



MADDINA: Jurnal Manajemen Dakwah
Volume 2 Nomor 1, Juni 2025. Halaman 114-124
E-ISSN. 3032-1093 (Online)
<https://jurnal.iaihnwpancor.ac.id/index.php/madina/index>

Strategi Meningkatkan Kedisiplinan Anggota LAZISNU Melalui Manajemen Etos Kerja

Millatul Ulya¹, Cindy Aprilia²

^{1,2} Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

millatul31@gmail.com, cindyaprilia968@gmail.com

Abstrak

Pengumpulan dana sosial melalui Program Koin LAZISNU memerlukan partisipasi aktif anggota dalam proses penggalangan dana untuk mendukung aktivitas sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Namun, implementasi program ini dihadapkan pada tantangan signifikan berupa rendahnya kedisiplinan anggota, yang ditandai oleh keterlambatan, absensi, dan minimnya dokumentasi aktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kedisiplinan anggota melalui optimalisasi manajemen etos kerja, guna meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menggali secara mendalam fenomena rendahnya kedisiplinan serta strategi manajerial yang relevan. Sampel penelitian terdiri atas anggota tim penarikan koin, koordinator lapangan, dan pimpinan unit pengelola program di organisasi pengelola Program Koin LAZISNU tingkat daerah. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yakni dengan memilih informan yang dianggap paling memahami persoalan kedisiplinan dan implementasi etos kerja dalam program. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, lalu dianalisis secara tematik melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem

manajemen etos kerja yang adaptif, evaluasi reguler, dan peningkatan motivasi internal anggota merupakan strategi yang efektif untuk membangun kedisiplinan yang kuat dan berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan sistem manajemen etos kerja yang adaptif, evaluasi berkala, serta peningkatan motivasi intrinsik anggota menjadi strategi efektif dalam membentuk kedisiplinan yang kuat. Dengan menerapkan teori kedisiplinan dan etos kerja, penelitian ini menyimpulkan bahwa semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen merupakan fondasi penting bagi budaya organisasi yang profesional.

Kata kunci: Kedisiplinan, Etos Kerja, LAZISNU, Program Penghimpunan Dana Koin.

Abstract

The collection of social funds through the Koin LAZISNU Program requires the active participation of members in the fundraising process to support social, religious, and humanitarian activities. However, the implementation of this program faces significant challenges, particularly the low level of discipline among members, as indicated by tardiness, absenteeism, and a lack of activity documentation. Therefore, this study aims to analyze strategies for improving member discipline through the optimization of work ethic management to enhance program effectiveness and achieve organizational goals. This research employs a qualitative approach with a descriptive-analytical method to explore in depth the phenomenon of low discipline and relevant managerial strategies. The research sample consists of coin collection team members, field coordinators, and unit leaders from the Koin LAZISNU program management organization at the regional level. The sampling technique used is purposive sampling, selecting informants considered most knowledgeable about discipline issues and the implementation of work ethics within the program. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and document studies, then analyzed thematically through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings show that the implementation of an adaptive work ethic management system, regular evaluations, and the enhancement of members' internal motivation are effective strategies to build strong and sustainable discipline. The study reveals that developing an adaptive work ethic system,

conducting regular evaluations, and increasing intrinsic motivation are effective strategies in fostering strong discipline. By applying theories of discipline and work ethic, this study concludes that work spirit, responsibility, and commitment are essential foundations for a professional organizational culture.

Keywords: *Discipline, Work Ethic, LAZISNU, Collection Program*

Pendahuluan

Program Pengumpulan Dana Koin LAZISNU adalah salah satu contoh partisipasi sosial keagamaan yang bertujuan untuk mendukung kegiatan sosial, kemanusiaan, dan keagamaan melalui penggalangan dana masyarakat. Kesuksesan program ini sangat bergantung pada keterlibatan aktif anggota dalam proses penarikan dan pendistribusian dana. Namun, implementasi program ini menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi efektivitasnya, salah satunya adalah kurangnya kedisiplinan anggota.¹

Kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan program karena berkaitan langsung dengan keteraturan, ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaporan kegiatan. Fenomena seperti keterlambatan, absensi, serta minimnya dokumentasi aktivitas menunjukkan perlunya intervensi manajerial untuk memperbaiki budaya kerja di kalangan anggota.² Dalam hal ini, manajemen etos kerja menjadi instrumen strategis yang dapat dioptimalkan untuk membentuk perilaku kerja yang positif dan bertanggung jawab.

¹ Dewi, L. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas Program Penggalangan Dana." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 10(1), 45-60.

