- a. Direktur : Ahmad Basith, SE, M.Si
 - b. Manajer Personalia : Annisaurrohmah, S.Si
 - c. Manajer Operasional : Drs. Muhasin
 - d. Manajer Keuangan : Azhar Mustofa, S. M
 - e. Supervisor : 1. Rifqi Fauzi
2. Joko Slamet
 - f. Operator : 1. Luthfiah Catheryne N
2. Mutois
3. Herry Puji Utomo
4. Tri Siswoyo
5. M. Rerdiansyah
6. Ilham Wahyudi
7. Bahtiar Aji Purnomo
8. Basil Masngudi
9. Zaenul Arifin
10. Miftakhudin
11. Faizal Nur Amri
12. Fathur Rozak
13. Fathul Mujab Sugiarto

⁶⁰ Wawancara dengan Ibu Masitoh, salah satu pemilik SPBU Petanahan pada tanggal 12 Mei 2022 pukul 10:40 WIB

- 14. Thomas Salim
- 15. Akhmad Zaenudin
- 16. Febrian Bagus Lutfi
- 17. Yusup Mustofa
- 18. Dwi Kurniawan
- g. Security : 1. Nurkhafidin
- 2. Teguh yuono
- 3. Megi Anjar Saputra
- h. Office boy : 1. Melly Wistaranti
- 2. Imam Rohyani
- 3. Rois Ahmadi
- i. Operator : Nova Prastiyo

Sumber : Data Struktur Organisasi Tahun 2022

4. Gambaran Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan

a. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan karyawan SPBU Petanahan mayoritas adalah lulusan dari sekolah menengah atas (SMA), ada juga yang berasal dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang tidak tertarik untuk melanjutkan kuliah sehingga memilih mencari pengalaman bekerja, ada sebagian juga yang lulusan S1, kemudian sebagian lagi sudah berumah tangga. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan manajer operasional SPBU Petanahan yang bernama Bapak Muhasin yang mengatakan bahwa,

“Pendidikan terakhir karyawan SPBU Petanahan rata-rata setara SMA/SMK/SLTA karna memang salah satu persyaratan menjadi karyawan SPBU Petanahan yaitu minimal pendidikan SMA sederajat. Ada yang lulusan kuliah namun tidak menjadi karyawan atau operator, masuknya ke bagian manajerial baik manajer personalia, manajer keuangan, dan manajer operasional sesuai dengan penguasaan bidangnya”⁶¹

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14:54 WIB

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan yang ada di SPBU Petanahan rata-rata memiliki minimal pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat karena sesuai dengan kriteria perekrutan karyawan di SPBU Petanahan yaitu minimal Pendidikan SMA Sederajat, hanya tim manajerial yang memiliki latar belakang Pendidikan strata 1 (S1).

b. Latar Belakang Usia

Usia karyawan SPBU Petanahan beragam mulai dari usia 21 tahun sampai dengan usia 56 tahun. Namun usia mayoritas karyawan SPBU Petanahan adalah usia 25 tahun sampai dengan usia 35 tahun. Jadi usia semua karyawan di SPBU Petanahan diatas 20 tahun. Banyak juga karyawan yang sudah berumah tangga, hampir 70% dari seluruh jumlah karyawan SPBU sudah menikah. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan manajer operasional SPBU Petanahan bernama bapak Muhasin yang mengatakan bahwa,

“Karyawan SPBU Petanahan rata-rata sudah menikah mba. Kalau masalah umur semua karyawan diatas usia 20 tahun. Paling muda berumur 21 tahun apaya kalo plaing tua ya saya mba 56 tahun. Tapi paling banyak karyawan yang berumur 27 tahun sampai 35 tahun itu yang di tempatkan di bagian operator atau pengisi bensin. Bagian operator yang paling banyak karyawannya dan memang paling sibuk karena melayani konsumen secara langgung. Tidak ada minimal umur yang penting sudah lulus dari SMA atau sederajat”⁶²

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya usia karyawan SPBU Petanahan di usia produktif yaitu diatas usia 20 tahun dimulai dari usia 21 tahun sampai dengan usia 56 tahun. Namun hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki usia diatas 50 tahun dan dibawah usia 23 tahun.

⁶² Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 15:02 WIB

c. Latar Belakang Tempat Tinggal Karyawan

Latar belakang tempat tinggal rata-rata seluruh karyawan SPBU Petanahan masih berada dalam satu lingkup Kecamatan Petanahan berbeda desa saja hanya beberapa karyawan saja yang memiliki tempat tinggal di kecamatan sebelah yaitu Kecamatan Puring. Dilihat dari tempat tinggal karyawan yang tidak jauh dari lokasi SPBU Petanahan memberikan dampak pada berkurangnya tingkat keterlambatan saat masuk waktu kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan bapak Muhasin selaku manajer operasional di SPBU Petanahan yang mengatakan bahwa,

“Terkait alamat atau tempat tinggal karyawan rata-rata masih berada di Kecamatan Petanahan atau ya masih dekat dengan SPBU. Ada 2 atau 3 orang yang rumahnya di Kecamatan Puring namun masih dekat dengan SPBU Petanahan. mungkin ada satu karyawan yang sedikit jauh yaitu mas Yusuf di desa Podourip karna letak desanya berada di ujung utara Kecamatan Petanahan. Sebenarnya tidak ada aturan terkait alamat karyawan, tapi kebetulan alamatnya berdekatan semua, ya itung-itung untuk meminimalisir keterlambatan saat masuk kerja”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata alamat atau tempat tinggal karyawan masih dalam satu lingkup Kecamatan Petanahan dengan jarak yang lumayan dekat dengan lokasi SPBU Petanahan hanya beberapa yang berbeda Kecamatan namun masih dalam jangkauan SPBU Petanahan. Dari data diatas diharapkan bisa meminimalisir keterlambatan karyawan saat masuk kerja. Berikut peneliti sajikan data latar belakang karyawan dalam bentuk tabel.

⁶³ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 15:11 WIB

Tabel. 4.1

No	Nama karyawan	Alamat	Pendidikan terakhir	Usia	Status
1.	Annisaurohmah	Karanggadung	S1	29 Tahun	Menikah
2.	Drs. Muhasin	Petanahan	S1	56 Tahun	Menikah
3.	Azhar Mustofa	Munggu	S1	26 Tahun	Belum Nikah
4.	Rifki Fauzi	Karangduwur	SLTA	29 Tahun	Menikah
5.	Joko Slamet	Karangduwur	SLTA	36 Tahun	Menikah
6.	Bakhtiar Aji P	Kewangunan	SLTA/MA	23 Tahun	Belum Nikah
7.	Basil Masngudi	Petanahan	SLTA	48 Tahun	Menikah
8.	Dwi Kurniawan	Karangduwur	SLTA	30 Tahun	Menikah
9.	Fatkhur Rozak	Purwosari	SLTA/MA	27 Tahun	Belum Nikah
10.	Febrian Bagus	Purwosari	SLTA/MA	25 Tahun	Menikah
11.	Herry Puji U	Petanahan	SLTA	45 Tahun	Menikah
12.	Thomas Salim	Karangduwur	SLTA/MA	31 Tahun	Menikah
13.	Luthfiah C N	Petanahan	SLTA	22 Tahun	Belum Nikah
14.	M. Rendiansyah	Petanahan	SLTA	27 Tahun	Belum Nikah
15.	Faisal Nur Amri	Kewangunan	SLTA/MA	21 Tahun	Belum Nikah
16.	A. Zainuddin	Karangduwur	SLTA	32 Tahun	Menikah
17.	Tri Siswoyo	Petanahan	SLTA/MA	27 Tahun	Belum Nikah

18.	Yusup Mustofa	Podourip	SLTA	35 Tahun	Menikah
19.	Zaenul Arifin	Karangduwur	SLTA/MA	25 Tahun	Menikah
20.	Ilham Wahyudi	Jogomertan	SLTA	22 Tahun	Belum Nikah
21.	Mutois	Munggu	SLTA	33 Tahun	Menikah
22.	Miftakhudin	Grogolbaning	SLTA	32 Tahun	Menikah
23.	Fathul Mujab	Purwosari	SLTA	26 Tahun	Menikah
24.	Teguh Yuono	Sidomulyo	SLTA	38 Tahun	Menikah
25.	Megi Anjar	Kebonsari	SLTA	25 Tahun	Belum Nikah
26.	Nurkhafidin	Bnjrwinangun	SLTA	28 Tahun	Menikah
27.	Rois Ahmadi	Karangreja	SLTA	42 Tahun	Menikah
28.	Mely Wistaranti	Jogomertan	SLTA	33 Tahun	Menikah
29.	Imam Rohyani	Karangreja	SLTA	46 Tahun	Menikah
30.	Nofa Prastiyo	Krangduwur	SLTA	21 Tahun	Belum Nikah

Sumber: Data Dokumen Tahun 2022

5. SOP 3S (Salam, Sapa, Senyum) SPBU Petanahan

a. Senyum

Dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU dibawah naungan PT Pertamina menerapkan 3S atau senyum sapa salam yang memang merupakan aturan dari PT Pertamina. Karyawan SPBU Petanahan diwajibkan untuk menerapkan SOP tersebut karena memang SOP 3S ini jika benar-benar dipraktikan akan bernilai ibadah, salah satunya yaitu senyum. Ibadah dan sedekah yang paling mudah dalam Islam yaitu tersenyum, karena memang tersenyum adalah tindakan yang mudah dilakukan. Hal tersebut sesuai dengan hasil

wawancara dengan bapak Muhasin selalu manajer operasional SPBU Petanahan yang mengatakan bahwa,

*“Salah satu bentuk ibadah yang tidak berwujud disini ya dalam menerapkan 3S yaitu senyum sapa salam. Misalkan karyawan/operator dalam melayani pelanggan ngomong selamat pagi assalamualaikum trus sambil senyum itu ya termasuk ibadah. Seperti ayat Quran yang artinya senyummu dihadapan saudaramu bagimu adalah sedekah. SOP 3S ini bukan khusus hanya disini saja mba tp memang seluruh SPBU seperti ini cuma jika bener-bener di hayati secara Islam niat ibadah ya bisa bener-bener jadi ibadah”*⁶⁴

b. Sapa

Memberikan sapa dan salam merupakan salam satu tindakan yang bisa dilakukan sebagai ciri khas keramahan seseorang. Operator SPBU dalam melayani pelanggan harus menyapa konsumen, tersenyum dan mengucapkan salam agar pembeli juga merasa senang dan merasa dihargai. Orang yang ramah dan sopan akan lebih dihargai dan disenangi banyak orang. Hal ini tidak hanya berlaku di lingkungan SPBU Petanahan namun juga di lingkungan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Muhasin selaku manajer operasional SPBU Petanahan yang mengatakan bahwa,

*“Menjadi penjual itu dituntut harus ramah kepada konsumen mba, kalau penjualnya judes ya konsumen ngga jadi pengen beli. Salah satu bentuk keramahan itu saling menyapa, mengucapkan salam, dan tersenyum. Maka dari itu karyawan/operator SPBU harus ramah kepada konsumen agar disenangi. Kalau operatornya ada pelanggan datang memasang muka cemberut terus langsung tanya beli berapa kan pandangan masyarakat terhadap SPBU juga jelek”*⁶⁵

c. Salam

Salam merupakan tindakan/ucapan positif yang dilakukan untuk menjalin rasa saling terhubung dengan lawan bicara saat bertemu, berbicara, dan menyapa. Mengucapkan salam dan menjawab salam