² Nuraini, F. (2023). "Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Kerja Positif." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen* , 8(3), 200-215

Kedisiplinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan program karena terkait erat dengan keteraturan, ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaporan kegiatan.³ Fenomena seperti keterlambatan, absensi, dan minimnya dokumentasi aktivitas menunjukkan bahwa perlu dilakukan upaya perbaikan budaya kerja di kalangan anggota. Manajemen etos kerja dapat menjadi instrumen strategis untuk membentuk perilaku kerja yang positif dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan efektivitas program.⁴

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU melalui pendekatan manajemen etos kerja. Dengan mengkaji indikator-indikator kedisiplinan dan peran kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja yang positif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan sistem kerja yang adaptif dan berkelanjutan dalam organisasi filantropi berbasis keagamaan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU melalui optimalisasi manajemen etos kerja. Dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya kerja yang positif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan sistem kerja yang efektif dan berkelanjutan di organisasi filantropi berbasis keagamaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam fenomena rendahnya kedisiplinan anggota dalam Program Penarikan Koin LAZISNU dan strategi manajerial

² Nuraini, F. (2023). "Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Kerja Positif." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen* , 8(3), 200-215.

³ Rahman, M. (2020). "Intervensi Manajerial untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anggota." *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* , 12(4), 300-315.

berbasis etos kerja untuk mengatasinya. Pendekatan ini dinilai sesuai karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman holistik terhadap pengalaman dan perilaku individu dalam konteks sosial tertentu⁵

Teknik Pengumpulan Data, data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, dilakukan secara semi-terstruktur terhadap pengurus inti, koordinator lapangan, dan anggota aktif program. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman langsung serta persepsi mereka terhadap praktik kedisiplinan dan pengelolaan etos kerja dalam organisasi. Observasi, peneliti terlibat langsung dalam kegiatan lapangan, seperti penarikan dan pendistribusian dana, untuk mengamati praktik kerja, kehadiran anggota, dan kedisiplinan operasional secara natural dan kontekstual⁶. Dokumentasi, pengumpulan data sekunder berupa laporan kegiatan, absensi anggota, dokumentasi pelaksanaan program, serta notulen rapat sebagai data pendukung yang memperkuat temuan dari wawancara dan observasi.

Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yakni teknik pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria relevan dengan fokus penelitian⁷. Kriteria tersebut meliputi:

- a. Terlibat aktif dalam kegiatan penarikan dana Koin LAZISNU selama minimal 1 tahun.
- b. Memiliki pengalaman kepemimpinan atau manajerial dalam program
- c. Bersedia berpartisipasi dan memberikan informasi secara terbuka.

⁵ Miles, H., & Huberman, A. M. (2020). Saldana.(2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. New York: Sage Publications, Inc.

⁶ Guest, G., Namey, E. E., & Mitchell, M. L. (2020). *Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research*. 55 City Road, London.

⁷ Palinkas, L. A., Mendon, S. J., & Hamilton, A. B. (2019). Innovations in mixed methods evaluations. *Annual review of public health*, 40(1), 423-442.

Jumlah partisipan ditentukan berdasarkan prinsip saturasi data, yakni ketika informasi yang diperoleh dianggap telah memadai dan tidak ditemukan tema baru yang signifikan.

Data dianalisis menggunakan analisis tematik sebagaimana dikembangkan oleh Braun dan Clarke yang terdiri dari beberapa tahap⁸:

- a. Transkripsi data mentah,
- b. Pembacaan dan pemahaman menyeluruh,
- c. Pengkodean data secara terbuka,
- d. Pengelompokan kode menjadi tema-tema kunci
- e. Penafsiran dan penarikan kesimpulan.

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan validasi anggota (*member checking*).

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU menjadi tantangan utama dalam implementasi program pengumpulan dana sosial. Kedisiplinan yang rendah tercermin dari keterlambatan, absensi, dan minimnya dokumentasi aktivitas. Siagian mendefinisikan kedisiplinan sebagai proses pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan anggota melalui optimalisasi manajemen etos kerja guna meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa rendahnya kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU merupakan tantangan signifikan dalam implementasi program pengumpulan dana sosial. Kedisiplinan anggota

⁸ Mena, D. P. (2023). Braun, V. & Clarke, V.(2021). Thematic analysis: a practical guide. Londres, Reino Unido: SAGE. *Revista Psicología*, 42(1-2), 191-193.

yang rendah ditandai oleh keterlambatan, absensi, dan minimnya dokumentasi aktivitas. Menurut Siagian⁹, kedisiplinan merupakan proses pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan diri dan membentuk kemampuan, sikap, dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis strategi peningkatan kedisiplinan anggota melalui optimalisasi manajemen etos kerja. Dengan demikian, Penarikan Koin LAZISNU dapat meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan anggota yang kuat sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Siswanto¹⁰, lima indikator kunci disiplin kerja adalah kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan pada standar kerja, kepatuhan pada peraturan, dan etika kerja. Pemimpin perlu menanamkan disiplin kerja pada timnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks Penarikan Koin LAZISNU, kelima indikator tersebut perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kedisiplinan anggota. Dengan konsistensi dan ketelatenan, disiplin kerja dapat menjadi bagian dari budaya kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU. Kedisiplinan anggota yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Siswanto mengidentifikasi lima indikator kunci disiplin kerja yang penting, yaitu kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan pada standar kerja, kepatuhan pada peraturan, dan etika kerja. Pemimpin memiliki peran penting dalam menanamkan disiplin kerja pada timnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks Penarikan Koin LAZISNU,

⁴ Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.