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 15:18 WIB

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 15:25 WIB

merupakan kewajiban bagi seluruh umat Islam. Mengucapkan salam kepada orang lain berarti saling mendoakan agar kita senantiasa diberikan kelimpahan rahmat, hidayah, dan keselamatan oleh Alloh SWT dan bagi yang menjawab salam juga akan mendapatkan pahala karena berkenan menjawab. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Muhasin selalu manajer operasional SPBU Petanahan yang mengatakan bahwa,

“Mengucapkan salam itu ciri khasnya orang Islam mba, ketemu saudara, tetangga, teman ngucap salam, pamitan ngucapnya juga salam. Karna memang salam itu perilaku terpuji yang mencerminkan kesopanan seseorang. Mengucapkan salam artinya saling mendoakan. Berarti saat karyawan mengucap salam sebelum melayani artinya dia juga mendoakan dan didoakan orang banyak. Konsumen yang menjawab juga mendapat pahala. Kegiatan yang keliatan simple tapi dapat pahala.”⁶⁶

6. Fasilitas SPBU Petanahan

SPBU Petanahan memiliki fasilitas yang cukup memadai, adapun fasilitas tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel. 4.2

No	Fasilitas	Kondisi		
		Jumlah	Baik	Rusak Ringan
1.	Mushola	1	√	-
2.	ATM BNI	1	√	-
3.	Toilet	8	-	√
4.	Mini market	1	√	-

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 15:30 WIB

5.	Bengkel motor dan tambah angin	1	√	-
6.	Ruang Kantor	1	√	-

Sumber : data Dokumen tahun 2022

Berdasarkan data table diatas dapat diperoleh gambaran bahwa fasilitas sarana dan prasarana di SPBU Petanahan lengkap dengan kondisi bangunan yang sudah cukup memadai tanpa adanya kerusakan yang terjadi, hanya sebagian kecil yang mengalami kerusakan ringan seperti toilet yang berjumlah 8 namun ada 1 yang tidak bisa terpakai karena mengalami kerusakan kecil dibagian pintu.

7. Kegiatan yang Diterapkan di SPBU Petanahan

a. Sholat 5 waktu secara berjamaah

SPBU Petanahan merupakan SPBU yang menerapkan kebijakan sholat 5 waktu wajib berjamaah. Saat adzan berkumandang semua karyawan memberhentikan transaksi, kemudian memasang plang istirahat, dan bersiap-siap untuk menunaikan sholat berjamaah. Sholat berjamaah dilakukan di mushola SPBU dan wajib diikuti oleh semua staff maupun karyawan kecuali yang sedang berhalangan. Sholat biasanya diimami oleh Bapak Muhasin selaku manajer namun apabila berhalangan bisa diimami oleh karyawan lain.

b. Pembagian sembako kepada warga sekitar yang terkena dampak bau bensin

Dampak bau bensin di pemukiman warga sekitar SPBU dapat mengganggu kenyamanan karena memang tidak semua orang menyukai bau bensin. Pembagian sembako ini diberikan kepada warga sekitar yang terkena dampak bau bensin. Kegiatan ini dilakukan rutin setiap 3 bulan sekali. Sembako yang dibagikan kepada warga sekitar meliputi beras, minyak goreng, teh celup, gula pasir, mie instan, dan telur ayam. Pembagian dilakukan oleh karyawan yang bertugas

membagi. Setiap bulannya kurang lebih 40 bungkus sembako yang dibuat untuk dibagikan kepada warga sekitar SPBU.

c. Pembagian bantuan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda

Pembagian bantuan kepada orangtua karyawan bersifat janda ini dilakukan setiap bulan dengan bentuk uang. Pembagian bantuan diberikan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda dengan menitipkannya kepada anaknya/karyawan SPBU saat pembagian gaji. Pembagian bantuan ini diharapkan dapat membantu meringankan perekonomian keluarga yang menerima.

d. Donor darah bersama karyawan dan warga sekitar

Pelaksanaan donor darah ini dilaksanakan setiap 3 bulan sekali di area sekitar SPBU. Kegiatan donor darah ini bekerjasama dengan PMI Kebumen dan Puskesmas Petanahan. Donor darah ini dilakukan di dalam mobil ambulan atau jika tidak di dalam mobil ambulan di depan minimarket SPBU. Donor darah diikuti oleh semua karyawan yang sudah memenuhi syarat dan boleh diikuti oleh warga sekitar yang hendak mendonorkan darah juga. Bagi warga sekitar yang mengikuti donor darah akan mendapatkan snack gratis dan bensin 1 liter secara gratis. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan jiwa sosial masyarakat terutama pada karyawan.

e. Pembagian takjil gratis di bulan Ramadhan

Pembagian takjil dilakukan setiap hari pada bulan Ramadhan. Takjil yang diberikan berupa kue basah, kolak, bubur kacang hijau, susu kedelai, dll. Pembagian takjil diberikan kepada pelanggan SPBU yang sedang mengantri membeli bensin. Pembagian takjil mulai dibagi pukul 16.30 sampai habis dan dilakukan oleh karyawan yang sedang bertugas. Setiap harinya SPBU menyediakan 50 bungkus takjil untuk diberikan kepada pelanggan SPBU. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa simpati dan kemanusiaan pada karyawan SPBU.⁶⁷

⁶⁷ Dokumen SPBU Petanahan Tahun 2022

B. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen SPBU Petanahan Dalam Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap pemilik (Ibu Masitoh), manajer (Bapak Muhasin), dan karyawan (Mas Rifki Fauzi dan Mas Ilham Wahyudi), warga sekitar SPBU (Ibu Endang dan Bapak Subekti) peneliti dapat mengetahui bahwa model penerapan manajemen SPBU Petanahan bersifat syar'i atau syariah. Dimana penerapan manajemen di SPBU Petanahan tidak hanya bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan atau mencari keuntungan seperti pada umumnya tetapi juga mendapatkan tujuan akhirat. Penerapan beberapa kebijakan kepada karyawan oleh pemilik SPBU sebagai bukti diterapkannya manajemen yang bersifat syar'i di SPBU Petanahan seperti sholat 5 waktu wajib berjamaah, kegiatan donor darah dengan pemberian snack dan bensin 1 liter secara gratis setelahnya, pembagian takjil gratis, pembagian sembako gratis, dll. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Muhasin selaku manajer operasional SPBU Petanahan yang mengatakan bahwa,

“SPBU lain kan ibaratnya cuma mengejar dunia, kaya misalkan waktu sholat jumat aja mereka yang mau sholat ya silahkan ya tidak ya silahkan. Kalo SPBU Petanahan jumat sudah tutup mulai jam 11.00-12.30. jadi SPBU Petanahan itu seperti SPBU yang menerapkan manajemen syar'i, tujuannya biar syiar Islam benar-benar dilaksanakan dengan benar tidak dikesampingkan.”⁶⁸

Dalam menerapkan manajemen, melaksanakan dan mengawasi kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan, pemilik melimpahkan tugasnya kepada manajer operasional dan manajer personalia yang telah diberi tanggung jawab secara langsung oleh pemimpin. Mereka bertugas untuk mengontrol penerapan kebijakan di SPBU sesuai perintah atasan. Apabila ada yang

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 13.30 WIB

terlambat masuk mendapat teguran, jika terus berulah akan mendapatkan surat peringatan tertulis oleh manajer.

Peran dan fungsi pemimpin/direktur pada kegiatan penerapan manajemen SPBU dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan yaitu sebagai penerima laporan, penyusunan ide untuk kebijakan-kebijakan yang diterapkan kepada karyawan, memberikan persetujuan dan penolakan mengenai perencanaan yang telah manajer buat, memberikan masukan dan saran, serta melakukan evaluasi bersama seluruh karyawan. SPBU Petanahan juga merupakan SPBU milik keluarga yaitu anugrah baru grup Petanahan. Bapak Basit hanya ditulis sebagai nama pemimpin/direktur karena yang mengelola dan menjalankan tidak hanya Pak Basit namun semua keluarga anugrah baru grup. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Muhasin selaku manajer operasional SPBU Petanahan yang mengatakan bahwa,

“Ini pom bensin sebenarnya punya keluarga, pak basit cuma sebagai nama aja sebagai direktur, karna yang menjalankan tidak banya pak basit saja tapi banyak, ya semua keluarga anugrah baru grup itu baik yang di petanahan, banyumas, maupun yang di lampung. Pak basit dicatat sebagai direktur buat nama dan keperluan pelengkap struktur organisasi SPBU Petanahan saja. Pemilik paling kesini bergantian untuk mengontrol mba atau untuk sekedar mantau dan ngecek-ngecek fasilitas atau ngontrol pada jamaah atau tidak saat waktu sholat. karena memang tidak ada yang stay di kantor.”⁶⁹

Berdasarkan wawancara diatas, informasi yang didapatkan oleh penulis yaitu pelaksana manajemen dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan di SPBU Petanahan yaitu manajer dan dibantu supervisor karena sebagai pengawas dan yang selalu mengontrol kegiatan di SPBU setiap harinya, pemilik hanya beberapa kali datang dalam seminggu untuk mengontrol. Namun untuk tanggung jawab dan mengevaluasi setiap

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 13.37 WIB

bulannya tetap dilakukan untuk dilaporkan kepada pemilik/pemimpin SPBU Petanahan.

Proses pelaksanaan manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan, manajer personalia dan operasional melakukan beberapa serangkaian kegiatan yang terbagi dalam empat fungsi manajemen umum yang biasa digunakan dalam organisasi/perusahaan. Adapun yang peneliti temukan di SPBU Petanahan mengenai pelaksanaan manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan yaitu:

a. Pelaksanaan Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Suatu perusahaan/organisasi dalam mencapai efektifitas dan efisiensi perusahaannya pasti dibutuhkan perencanaan dan persiapan yang matang terlebih dahulu. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sudah dipersiapkan untuk dicapai bersama sama dengan semua anggota perusahaan karena setiap kegiatan yang dibuat dan dilakukan pasti mempunyai tujuan. Sama halnya dengan SPBU Petanahan, dimana semua kegiatan dan kebijakan yang diterapkan membutuhkan perencanaan yang matang. Untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan, pengawas/manajer mengawali kegiatannya dengan membuat perencanaan yang dilakukan bersama pemimpin yaitu setelah struktur kepengurusan disusun. Kemudian merancang apa saja kebijakan yang akan diterapkan dan proses perencanaan mulai dilakukan setelah mendapat persetujuan. Langkah-langkah yang ditentukan dalam perencanaan yang diterapkan di SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan diantaranya:

1) Menentukan Tujuan

Tujuan merupakan hal yang harus dirancang dan dicapai sebagai puncak dari perjuangan atau kerja keras. Tanpa adanya tujuan, suatu perusahaan akan kehilangan arah kemana mereka harus berjalan. Semua kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan juga harus memiliki

tujuan yang jelas dan mempunyai arahan yang jelas agar semua karyawan juga mengikuti kebijakan tersebut dengan ikhlas seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yaitu,

“Tujuan SPBU Petanahan itu mengutamakan akhirat daripada dunia, ya walaupun logikanya kita butuh dunia namun kita juga tidak bisa melupakan kebutuhan akhirat. Kita menginginkan syiar Islam benar-benar dilaksanakan dengan benar tidak dikesampingkan. Dilihat dari segi ekonomi untuk penerapan kebijakan ini ya rugi tapi kita melihatnya tidak dari segi ekonomi saja dari sisi akhiratnya juga, karena memang akhirat dan dunia tidak bisa dibandingkan. Pahala memang sesuatu yang tidak terlihat tp kan hati kita bisa. Untuk itu akhirat harus dikejar. Karena kebutuhan manusia tidak hanya dunia tapi akhiratnya juga dibutuhkan, maka dari itu sebisa mungkin karyawan SPBU tidak hanya sibuk mengejar kebutuhan dunia saja namun juga kebutuhan akhirat.”⁷⁰

2) Penyusunan Program Kegiatan

Penyusunan program kegiatan di SPBU Petanahan yang dilakukan dan disepakati oleh seluruh karyawan pada saat perencanaan seperti yang disebutkan oleh manajer operasional bapak Muhasin antara lain,

- a) Melaksanakan sholat 5 waktu secara berjamaah berlaku untuk semua karyawan
- b) Melakukan pembersihan secara rutin untuk seluruh fasilitas yang ada di SPBU Petanahan terutama fasilitas untuk ibadah
- c) Memberikan fasilitas yang lebih luas untuk pelaksanaan donor darah
- d) Membuat jadwal untuk membantu membagi sembako kepada warga sekitar
- e) Melakukan pengecekan ulang pada data orang tua karyawan yang bersetatus janda setiap tahun

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 13.42 WIB

3) Membuat Kebijakan

Dalam rangka meningkatkan disiplin ibadah karyawan SPBU Petanahan, kebijakan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan serta untuk mengambil keputusan. Kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan sesuai yang disebutkan oleh bapak Muhasin selaku manajer operasional yaitu:

- a) Semua karyawan harus bisa membaca dan menulis Al-Quran sebagai persyaratan dalam perekrutan karyawan
 - b) Semua karyawan harus mengikuti kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan,
 - c) Semua tim manajerial, karyawan, OB, dan satpam harus menjaga nama baik SPBU Petanahan dimanapun mereka berada
 - d) Semua karyawan SPBU Petanahan diwajibkan memakai hijab
 - e) Semua karyawan wajib menjaga kebersihan di lingkungan SPBU Petanahan
 - f) Wajib menerapkan 3S (salam sapa senyum) dalam melayani konsumen maupun ketika ada tamu dan bersikap sopan santun.
- b. Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, suatu perusahaan membutuhkan menempatkan pengorganisasian yang baik karena sumber daya manusia/karyawan juga penentu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika penempatan pengorganisasian tidak sesuai antara bidang dan karyawannya maka pencapaian tujuan perusahaan juga akan terhambat. Seperti halnya dengan SPBU Petanahan yang sangat memperhatikan proses pelaksanaan pengorganisasiannya seperti pembentukan struktur organisasi. Dalam pembentukan struktur organisasi dirapatkan oleh mnajer dan setelah selesai baru diberikan kepada pemimpin untuk meminta pendapat dan meminta izin terlebih dahulu.

Adapun pelaksanaan pengorganisasian di SPBU Petanahan yaitu dalam menentukan karyawan dan bidangnya tidak asal-asalan benar sesuai dengan bakat dan minat karyawan. Penyusunan struktur organisasi dilakukan dengan cermat dan tepat agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Namun tidak hanya penempatannya saja yang tepat, perekrutan sumber daya manusia/karyawannya juga harus tepat. SPBU memilih karyawan yang gigih bekerja dan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja maupun untuk agamanya. Saat perekrutan karyawan, ada beberapa kriteria yang dijadikan sebagai syarat yaitu harus beragama Islam, Pendidikan minimal SMA sederajat, bisa baca tulis Al-Quran, mau mengikuti semua kebijakan SPBU yang diberitahukan sejak awal, dan dapat mampu bekerja sama. Sesuai yang disebutkan oleh bapak Muhasin selaku manajer operasional dalam wawancara sebagai berikut,

“Kalo persyaratan perekrutan karyawan SPBU untuk yang umum paling pendidikan minimal SMA/SMK, pekerja keras, bisa bekerja sama, dan bertanggung jawab. Untuk yang khusus ya pastinya beragama Islam karena memang kita menerapkan beberapa kebijakan yang berbau Islam. Lalu biasanya kami tes dulu bagaimana dia dalam membaca Qur’an bisa atau tidak, sholatnya bagaimana, baru kami beritahu kebijakan-kebijakan yang ada di SPBU Petanahan. Jika persyaratan sudah disetujui dan dipenuhi baru kami rundingkan dengan pemimpin untuk meminta persetujuan.”⁷¹

Setelah syarat tersebut sudah dipenuhi maka baru bisa bergabung di SPBU Petanahan. Dengan pengorganisasian seperti diatas maka akan mempermudah untuk menentukan jabatan sesuai dengan potensi mereka. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan juga bisa dilakukan sesuai dengan alurnya apabila semua karyawan juga mengikutinya dengan baik. Jika penempatan karyawannya tepat pada bidangnya maka

⁷¹ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 13.47 WIB

potensi dan ketrampilan yang dimiliki akan menjadi lebih berkembang sehingga tujuan SPBU akan segera bisa dicapai.

c. Pelaksanaan Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Pelaksanaan proses penggerakan berhubungan erat dengan masalah kepemimpinan atau kemenejerial dengan menggerakkan sumber daya manusia di suatu perusahaan dengan tujuan agar semua sumber daya manusia karyawan dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban dengan baik guna mencapai tujuan yang ditentukan. Tindakan penggerakan yang biasa dilakukan oleh pemimpin yaitu seperti memberikan motivasi, arahan, inspirasi dan *reward* agar semangat karyawan dalam bekerja dan menjalankan kewajibannya kembali meningkat.

Penerapan penggerakan di SPBU Petanahan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diterapkan tidak terlalu dibutuhkan oleh pemimpin atau manajer, karena masing-masing karyawan sudah memiliki kesadaran untuk melaksanakan semua kebijakan yang diterapkan seperti sholat berjamaah. Kecuali kegiatan donor darah, membagi sembako, membagi takjil itu dilaksanakan setelah menerima perintah dari atasa. Semua karyawan sudah mempunyai rasa tanggungjawab dan sadar akan pentingnya menerapkan kebijakan tersebut karena memang kebijakan tersebut diterapkan memberikan dampak baik untuk semua karyawan.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“Sejak pertama kebijakan-kebijakan diterapkan di SPBU sampai sekarang seperti jamaah, donor darah saya tidak pernah oprak-oprak si mba, paling waktu adzan berkumandang saya liat dari ruangan transaksi sudah dihentikan apa belum. Saat adzan di mushola SPBU sudah berkumandang ya langsung berhenti transaksi, dan siap-siap untuk sholat jamaah. Mereka sudah merasa butuh dengan sholat jamaah karena memang sudah kebiasaan. Kecuali yang kebijakan bulanan seperti donor darah, pembagian sembako, pembagian santunan itu dilakukan

*menunggu komando dari atasan. Paling ada pemberitahuan melalui saya untuk pelaksanaan nanti saya informasikan ke semua karyawan.*⁷²

Sama halnya seperti yang dikatakan oleh salah satu supervisor yang mengikuti serangkaian kebijakan SPBU Petanahan yaitu Mas Rizki Fauzi ketika diberi pertanyaan terkait hal serupa oleh peneliti yang kemudian dijawab,

*“Selama saya kerja disini dan mengikuti semua kebijakan SPBU seperti jamaah, donor darah, dll awalnya memang males karena belum terbiasa, tapi lama-lama kecanduan mba, kaya saya diberi motivasi untuk selalu sholat di awal waktu, untuk rajin sedekah. Kebijakan ini sebenarnya dibuat untuk meningkatkan kesadaran si mba, kya ngga pernah dioprak-oprak tapi kesadaran dari kita sendiri. Saya juga bersyukur bisa mendapat tambahan ilmu agama disini dan bertemu dengan orang-orang hebat.”*⁷³

d. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Setiap bentuk kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu tidak akan berhasil secara efektif dan efisien jika tidak disertai dengan pengawasan atau pengendalian. Karena dengan adanya proses pengawasan akan mempermudah dalam melaksanakan evaluasi terkait sejauh mana pelaksanaan kebijakan terlaksana, serta sejauh mana penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan sehingga dengan begitu tujuan akan dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan.

Begitu juga semua bentuk kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan dalam rangka meningkatkan disiplin ibadah karyawan pasti selalu dilakukan pengawasan. Pengawasan kebijakan di SPBU Petanahan dilakukan oleh manajer. Pengawasan dilakukan secara rutin sesuai pelaksanaannya. Kebijakan sholat berjamaah dilakukan

⁷² Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 13.55 WIB

⁷³ Wawancara dengan Mas Rizki Fauzi, Supervisor SPBU Petanahan pada tanggal 9 Mei 2022 pukul 10.40 WIB

pengawasan ketika adzan berkumandan, pengawas turun untuk mengawasi apakah transaksi sudah dihentikan. Kebijakan pembagian sembako kepada warna diawasi dengan cara ikut membagi untuk memastikan sembako diterima oleh orang yang tepat. Dan kebijakan lain diterapkan dengan baik atau tidak ketika sudah diperintah oleh atasan selalu dipantau oleh manajer sebagai pengawas. Kemudian hasil dari pengawasan tersebut akan dilaporkan kepada pemimpin sebagai bukti sudah terlaksananya kebijakan tersebut dalam bentuk dokumentasi.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“Terkait proses pengawasan dilakukan dengan mengawasi dan mendampingi tergantung sama kebijakannya si mba, misalkan yang jamaah ya saya paling mengawasi waktu adzan udah ditutup belum dan memastikan semua ikut jamaah, bagian pembagian sembako saya biasanya ikut mbagi tapi tidak semua, yang donor darah saya ikut mendampingi sklian membantu memberikan snack, yang takjil paling saya mantau dari ruangan mba yang membagi karyawan, yang santunan janda paling saya minta dokumentasi dari karyawan (anaknya) yang ngasih soalnya saya titipkan ke anaknya si. Setiap kebijakan selalu kami dokumentasikan sebagai bahan untuk dilaporkan kepada atasan bahwa kegiatan sudah terlaksana. Menurut saya dengan adanya pengawasan bukan berarti saya tidak percaya, tapi untuk melihat bagaimana dalam penerapannya, kalo ada yang keliru jadi bisa diperbaiki bersama. melatih tanggung jawab pada saya sendiri dan semua karyawan.”⁷⁴

2. Penerapan Kebijakan di SPBU Petanahan Dalam Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan, dalam rangka meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU Petanahan menerapkan beberapa kebijakan yang sudah diselenggarakan sejak SPBU Petanahan