⁵ Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116-124.

meningkatkan kelima indikator tersebut dapat membantu meningkatkan kedisiplinan anggota. Dengan konsistensi dan ketelatenan, disiplin kerja dapat menjadi budaya kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal dan tujuan organisasi.

Etos kerja yang kuat merupakan fondasi penting bagi budaya organisasi yang profesional dan efektif. Menurut Darodjat, etos kerja mencakup perilaku positif yang mendorong individu untuk bertindak berdasarkan motivasi, karakteristik, semangat, dan prinsip yang baik. Dalam konteks Penarikan Koin LAZISNU, etos kerja yang kuat dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja anggota, sehingga membantu mencapai tujuan organisasi. Etos kerja yang positif juga dapat memotivasi anggota untuk bekerja sama secara efektif dan meningkatkan kinerja mereka secara sukarela. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen etos kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja anggota. Dengan demikian, Penarikan Koin LAZISNU dapat meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem manajemen etos kerja yang adaptif, evaluasi reguler, dan peningkatan motivasi internal anggota dapat menjadi strategi efektif untuk membangun kedisiplinan yang kuat dan berkelanjutan di Penarikan Koin LAZISNU. Sistem manajemen etos kerja yang adaptif dapat membantu anggota meningkatkan kedisiplinan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Evaluasi reguler juga dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan meningkatkan motivasi internal anggota. Oleh karena itu, implementasi sistem manajemen etos kerja yang adaptif sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan anggota dan mencapai tujuan organisasi.

Strategi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU adalah dengan mengembangkan sistem manajemen etos kerja yang adaptif, melakukan evaluasi berkala, dan meningkatkan

motivasi intrinsik anggota. Sistem yang adaptif membantu anggota meningkatkan kedisiplinan dan mencapai tujuan organisasi, sementara evaluasi berkala membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, pengembangan sistem manajemen etos kerja yang adaptif sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan anggota.

Meningkatkan kedisiplinan anggota Penarikan Koin LAZISNU dapat dilakukan melalui optimalisasi manajemen etos kerja yang efektif. Pemimpin memiliki peran penting dalam menanamkan disiplin kerja pada timnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan konsistensi dan ketelatenan, disiplin kerja dapat menjadi budaya kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, Penarikan Koin LAZISNU perlu memprioritaskan peningkatan kedisiplinan anggota melalui optimalisasi manajemen etos kerja. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan anggota dalam program Penarikan Koin LAZISNU merupakan tantangan signifikan yang dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program penghimpunan dana sosial. Kedisiplinan yang rendah tercermin melalui keterlambatan, tingkat kehadiran yang rendah, serta minimnya dokumentasi aktivitas, yang berpengaruh langsung terhadap capaian tujuan organisasi.

Melalui pendekatan manajemen etos kerja, penelitian ini menemukan bahwa strategi peningkatan kedisiplinan dapat dilakukan secara efektif dengan tiga pilar utama, yaitu pengembangan sistem manajemen etos kerja yang adaptif, pelaksanaan evaluasi berkala, serta peningkatan motivasi intrinsik anggota. Ketiga strategi ini saling mendukung dalam membentuk sikap kerja yang lebih bertanggung jawab, semangat

kolaboratif, dan komitmen terhadap tugas. Etos kerja yang kuat menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya organisasi yang profesional dan berkelanjutan

Daftar Pustaka

- Dewi, L. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas Program Penggalangan Dana." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 10(1), 45-60.
- Nuraini, F. (2023). "Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya (Studi Manajemen et al., 2021) Kerja Positif." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen* , 8(3), 200-215.
- Rahman, M. (2020). "Intervensi Manajerial untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anggota." *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* , 12(4), 300-315.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116-124.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Guest, G., Namey, E. E., & Mitchell, M. L. (2020). *Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research*. 55 City Road, London
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Mena, D. P. (2023). Braun, V. & Clarke, V.(2021). Thematic analysis: a practical guide. *Londres, Reino Unido: SAGE. Revista Psicología*, 42(1-2), 191-193

- Miles, H., & Huberman, A. M. (2020). Saldana.(2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. *New York: Sage Publications, Inc*
- Palinkas, L. A., Mendon, S. J., & Hamilton, A. B. (2019). Innovations in mixed methods evaluations. *Annual review of public health, 40*(1), 423-442.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6*(4), 2424-2429.