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14.00 WIB

mulai beroperasi yaitu tahun 2017 hingga sekarang. Penerapan tersebut sudah dirancang dan disetujui oleh seluruh pemilik yaitu keluarga anugrah baru grup dengan latar belakang penerapan dan tujuan yang jelas. Kebijakan yang diterapkan berlaku untuk semua karyawan baik manajer, supervisor, OB, Satpam, dan operator. Kebijakan tersebut meliputi sholat 5 waktu secara berjamaah, donor darah karyawan dan umum, pembagian takjil gratis, pembagian sembako, dan santunan pada orangtua karuawan yang berstatus janda. Untuk waktu pelaksanaannya ada yang setiap hari dan ada yang beberapa bulan sekali. Penjelasan lebih lanjut akan dipaparkan oleh peneliti dibawah ini yaitu,

a. Penerapan Sholat 5 waktu secara berjamaah bagi seluruh karyawan

Sholat merupakan ibadah wajib umat Islam yang merupakan rukun Islam yang kedua. Dimana sholat tidak boleh ditinggalkan apalagi diabaikan walaupun saat bekerja. SPBU Petanahan merupakan satu dari beberapa SPBU yang menerapkan kebijakan sholat 5 waktu wajib berjamaah. Saat adzan berkumandang semua karyawan memberhentikan transaksi, kemudian memasang plang istirahat, dan bersiap-siap untuk menunaikan sholat berjamaah. Sholat berjamaah dilakukan di mushola SPBU dan wajib diikuti oleh semua staff maupun karyawan kecuali yang sedang berhalangan. Sholat biasanya diimami oleh Bapak Muhasin selaku manajer namun apabila berhalangan bisa diimami oleh karyawan lain. Dalam penerapan kebijakan ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk terbiasa melakukan sholat berjamaah apalagi di awal waktu dan juga sholat masuk dalam ibadah Mahdhah atau ibadah khusus yang tidak bisa digantikan, karena sholat itu kunci dari kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Seperti yang dikatakan oleh ibu Masitoh selaku salah satu pemilik SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“Karena sholat jamaah kan wajib mba, dulu almarhum bapak kami dari anugrah baru grup berpesan kepada semua di usaha anugrah baru grup baik yang di Lampung disini semuanya karyawan harus sholat berjamaah kalo waktunya jamaah. Usaha

milik Adek saya kakak saya yang di ambal, kaleng, lampung, banyumas, semuanya wajib sholat berjamaah termasuk SPBU Petanahan.”⁷⁵

Dalam penerapannya, kebijakan sholat berjamaah terdapat beberapa kendala karena banyak pro dan kontra terutama dari konsumen. Jika transaksi dihentikan dan kondisi SPBU sedang ramai banyak pembeli yang marah namun ada juga yang paham dan mengikuti sholat sambil menunggu dan ada juga yang memilih pulang tidak jadi membeli. Dari pihak SPBU selalu memberikan pengertian dan pemahaman untuk pelanggan yang marah saat transaksi dihentikan. Dilihat dari segi ekonomi juga pasti mengalami kerugian saat transaksi dihentikan untuk sholat berjamaah. Namun kembali lagi dunia dan akhirat itu tidak bisa dibandingkan dari segi apapun. Tetap urusan akhirat itu yang paling utama.

Seperti yang dikatakan oleh mas Ilham Wahyudi selaku operator di SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“Kalo udah adzan kan langsung saya pasang plang istirahat nah posisi antrian masih panjang pasti ada aja yang bilang tanggung satu lagi apalagi yang ibu-ibu, kadang juga ada yang marahin saya katanya lagi butuh banget malah ditutup sholat kan bisa gentian atau nanti. Tapi ya saya udah bias amba menangani seperti itu. Paling saya Cuma bilang mau sholat jamaah dulu sebentar. Pasti banyak yang ngedumel dan komplek tp ya udah tetep saya tinggal. Tapi ada juga yang paham kok malah ikut jamaah, ada juga yang tidak jadi beli.”⁷⁶

Sama halnya seperti yang dikatakan oleh manajer operasional bapak muhasin dalam wawancara terkait kendala saat menerapkan kebijakan sholat berjamaah bersama peneliti sebagai berikut,

“Kebijakan sholat jamaah sudah diterapkan sejak pertama SPBU ini beroperasi dan sudah disetujui oleh karyawan. Cuma

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Masitoh, salah satu pemilik SPBU Petanahan pada tanggal 12 Mei 2022 pukul 10:52 WIB

⁷⁶ Wawancara dengan Mas Ilham Wahyudi, Operator SPBU Petanahan pada tanggal 9 Mei 2022 pukul 09.02 WIB

ya namanya orang lagi butuh pasti mintanya cepet, makanya kalau pas waktu sholat trus transaksi berhenti banyak yang komplek. Paling dikasih tau baik-baik oleh saya untuk sabar menunggu sebentar. Dilihat dari segi ekonomi memang rugi, misalkan kalo ngga jamaah bisa habis 2 jligen pertalite tp kita milih tetep sholat ya rugi kan. Sedangkan kalo kita sholat kita dapet pahala. Dan ya pahala memang tidak terlihat tapi bukanandingannya dengan sebarangpun uang yang didapat. Karna dunia dan akhirat tidak bisa dibandingkan. Rezeki juga Allah yang mengatur, kita tinggal melaksanakan tanggung jawab kita saja sebagai umat Islam.”⁷⁷

b. Pembagian sembako gratis kepada warga sekitar SPBU Petanahan yang terkena dampak bau bensin

Bau bensin yang berdampak di pemukiman warga sekitar SPBU dapat mengganggu kenyamanan karena memang tidak semua orang menyukai bau bensin. Sebagai permintaan maaf dari pihak SPBU melakukan pembagian sembako untuk warga sekitar SPBU. Kegiatan pembagian sembako dilakukan rutin setiap 3 bulan sekali. Sembako yang dibagikan kepada warga sekitar meliputi beras, minyak goreng, teh celup, gula pasir, mie instan, dan telur ayam. Pembagian dilakukan oleh karyawan yang bertugas membagi. Setiap bulannya kurang lebih 40 bungkus sembako yang dibuat untuk dibagikan kepada warga sekitar SPBU. Pembagian sembako ini termasuk dalam ibadah ghoiru mahdhah termasuk dalam kategori sedekah. Diharapkan semua karyawan termotivasi untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi dan tidak enggan untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan dimanapun mereka berada.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“Kita juga memberikan sedekah ke seputar spbu atau tetangga-tetangga yang bau bensin. Karena seputar spbu pasti bau bensin ya kecipratan baunya lah. Kegiatan ini dilakukan bisa

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14.08 WIB

*dikata setiap 3 bulan sekali berupa sembako ada macem-macem kaya minyak, gula, beras, teh, kopi, mie instan, dll. Kita selalu menyiapkan kurang lebih 40 bungkus Itu ya termasuk ibadah ghoiru mahdoh sekaligus seperti permintaan maaf dari pihak SPBU lah karena mengganggu kenyamanan.*⁷⁸

c. Pembagian santunan kepada orangtua karyawan SPBU Petanahan yang berstatus janda

SPBU Petanahan melakukan pembagian santunan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda setiap bulan. Pembagian bantuan kepada orangtua karyawan bersifat janda ini dilakukan dalam bentuk uang sebesar Rp. 100.000. Pembagian bantuan diberikan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda dengan menitipkannya kepada anaknya/karyawan SPBU saat pembagian gaji. Pembagian bantuan ini diharapkan dapat membantu meringankan perekonomian keluarga yang menerima. Pembagian santunan ini termasuk dalam ibadah ghoiru mahdoh termasuk dalam kategori sedekah. Diharapkan semua karyawan termotivasi untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi dan tidak enggan untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan dimanapun mereka berada. Namun kebijakan ini belum dilaksanakan sebagaimana mestinya karena keterbatasan anggaran.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“SPBU memberikan santunan kepada orang tua karyawan yang sudah janda sebesar 100.000 setiap bulan. Kebijakan ini merupakan ide dari salah satu pemilik SPBU yaitu ibu Azizah. Jadi ibu-ibu karyawan yang sudah berstatus janda yang menjadi sasarannya. Ada beberapa orang tua karyawan yang janda saya lupa tapi ada datanya, nah dari data tersebut nanti saya kasih santunan, saya titipkan ke anaknya (karyawan SPBU). Tapi untuk kebijakan ini sedang berhenti dilaksanakan mba, pandemi covid menjadi pukulan telak SPBU Petanahan karena omsetnya turun

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14.12 WIB

drastis dan perlu adanya kebijakan baru agar perusahaan tetap hidup”⁷⁹

d. Donor darah bersama karyawan SPBU Petanahan dan umum

Pelaksanaan donor darah diadakan oleh SPBU Petanahan dan memang sudah berlangganan. Donor darah dilaksanakan setiap 3 bulan sekali di area sekitar SPBU tepatnya di depan minimarket SPBU. Kegiatan donor darah ini bekerjasama dengan PMI Kebumen dan Puskesmas Petanahan. Donor darah ini dilakukan didalam mobil ambulance atau jika tidak didalam mobil ambulance bisa didepan minimarket SPBU. Donor darah diikuti oleh umum yang sudah memenuhi syarat dan boleh diikuti oleh warga sekitar yang hendak mendonorkan darah. Boleh donor juga untuk orang yang tidak mau membeli bensin. Bagi warga sekitar yang mengikuti donor darah akan mendapatkan snack gratis dan bensin 1 liter secara gratis. Donor darah ini termasuk dalam ibadah ghoiru mahdhah termasuk dalam kategori sedekah. Diharapkan semua karyawan termotivasi untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi dan tidak enggan untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan dimanapun mereka berada.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

*“Kegiatan donor darah yang mengadakan ya pihak SPBU setiap 3 bulan sekali kayaknya, donor darahnya itu mobilnya datang kesini mobil ambulance didepan minimarket, ada yang donor di dalam mobil ada yang didepan minimarket. Mobilnya pasti selalu kesini karena sudah langganan dengan SPBU. Kosumen yang mau donor ya silahkan pokoknya berlaku untuk umum, walaupun tidak beli bensin ya tetap boleh donor nanti dapat 1 bensin dan dapat snack juga.”*⁸⁰

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14.20 WIB

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14.27 WIB

e. Pembagian takjil gratis di bulan Ramadhan

Ramadhan merupakan bulan suci yang penuh dengan rahmat, berkah dan ampunan. Barang siapa yang bersedekah di bulan Ramadhan pahalanya akan dilipat gandakan. Salah satu kegiatan SPBU Petanahan di bulan Ramadhan yaitu pembagian takjil gratis. Pembagian takjil dilakukan setiap hari pada bulan Ramadhan. Takjil yang diberikan berupa kue basah, kolak, bubur kacang hijau, susu kedelai, dll. Pembagian takjil diberikan kepada pelanggan SPBU yang sedang mengantri membeli bensin. Pembagian takjil mulai dibagi pukul 16.30 sampai habis dan dilakukan oleh karyawan yang sedang bertugas. Setiap harinya SPBU menyediakan kurang lebih 50 bungkus takjil untuk diberikan kepada pelanggan SPBU. Pembagian takjil ini termasuk dalam ibadah ghoiru mahdhah termasuk dalam kategori sedekah. Diharapkan semua karyawan termotivasi untuk memiliki jiwa sosial yang tinggi dan tidak enggan untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan dimanapun mereka berada.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara yang dilakukan dengan peneliti bahwa,

“bulan Ramadhan itu bulan yang suci dan penuh berkah, berbagi dan membuat orang lain bahagia itu mendapat pahala yang banyak apalagi di Bulan Ramadhan. Maka dari itu SPBU melaksanakan pembagian takjil gratis bagi konsumen yang sedang mengantri di SPBU Petanahan. Pembagian dilakukan oleh operator yang bertugas dengan memberi takjil berupa snack basah. Dari SPBU menyediakan kurang lebih 50 bungkus setiap harinya. Pembagian takjil ini dimulai biasanya pukul setengah 5 dan paling tidak sampe 1 jam sudah habis.”⁸¹

f. Latar Belakang Penerapan Kebijakan di SPBU Petanahan

Dari pemaparan penjelasan mengenai beberapa penerapan kebijakan SPBU Petanahan diatas, alasan yang melatar belakang

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 11 Mei 2022 pukul 14.35 WIB

diselenggarakannya kebijakan tersebut yaitu SPBU menjadi wadah untuk mewujudkan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan agamanya, memiliki moral baik, sopan santun, memiliki nilai sosial yang tinggi dan tidak hanya mengejar kebutuhan dunia tetapi juga kebutuhan akhirat. Sehingga dengan begitu SPBU Petanahan akan menghasilkan sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai etitudo yang tinggi, tidak menyepelekan sholat dan ibadah-ibadah lain, lebih mencintai akhirat daripada dunia, dan dipandang mampu menerapkan syiar Islam tanpa melewatkannya baik di dalam maupun luar lingkungan SPBU Petanahan. Seperti hasil wawancara yang dilakukan Bersama Ibu Masitoh selaku salah satu pemilik SPBU Petanahan bahwa,

“latar belakang atau alasan yang mendasari terselenggaranya kebijakan di SPBU yaitu supaya SPBU menjadi wadah karyawan untuk lebih peduli pada ibadah-ibadah yang biasa di sepelekan. Kaya jaman sekarang banyak sekali orang yang menyepelekan sholat apalagi saat bekerja. Padahal sholat itu kunci dari kebahagiaan dan kesuksesan di dunia, juga jarang bersedekah dan kaya terlenu dalam urusan/kebutuhan dunia kan mba. Jadi ya sebisa mungkin kita bisa mengajak karyawan untuk menerapkan syiar Islam tanpa melewatkannya. Meningkatkan jiwa peduli sosial karyawan dengan ringan tangan untuk membantu orang lain, ya pokoknya saya dan keluarga ingin semua karyawan bisa menjadi lebih baik selama di SPBU Petanahan dengan peduli pada urusan akhirat tidak hanya dunia.”⁸²

3. Implikasi Dari Penerapan Kebijakan SPBU Petanahan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan

a. Bagi SPBU

Manfaat penerapan beberapa kebijakan di SPBU Petanahan bagi SPBU Petanahan yaitu sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Muhasin selaku manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara sebagai berikut,

⁸² Wawancara dengan Ibu Masitoh, salah satu pemilik SPBU Petanahan pada tanggal 12 Mei 2022 pukul 11:12 WIB

“Diadakannya kebijakan di SPBU Petanahan murni untuk sedekah, karena dengan adanya sedekah yang dilakukan secara rutin akan memberi keberkahan bagi perusahaan/SPBU Petanahan. Keberkahan itu bermakna menetapnya suatu kebaikan. Dari kebaikan yang dilakukan di SPBU Petanahan dengan dilakukannya sedekah dalam berbagai variasinya akan terjaganya SPBU Petanahandari berbagai hal yang merugikan maupun yang membahayakan seperti terjadinya kebakaran, karena yang Namanya SPBU rentan atau rawan kebakaran dan terjaga pula dari hal lain yang sifatnya merugikan.”⁸³

Berdasarkan hasil wawancara diatas terkait manfaat penerapan kebijakan SPBU Petanahan bagi SPBU Petanahan dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan tersebut murni untuk bersedekah, karena setiap adanya sedekah yang dilakukan secara rutin niscaya akan memberi keberkahan bagi perusahaan atau SPBU Petanahan. Berkah bermakna menetapnya suatu kebaikan, dari kebaikan tersebut akan menjaga SPBU Petanahan dari berbagai hal yang merugikan.

b. Bagi Karyawan

Manfaat dari penerapan beberapa kebijakan di SPBU Petanahan bagi karyawan yaitu sebagai wadah dalam meningkatkan disiplin ibadah yaitu seperti yang dikatakan oleh mas Rifki Fauzi selaku supervisor SPBU Petanahan dalam wawancara bersama peneliti bahwa,

“Jika ditanya manfaat dari beberapa kebijakan yang diterapkan ya pasti banyak mba, hal yang pertama sangat terlihat yaitu sholat. Mana pernah saya jamaah saat dirumah karena ya sibuk kerja. Tapi disini beda, malah saat kerja harus jamaah. Disini juga diajarkan untuk jangan sungkan bersedekah dan membuat orang lain bahagia. Selama kita ada rezeki lebih kenapa tidak berbagi ya walaupun sediki. Semenjak kerja disini saya jadi terbiasa sholat di awal waktu dirumah saat libur, malah kadang saya jadi mau jamaah, padahal biasanya tidak pernah mba”⁸⁴

⁸³ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 27 Mei 2022 pukul 16.35 WIB

⁸⁴ Wawancara dengan Mas Rifki Fauzi, Supervisor SPBU Petanahan pada tanggal 9 Mei 2022 pukul 10.30 WIB

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak Muhasin selaku manajer operasional SPBU Petanahan dalam wawancara terkait manfaat penerapan kebijakan bagi karyawan yaitu sebagai berikut,

“Manfaat bagi karyawan yaitu akan terbiasa menjalankan sholat tepat waktu dan selalu berjamaah dimanapun berada, berdampak pada perilaku kerja yang benar dan sesuai aturan, berdampak pada pembentukan pribadi yang taqwa dapat dibuktikan dengan adanya karyawan yang selalu sholat dhuha saat bekerja mba dan sholat dhuha tidak termasuk dalam kebijakan SPBU Petanahan. Ya walaupun Cuma 2 karyawan yaitu OB bapak Imam dan mba Melly namun ini adalah kegiatan yang baik untuk ditiru karyawan lain.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas terkait manfaat penerapan kebijakan SPBU Petanahan bagi karyawan SPBU Petanahan dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan tersebut karyawan menjadi terbiasa untuk menjalankan sholat tepat waktu dan berjamaah, berdampak pada perilaku kerja yang benar sesuai aturan perusahaan, dan berdampak pada pembentukan pribadi yang taqwa seperti rajin menjalankan sholat dhuha di sela-sela sibuk bekerja.

c. Bagi Masyarakat Sekitar

Manfaat dari penerapan beberapa kebijakan di SPBU Petanahan juga dapat dirasakan bagi masyarakat sekitar SPBU yaitu sebagaimana yang dikatakan oleh ibu Sumiati selaku penerima bantuan sembako 3 bulan sekali oleh SPBU Petanahan dalam wawancara bersama peneliti bahwa,

“Namanya dikasih rezeki pasti yang pertama dirasakan ya rasa syukur alhamdulillah apalagi untuk kondisi sekarang ya mba kebutuhan lagi pada mahal apalagi minyak terus malah dikasih sembako gratis ya senang ya alhamdulillah lah mba sekalian menghemat mengeluarkan. Ya pokoknya saya merasa sangat senang dan merasa terbantu dikasih sembako sama SPBU Petanahan. Semoga sembako yang diberikan menjadi berkah.”⁸⁶

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Muhasin, Manajer Operasional SPBU Petanahan pada tanggal 27 Mei 2022 pukul 16.45 WIB

⁸⁶ Wawancara dengan Ibu Endang, masyarakat sekitar SPBU Petanahan pada tanggal 28 Mei 2022 pukul 15.45 WIB

Hal serupa juga dikatakan oleh Bapak Subekti selaku warga masyarakat sekitar SPBU Petanahan dalam wawancara dengan peneliti yaitu sebagai berikut,

“manfaat yang saya rasakan terkait pemberian sedekah berupa sembako pastinya senang karena membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari walaupun dikasihnya 3 bulam sekali tapi sangat membantu. Saya juga selalu melihat karyawan jamaah saat masuk waktu sholat, menurut saya itu juga memberikan manfaat yang baik untuk warga sekitar dan orang yang melihatnya karena memberi kesan/ pemahaman pada semua orang bahwa ibadah itu dilakukan bukan sekedar kebutuhan sampingan tapi kebutuhan pokok yang harus dilakukan tanpa alasan apapun termasuk alasan sibuk bekerja.”⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas terkait manfaat penerapan kebijakan SPBU Petanahan bagi masyarakat sekitar SPBU Petanahan dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan tersebut memberikan manfaat kepada masyarakat sekitar karena adanya pemberian sembako tersebut membantu mengurangi pengeluaran dana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kemudian manfaat lain yaitu menghidupkan syiar Islam ditengah masyarakat serta memberi kesan kepada public bahwa ibadah itu dilakukan bukan sekedar kebutuhan sampingan tetapi menjadi kebutuhan pokok yang wajib dilakukan tanpa alasan apapun.

C. Analisis Data Manajemen SPBU Petanahan Dalam Meningkatkan Disiplin Ibadah Karyawan

Berdasarkan data yang telah diperoleh di lapangan, maka dapat peneliti analisis sebagai berikut:

1. Analisis penerapan manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap Ibu Masitoh selaku pemilik SPBU,

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Subekti masyarakat sekitar SPBU Petanahan pada tanggal 28 Mei 2022 pukul 15:05 WIB

Bapak Muhasin selaku manajer, Mas Rifki Fauzi selaku supervisor, mas Ilham Wahyudi selaku operator, Bapak Subekti dan Ibu Endang selaku warga sekitar yaitu dalam penerapan manajemen SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan telah dikelola dan diterapkan oleh manajer atas persetujuan pemimpin dengan melakukan serangkaian kegiatan yang termasuk dalam empat fungsi manajemen sesuai teori yang dikemukakan oleh George R. Terry dan Henry Fayol bahwa fungsi manajemen yang baik dan sesuai serta harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yaitu terdiri dari fungsi perencanaan (*planning*), perorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).⁸⁸

Penerapan fungsi perencanaan (*planning*) yang ada di SPBU Petanahan dalam upaya untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan sudah berjalan dengan baik karena sesuai dengan fungsi perencanaan yang dikemukakan oleh Henry Fayol dan George R. Terry, bisa dibilang sudah berjalan dengan baik karena dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan pada proses perencanaan seperti menentukan tujuan, membuat beberapa kebijakan, dan menyusun program kegiatan. Namun dalam pengambilan dan penetapan keputusan pada proses perencanaan dalam menentukan kebijakan dan menghadapi persoalan yang terjadi di SPBU Petanahan belum berjalan efektif pasalnya walaupun semua wewenang, pengawasan, dan tanggung jawab pelaksanaan kebijakan sudah diberikan kepada manajer tetapi manajer tetap harus meminta persetujuan dan perintah dari atasan atas apa yang akan dilakukan dan direncanakan untuk menghadapi suatu permasalahan atau sekedar menerapkan kebijakan yang sudah direncanakan, sehingga hal tersebut dapat memperlambat manajer dalam mengambil keputusan.

Penerapan fungsi pengorganisasian (*organizing*) pada manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan sudah

⁸⁸ Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) hal. 9

berjalan dengan baik dan sesuai dengan teori fungsi manajemen pengorganisasian yang dikemukakan oleh Henry Fayol dan George R. Terry. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pengorganisasian dimana SPBU membuat struktur organisasi yang menjunjung tinggi nilai ketepatan antara penempatan karyawan dan bidangnya. Jadi semua karyawan telah ditempatkan di bidangnya masing-masing sesuai dengan bakat dan minatnya. Dalam perekrutan karyawan di SPBU Petanahan juga menggunakan kriteria yang sesuai dengan kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan, karena SPBU Petanahan selalu mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Penerapan fungsi penggerakan (*actuating*) pada manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan bisa dibilang tidak terlaksana dengan maksimal seperti pelaksanaan fungsi penggerakan yang semestinya dan memang fungsi tersebut tidak terlalu diterapkan/dibutuhkan di SPBU Petanahan karena memang seluruh karyawan yang melaksanakan kebijakan sudah memiliki kesadaran dan merasa sudah diberi tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut yang memang sudah disepakati sejak pertama bekerja. Jadi walaupun dalam pelaksanaan kegiatan fungsi penggerakan tidak berjalan sesuai teori yang ada tetapi pelaksanaan kebijakan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan di SPBU Petanahan sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan setiap hari dan sesuai jadwal sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak ada kebijakan yang terbengkalai.

Penerapan fungsi pengawasan (*controlling*) pada manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori fungsi pengawasan menurut Henry Fayol dan George R. Terry hal itu dapat dilihat dari kegiatan pengawasan dan pendampingan yang dilakukan oleh manajer operasional dan supervisor saat dilaksanakannya beberapa kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan secara rutin, pengawasan dilakukan dengan cara menilai apabila

ada kekurangan saat pelaksanaan dengan cara memberikan saran dan masukan sehingga dapat diperbaiki. Pengawasan juga dilakukan dengan metode pengambilan dokumentasi yang dijadikan sebagai bukti untuk dilaporkan sudah terlaksananya kebijakan tersebut kepada atasan/pemilik yang kemudian hasilnya akan dievaluasi dan dirapatkan dalam lembar pertanggung jawaban.

Berdasarkan pemaparan penerapan fungsi manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa dari penerapan ke empat fungsi manajemen yang diterapkan di SPBU Petanahan dalam rangka meningkatkan disiplin ibadah karyawan, sudah diterapkan dengan baik dan sesuai namun ada satu fungsi manajemen yang tidak dijalankan atau tidak sesuai dengan pelaksanaan kegiatan fungsi penggerakan (*actuating*) yang dikemukakan oleh Henry Fayol dan George R. Terry. Alasan tidak diterapkannya fungsi penggerakan di SPBU Petanahan seperti yang dikatakan oleh bapak Muhasin dan karyawan yaitu tanpa adanya fungsi penggerakan dalam pelaksanaan beberapa kebijakan di SPBU Petanahan akan tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena baik dari karyawan maupun tim manajerial sudah mempunyai kesadaran dan tanggung jawab untuk melaksanakan semua kewajibannya.

2. Analisis pelaksanaan kebijakan SPBU Petanahan dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan

Dalam upaya meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU Petanahan menerapkan 5 kebijakan yang sudah dirancang sejak awal pengoperasian SPBU Petanahan dan merupakan aturan pemilik SPBU. Kebijakan tersebut terdiri dari karyawan wajib sholat 5 waktu berjamaah secara serentak dengan memberhentikan transaksi, donor darah untuk karyawan dan masyarakat umum setiap 3 bulan sekali dengan gratis snack serta 1 liter bensin setelahnya, pemberian sembako kepada warga sekitar SPBU yang terkena dampak bau bensin setiap 3 bulan sekali, pemberian santunan pada orang tua karyawan yang sudah berstatus janda setiap bulan

sebesar Rp. 100.000, dan pemberian takjil gratis selama bulan Ramadhan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama pemilik, beberapa karyawan, serta manajer dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan di SPBU Petanahan sudah dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan perintah dari atasan. Namun ada satu kebijakan yang sedang tidak dilaksanakan yaitu pembagian santunan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda, karena keterbatasan anggaran. Jadi dari 5 kebijakan yang diterapkan hanya 4 kebijakan yang efektif selalu dilaksanakan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen SPBU Petanahan dalam meningkatkan disiplin ibadah karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan manajemen dalam SPBU Petanahan sudah sesuai dengan teori fungsi manajemen milik George R. Terry yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Namun ada satu yang belum diterapkan dengan maksimal yaitu fungsi penggerakan karena di SPBU Petanahan tidak terlalu dibutuhkan dan belum bisa diterapkan sebagaimana mestinya.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin ibadah karyawan, SPBU Petanahan menerapkan beberapa kebijakan kepada karyawan yaitu sholat 5 waktu wajib berjamaah bagi seluruh karyawan, pembagian sembako gratis pada warga sekitar SPBU Petanahan, pembagian santunan pada orang tua karyawan yang berstatus janda, donor darah dengan gratis snack dan bensin 1 liter, serta pembagian takjil gratis di bulan Ramadhan. Dari 5 kebijakan hanya 4 yang diterapkan dengan maksimal karena keterbatasan anggaran.
3. Implikasi dari penerapan kebijakan SPBU Petanahan dapat dirasakan oleh semua karyawan, masyarakat sekitar, dan SPBU Petanahan.

B. Saran

Setelah diselesaikannya penelitian ini dan dilihat dari hasil diatas, peneliti ingin memberikan beberapa masukan dan saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi SPBU Petanahan
 - a. Penerapan Kebijakan di SPBU Petanahan pada dasarnya sudah cukup baik dan memberikan manfaat untuk SPBU Petanahan sendiri, untuk karyawan, dan masyarakat sekitar. Namun dalam penerapan kebijakan tersebut belum adanya ketegasan terkait pemberian konskuensi untuk

karyawan yang tidak melaksanakan peraturan. Maka dari itu SPBU Petanahan perlu memepertegas kebijakan tersebut dengan memberikan peringatan atau SP pada karyawan jika ada yang tidak melaksanakan kebijakan.

- b. Kegiatan fungsi penggerakan (*actuating*) kepada karyawan, walaupun rasa kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan semua kebijakan sudah cukup besar namun alangkah baiknya jika pelaksanaan penggerakan tetap dilaksanakan semestinya. SPBU juga bisa memberikan reward atau bonus pada karyawan contohnya memberikan reward kepada karyawan yang paling rajin serta tidak pernah melanggar kebijakan yang diterapkan dalam bentuk barang, uang, atau bisa dengan tiket umroh. Diharapkan dengan adanya pemberian reward menjadikan karyawan lebih rajin melaksanakan kebijakan tanpa mengubah tujuan utamanya yaitu mengharap Ridho dari Allah SWT.
 - c. Semua kebijakan sudah diterapkan dan dijalankan dengan baik sebagaimana semestinya, namun ada satu kebijakan yang sudah sedikit tergeser keberadaannya yaitu pemberian santunan kepada orangtua karyawan yang berstatus janda. Diharapkan dari pihak SPBU lebih menertibkan kebijakan tersebut atau menggantinya agar kebijakan SPBU Petanahan tetap hidup.
2. Bagi karyawan di SPBU Petanahan yang sudah mengikuti dan melaksanakan kebijakan yang diterapkan, hendaknya dilakukan dengan lebih giat dan bersungguh-sungguh dan tetap rutin dalam melaksanakan semua kebijakan karena banyak sekali manfaat yang bisa diambil dari penerapan kebijakan tersebut jika diterapkan dengan niat baik dan bersungguh-sungguh.
 3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat memperluas lagi subjek dan objek penelitian melalui sudut pandang yang berbeda dalam meneliti, sehingga dapat menambah khazanah keilmuan khususnya yang berhubungan dengan manajemen SPBU Petanahan dan kebijakan yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2022. *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teritis*. Bandung. CV Media Sains Indonesia
- Amirulloh. 2015. *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Anggelica, Diana dkk. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta. Salemba Empat
- Ansory, Isnan. 2018. *Silsilah Tafsir Ayat Ahkam Qs. Al-Baqoroh:21 Hukum Seputar Ibadah*. Jakarta Selatan. Rumah Fiqih Publishing
- Ariseto, Awan dan Imam Buchori. 2012. Analisis Karakteristik SPBU di kawasan cepat Berkembang Kota Semarang Bagian Selatan, dalam *Jurnal Teknik PWK* vol 1 nomor 1 tahun
- Astuti, An Ras Try. 2019. *Manajemen Organisasi: Teori dan Kasus*. Pare-Pare. IAIN Pare-Pare Nusantara Press
- Bayrak, Syekh Tosun dan Murtadha Murhahari. 2007. *Eneri Ibadah*. Jakarta. PT Serambi Ilmu Semesta
- Damanik, Rani Kawati. 2020. *Pengembangan Desain System Infoemasi Manajemen Keperawatan*. Malang. Ahlimedia Press
- Departemen Agama RI. 2016. *Al-Qur'an Qurdoba*. Bandung. PT Cordoba Internasional
- Effandi dan Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: teori dan praktiknya*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Elkana, Timotius. 2019. *Intrapreneurial Mindset Strategi Pemberdayaan Karyawan Dalam Era Disruptif*. Sleman. Deepublish
- Gesi, Burhanudin dkk. 2019. *Manajemen dan Eksekutif* dalam jurnal *Manajemen* vol 3 no 2
- Hafidhudin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam praktik*. Jakarta. Gema Insani Press
- Harahap, Nursapia. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Medan. Wal ashri Publishing

- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta. CV.Pustaka Ilmu
- Hasan, Aliah B Purwakania. Beribadah: Alat Penenang Ketika Dukungan Sosial Tidak Membantu Stres Akademik. dalam *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. vol 1 nomor 3
- Herdiansyah, Haris. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta Selatan. Salemba Humanika
- Iskandar, Hasan Almutahar dan sabran. 2018. Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di DesaTunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau” dimuat dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*
- Jamil, Rahmmad. 2017. Peranan Pembelajaran Modeling Dalam Meningkatkan Keterampilan Beribadah Siswa Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan. dalam *Jurnal ANSIRU* vol 1 nomor 1
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. ANDI Yogyakarta
- Mahyuddin dkk. 2021. *Teori Organisasi*. Jakarta. Yayasan Kita Menulis
- Mulyana, Mumuh. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalammeningkatkan Kinerja Perusahaan*, dalam *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, Vol. 10 No. 2
- Mulyono, Sri dkk. 2021. *Pengantar Manajemen*. Bandung. Media Sains Indonesia
- Munir, Sudikin. 2005. *Metode Penelitian: Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*. Surabaya. Insan Cendikia
- Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press. 1996
- Ningsih. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (study kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*. Dalam Skripsi Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan
- Pakaya, Abdul Rahman dan Zainal Abidin Umar, 2022, *Manajemen Bisnin Perusahaan: Suatu Tinjauan Strategik SDM*, Klaten, Tahta Media Grup

- Priyatna, Muhamad. 2016. *Manajemen Pengembangan SDM pada lembaga pendidikan islam*. Dalam jurnal *Pendidikan Islam* vol 05
- Rosaliza, Mita. 2015. *Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitiian Kualitatif*. Riau. Jurnal Ilmu Budaya
- Rosyanti. 2020. *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Parepare*. Dalam skripsi Jurusan manajemen dakwah. IAIN Parepare
- Subyantoro, Arief dan Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta. PT ANDI OFFSET
- Sukses, Agustin. 2020. *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*. Sleman. Deepublish
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: konsep strategi dan aplikasi*. Yogyakarta. Teras
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Surur, Misbahus. 2009. *Dasyatnya Sholat Tasbih*. Jakarta Selatan. Qultum Media
- Syam, Andi Hendra. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung. CV Media Sains Indonesia
- Tiwi Hartanti. 2020. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Dalam skripsi Jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Metro
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Usman, husaini. 2010. *Manajemen: Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Wardhana, Aditya dkk. 2022. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. CV Media Sains Indonesia

Wawancara dengan Ibu Masitoh pada 12 Mei 2022

Wawancara dengan Bapak Muhasin pada 11 Mei 2022

Wawancara dengan Bapak Muhasin pada 27 Mei 2022

Wawancara dengan Mas Rifki Fauzi pada 9 Mei 2022

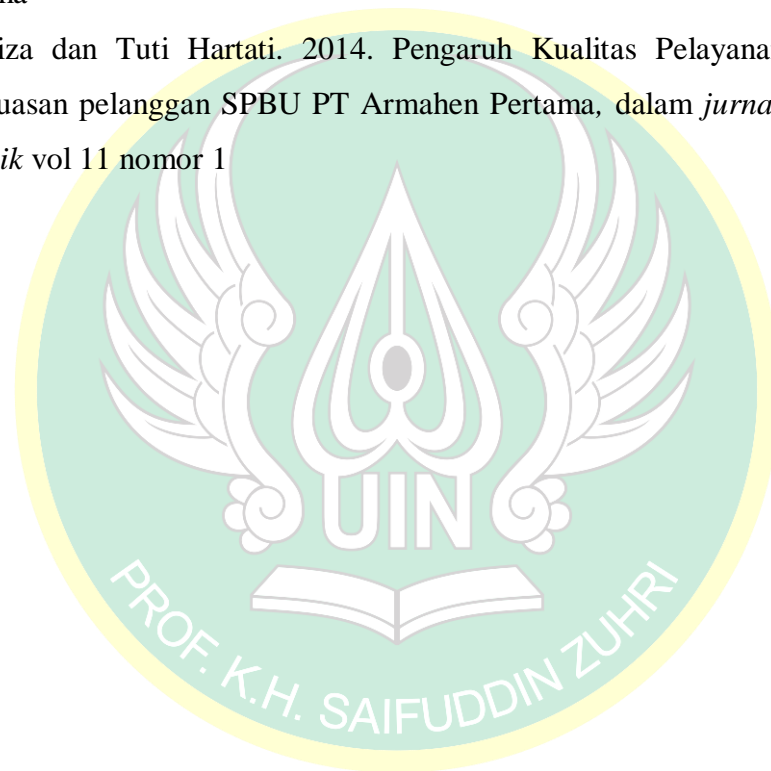
Wawancara dengan Mas Ilham Wahyudi pada 9 Mei 2022

Wawancara dengan Ibu Sumiati pada 28 Mei 2022

Wawancara dengan Bapak Subekti pada 28 Mei 2022

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama

Zahira, Liza dan Tuti Hartati. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan SPBU PT Armahen Pertama, dalam *jurnal pelayanan publik* vol 11 nomor 1



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1, hasil wawancara

Narasumber : Ibu Masitoh

Jabatan : Pemilik SPBU Petanahan

Peneliti : Bagaimana sejarah berdirinya SPBU Petanahan?

Narasumber : karena kesepakatan bersama yaitu anugrah baru grup, jadi kami sekeluarga memiliki usaha dengan nama anugrah baru grup ada toko perabot, toko baju, dll. Kita selalu rapat dan kita punya rekanan kontraktor yang bisa membantu, trus kan harus ada perijinan ke pusat yaitu Pertamina Petanahan, trus dapet ijin ya udah trus dibangun.

Peneliti : Maksudnya bagaimana sejarah anugrah baru grup bisa terpikirkan untuk membangun SPBU di daerah Petanahan bu?

Narasumber : Kalo itu yang jadi pertimbangan dalam mendirikan SPBU di Petanahan karena belum ada SPBU sama sekali di daerah sini. Itung-itung kita mempermudah masyarakat khususnya wilayah Petanahan dalam memenuhi kebutuhan bahan bakar toh juga termasuk ibadah dan segala sesuatu yang berbentuk ibadah disenangi oleh Allah Kebetulan semua keluarga setuju ibu saya kakak adek dan kebetulan kita ada chanel teman kontraktor yang bisa membantu dalam proyek pembangunan SPBU. Alhamdulillah perizinan kepada PT Pertamina Semarang juga dipermudah, pembangunan SPBU ini baru bisa dimulai ketika sudah mendapat persetujuan dari pusat yaitu tahun 2016 dan diresmikan pada tahun 2017.”

Peneliti : Segala sesuatu yang dibangun pasti memiliki tujuan, lantas apakah tujuan dibangunnya SPBU Petanahan?

Narasumber : Tujuan didirikannya SPBU Petanahan yaitu kami ingin mempunyai investasi, terutama untuk investasi anak cucu kelak. Sehingga anak cucu dapat merasakan dan meneruskan perjuangan dalam menjalankan dan mengelola SPBU Petanahan dan semua toko

dibawah naungan anugrah baru grup. Mungkin itu saja di mba yang saya tau mengenai tujuan dan sejarah SPBU Petanahan. Yang jelas apapun kebijakan atau peraturan yang ada di SPBU Petanahan merupakan hasil persetujuan dari kami sekeluarga.

Peneliti : Di SPBU Petanahan terdapat beragam kebijakan untuk seluruh karyawan diantaranya yang paling familiar yaitu sholat berjamaah untuk semua karyawan. Apakah alasan yang melatar belakangi penerapan kebijakan tersebut?

Narasumber : Karena sholat jamaah kan wajib mba, dulu almarhum bapak kami ya bapak saya dari anugrah baru grup berpesan kepada semua di usaha anugrah baru grup baik yang di Lampung disini semuanya karyawan harus sholat berjamaah kalo waktunya jamaah. Usaha milik Adek saya kakak saya yang di ambil, kaleng, lampung, banyumas, semuanya wajib sholat berjamaah termasuk SPBU Petanahan.

Peneliti : Selain sholat jamaah apakah ada kebijakan lain yang diterapkan kepada karyawan SPBU Petanahan? Dan apakah alasan diterapkannya kebijakan tersebut?

Narasumber : Adalagi yaitu pembagian sembako, pembagian santunan, pembagian takjil, dan donor darah. Sebenarnya latar belakang atau alasan yang mendasari terselenggaranya kebijakan di SPBU yaitu supaya SPBU menjadi wadah karyawan untuk lebih peduli pada ibadah-ibadah yang biasa di sepelekan. Kaya jaman sekarang banyak sekali orang yang menyepelkan sholat apalagi saat bekerja. Padahal sholat itu kunci dari kebahagiaan dan kesuksesan di dunia, juga jarang bersedekah dan kaya terlina dalam urusan/kebutuhan dunia kan mba. Jadi ya sebisa mungkin kita bisa mengajak karyawan untuk menerapkan syiar Islam tanpa melewatkannya. Meningkatkan jiwa peduli social karyawan dengan ringan tangan untuk membantu orang lain,

HASIL WAWANCARA

- Narasumber : Bapak Muhasin
- Jabatan : Manajer Operasional SPBU Petanahan
- Peneliti : Ada berapa jumlah karyawan SPBU Petanahan? Dan bagaimana latar belakang Pendidikan, tempat tinggal, dan usia karyawan? Ada batasannya atau tidak?
- Narasumber : Jumlah karyawan semuanya 30 orang. Pendidikan terakhir karyawan SPBU Petanahan rata-rata setara SMA/SMK/SLTA karna memang salah satu persyaratan menjadi karyawan SPBU Petanahan yaitu minimal pendidikan SMA sederajat. Ada yang lulusan kuliah namun tidak menjadi karyawan atau operator, masuknya ke bagian manajerial baik manajer personalia, manajer keuangan, dan manajer operasional sesuai dengan penguasaan bidangnya. Untuk usia semua karyawan diatas 20 tahun. Paling muda berumur 21 tahun apaya kalo plaing tua ya saya mba 56 tahun. Tapi paling banyak karyawan yang berumur 27 tahun sampai 35 tahun itu yang di tempatkan di bagian operator atau pengisi bensin. Terkait alamat atau tempat tinggal karyawan rata-rata masih berada di Kecamatan Petanahan atau ya masih dekat dengan SPBU. Ada 2 atau 3 orang yang rumahnya di Kecamatan Puring namun masih dekat dengan SPBU Petanahan. mungkin ada satu karyawan yang sedikit jauh yaitu mas Yusuf di desa Podourip karna letak desanya berada di ujung utara Kecamatan Petanahan.
- Peneliti : Apakah ada kriteria khusus dalam perekrutan karyawan SPBU Petanahan?
- Narasumber : Persyaratan perekrutan karyawan SPBU untuk yang umum paling pendidikan minimal SMA/SMK, pekerja keras, bisa bekerja sama, dan bertanggung jawab. Untuk yang khusus ya pastinya beragama Islam karena memang kita menerapkan beberapa kebijakan yang berbau Islam. Lalu biasanya kami tes dulu bagaimana dia dalam

membaca Qur'an bisa atau tidak, sholatnya bagaimana, baru kami beritahu kebijakan-kebijakan yang ada di SPBU Petanahan.

Peneliti :Terkait kebijakan-kebijakan yang diterapkan, apa sih tujuan dari penerapan kebijakan di SPBU Petanahan? Bagaimana pendapat bapak mengenai kebijakan-kebijakan tersebut?

Narasumber :Sebenarnya tujuan SPBU Petanahan itu agar karyawan mengutamakan akhirat daripada dunia, ya walaupun logikanya kita butuh dunia namun kita juga tidak bisa melupakan kebutuhan akhirat. Kita menginginkan syiar islam benar-benar dilaksanakan dengan benar tidak dikesampingkan. Dilihat dari segi ekonomi untuk penerapan kebijakan ini ya rugi tapi kita melihatnya tidak dari segi ekonomi saja dari sisi akhiratnya juga, karena memang akhirat dan dunia tidak bisa dibandingkan. Pahala memang sesuatu yang tidak terlihat tp kan hati kita bisa. Untuk itu akhirat harus dikejar. Karena kebutuhan manusia tidak hanya dunia tapi akhiratnya juga dibutuhkan, maka dari itu sebisa mungkin karyawan SPBU tidak hanya sibuk mengejar kebutuhan dunia saja namun juga kebutuhan akhirat salah satunya yaitu beribadah.

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan kebijakan yang ada di SPBU Petanahan? Apakah sudah berjalan sebagai mana mestinya?

Narasumber : Untuk pelaksanaan sholat jamaah sudah dilaksanakan dengan baik dan teratur setiap hari, untuk pembagian sembako juga sudah berjalan dengan tertib setiap 3 bulan sekali kepada warga, untuk donor darah juga sudah berjalan semestinya 3 bulan sekali di depan mini market SPBU Petanahan, untuk pembagian takjil juga berjalan Ramadhan taun ini juga dilaksanakan, untuk santunan kepada janda belum dilaksanakan lagi berdasarkan informasi dari administrasi bahwa untuk pembagian santunan dipending terlebih dahulu hingga batas waktu yang tidak bisa dipastikan. Karena dengan adanya pandemic corona kemarin merupakan pukulan telak bagi pengusaha

SPBU Petanahan karena omsetnya turun drastis dan perlu adanya kebijakan baru agar perusahaan lebih hidup.

Peneliti : Kendala apa yang dialami saat menerapkan kebijakan di SPBU Petanahan?

Narasumber : Kendala penerapan paling saat sholat jamaah, yang lain kayaknya tidak ada kendala. Yang namanya orang lagi butuh pasti mintanya cepet, makanya kalau pas waktu sholat trus transaksi berhenti banyak yang komplek. Paling dikasih tau baik-baik oleh saya untuk sabar menunggu sebentar. Dilihat dari segi ekonomi memang rugi juga, misalkan kalo ngga jamaah bisa habis 2 jilgen pertalite tp kita milih tetep sholat ya rugi kan. Sedangkan kalo kita sholat kita dapet pahala. Dan ya pahala memang tidak terlihat tapi bukan tandingannya dengan sebarangpun uang yang didapat. Karna dunia dan akhirat tidak bisa dibandingkan. Rezeki juga Allah yang mengatur, kita tinggal melaksanakan tanggung jawab kita saja sebagai umat islam.

Peneliti : Dari kebijakan yang diterapkan, apakah semuanya sudah diterapkan sebagaimana mestinya?

Narasumber : Insya Allah sudah berjalan kecuali yang pemberian santunan kepada janda, saya dapat informasi dari administrasi bahwa berhenti dilaksanakan mba, pandemi covid menjadi pukulan telak SPBU Petanahan karena omsetnya turun drastis dan perlu adanya kebijakan baru agar perusahaan tetep hidup.

Peneliti : Dalam penerapan kebijakan apakah ada kegiatan penggerakan yang dilakukan oleh bapak kepada karyawan?

Narasumber : Sejak pertama kebijakan-kebijakan diterapkan di SPBU sampai sekarang seperti jamaah, donor darah saya tidak pernah oprak-opraksi mba, paling waktu adzan berkumandang saya liat dari ruangan transaksi sudah dihentikan apa belum. Saat adzan di mushola SPBU sudah berkumandang ya langsung berhenti transaksi, dan siap-siap untuk sholat jamaah. Mereka sudah merasa butuh dengan sholat

jamaah karena memang sudah kebiasaan. Kecuali yang kebijakan bulanan seperti donor darah, pembagian sembako, pembagian santunan itu dilakukan menunggu komando dari atasan. Paling ada pemberitahuan melalui saya untuk pelaksanaan nanti saya informasikan ke semua karyawan

Peneliti : Untuk mencapai tujuan SPBU Petanahan, dalam pelaksanaan kebijakan juga harus diperhatikan dan diawasi agar bisa berjalan sebagaimana mestinya. Model kegiatan pengawasan yang bapak dilakukan itu seperti?

Narasumber : Terkait proses pengawasan dilakukan dengan mengawasi dan mendampingi tergantung sama kebijakannya si mba, misalkan yang jamaah ya saya paling mengawasi waktu adzan udah ditutup belum dan memastikan semua ikut jamaah, bagian pembagian sembako saya biasanya ikut mbagi tapi tidak semua, yang donor darah saya ikut mendampingi sklian membantu memberikan snack, yang takjil paling saya mantau dari ruangan mba yang membagi karyawan, yang santunan janda paling saya minta dokumentasi dari karyawan (anaknya) yang ngasih soalnya saya titipkan ke anaknya si. Setiap kebijakan selalu kami dokumentasikan sebagai bahan untuk dilaporkan kepada atasan bahwa kegiatan sudah terlaksana.

Peneliti : Manfaat apa yang didapatkan oleh SPBU Petanahan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut?

Narasumber : Diadakannya kebijakan di SPBU Petanahan murni untuk sodakoh, karena dengan adanya sodakoh yang dilakukan secara rutin akan memberi keberkahan bagi perusahaan/SPBU Petanahan. Keberkahan itu bermakna menetapnya suatu kebaikan. Dari kebaikan yang dilakukan di SPBU Petanahan dengan dilakukannya sodakoh dalam berbagai variasinya akan terjaganya SPBU Petanahan dari berbagai hal yang merugikan maupun yang membahayakan seperti terjadinya kebakaran dan dari hal lain yang sifatnya merugikan.

HASIL WAWANCARA

- Narasumber : Mas Rifki Fauzi
- Jabatan : Supervisor SPBU Petanahan
- Peneliti : bagaimana pendapat anda terkait penerapan kebijakan di SPBU Petanahan kepada karyawan?
- Narasumber : Selama saya kerja disini dan mengikuti semua kebijakan SPBU seperti jamaah, donor darah, dll awalnya memang males karena belum terbiasa, tapi lama-lama kecanduan mba, kaya saya diberi motivasi untuk selalu sholat di awal waktu, untuk rajin sodakoh. Kebijakan ini sebenarnya dibuat untuk meningkatkan kesadaran si mba, kya ngga pernah dioprak-oprak tapi kesadaran dari kita sendiri. Saya juga bersyukur bisa mendapat tambahan ilmu agama disini dan bertemu dengan orang-orang hebat.
- Peneliti : Manfaat apa yang didapatkan dari penerapan kebijakan-kebijakan di SPBU Petanahan?
- Narasumber : Jika ditanya manfaat dari beberapa kebijakan yang diterapkan ya pasti banyak mba, hal yang pertama sangat terlihat yaitu sholat. Mana pernah saya jamaah saat dirumah karena ya sibuk kerja. Tapi disini beda, malah saat kerja harus jamaah. Disini juga diajarkan untuk jangan sungkan bersedekah dan membuat orang lain bahagia. Selama kita ada rezeki lebih kenapa tidak berbagi ya walaupun sediki. Semenjak kerja disini saya jadi terbiasa sholat di awal waktu dirumah saat libur, malah kadang saya jadi mau jamaah, padahal biasanya tidak pernah mba

HASIL WAWANCARA

- Narasumber : Mas Ilham wahyudi
- Jabatan : Operator SPBU Petanahan
- Peneliti : Kendala apa yang biasa dihadapi oleh operator dalam melayani konsumen ketika kebijakan dilaksanakan terutama sholat jamaah?
- Narasumber : Tentang jamaah ya kalo udah adzan kan langsung saya pasang plang istirahat nah posisi antrian masih panjang pasti ada aja yang bilang tanggung satu lagi apalagi yang ibu-ibu, kadang juga ada yang marahin saya katanya lagi butuh banget malah ditutup sholat kan bisa gentian atau nanti. Tapi ya saya udah biasa mba menangani seperti itu.
- Peneliti : Solusi apa yang dilakukan untuk menghadapi kendala yang dialami?
- Narasumber : Paling saya Cuma bilang mau sholat jamaah dulu sebentar. Pasti banyak yang ngedumel dan komplek tp ya udah tetep saya tinggal. Tapi ada juga yang paham kok malah ikut jamaah, ada juga yang tidak jadi beli. Intinya saya sudah memberitahu dengan cara baik-baik.

HASIL WAWANCARA

- Narasumber : Bapak Subekti
- Jabatan : Warga sekitar SPBU Petanahan
- Peneliti : Bagaimana pendapat bapak selaku warga sekitar SPBU Petanahan terkait beberapa kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan?
- Narasumber : Kebijakan yang diterapkan itu sangat bagus menurut saya terutama yang jamaah, saya juga kadang ikut jamaah, saya juga dikasih sembako sama SPBU Petanahan, saya juga pernah ikut donor darah sekali waktu itu trus dapat bensin sama snack.
- Peneliti : Apakah manfaat yang bapak dapat selaku warga sekitar SPBU terhadap penerapan kebijakan di SPBU Petanahan?
- Narasumber : Manfaat yang saya rasakan yaitu terkait pemberian sodakoh berupa sembako pastinya senang karena membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari walaupun dikasihnya 3 bulam sekali tapi sangat membantu. Saya juga selalu melihat karyawan jamaah saat masuk waktu sholat, menurut saya itu juga memberikan manfaat yang baik untuk warga sekitar dan orang yang melihatnya karena memberi kesan/ pemahaman pada semua orang bahwa ibadah itu dilakukan bukan sekedar kebutuhan sampingan tapi kebutuhan pokok yang harus dilakukan tanpa alasan apapun termasuk alasan sibuk bekerja.

HASIL WAWANCARA

- Narasumber : Ibu Endang
- Jabatan : Warga sekitar SPBU Petanahan
- Peneliti : Bagaimana pendapat ibu selaku warga sekitar SPBU Petanahan terkait beberapa kebijakan yang diterapkan di SPBU Petanahan?
- Narasumber : Saya kebijakannya si ngga terlalu paham banyak, yang saya tau itu jamaah karena saya sering liat, donor darah sama sembako, soalnya juga saya dapet sembako setiap bulan dari SPBU Petanahan. Kebijakan yang menurut saya langka tapi sangat bagus bisa untuk memotivasi karyawan dan warga sekitar juga yang melihat.
- Peneliti : Apakah manfaat yang ibu dapat selaku warga sekitar SPBU terhadap penerapan kebijakan di SPBU Petanahan?
- Narasumber : Manfaat yang saya rasakan si sembako yang saya terima mba. Namanya dikasih rezeki pasti yang pertama dirasakan ya rasa syukur alhamdulillah apalagi untuk kondisi sekarang ya mba kebutuhan lagi pada mahal apalagi minyak terus malah dikasih sembako gratis ya seneng ya alhamdulillah lah mba sekalian menghemat mengeluarkan. Ya pokoknya saya merasa sangat senang dan merasa terbantu dikasih sembako sama SPBU Petanahan. Semoga sembako yang diberikan menjadi berkah

Lampiran 2, Dokumentasi



Kebijakan Sholat 5 waktu berjamaah



Kebijakan Pembagian Sembako Gratis



Kebijakan Donor Darah



Kebijakan Pembagian Takjil Gratis



Wawancara Bersama Manajer

Wawancara Bersama Karyawan



Wawancara Bersama Pemilik SPBU Petanahan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Indina Anugrah Lestari
2. NIM : 1817103019
3. Tempat/Tgl. Lahir : Kebumen, 17 April 2000
4. Alamat Rumah : Kradenan Rt 01/01, Nampudadi,
Petanahan, Kebumen
5. Nama Ayah : Sunhaji
6. Nama Ibu : Peni Linggarsih

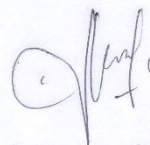
B. Riwayat Pendidikan

- a. SD/MI, tahun lulus : SDN Nampudadi, 2012
- b. SMP/MTS, tahun lulus : SMP VIP Al-Huda, 2015
- c. SMA/MA, tahun lulus : SMA VIP Al-Huda, 2018
- d. S1, tahun masuk : UIN Saizu Purwokerto, 2018

C. Pengalaman Organisasi

1. HMJ Manajemen Dakwah 2020/2021
2. UKM PIQSI

Hormat Saya,



(Indina Anugrah Lestari)