

**TINGKATAN *PUNISHMENT* DAN IMPLEMENTASINYA
PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KC S.PARMAN KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Usul Untuk Syarat Penulisan Skripsi
Dalam Bidang Ekonomi Islam (S.E)

Oleh :

RYAN FIRDAUS

NIM. 1516140139

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/1443 H**

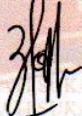
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ryan Firdaus, NIM 1516140139 dengan Judul "Tingkatan *Punishment* Dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu. Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekoncmi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2022 M

Rabiul Akhir 1443 H

Pembimbing I



Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM

NIP. 197705092008012014

Pembimbing II



Rizky Harivadi, M.Acc

NIP. 198711262019031009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51171, 51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu”, oleh Ryan Firdaus, NIM : 1516140139, Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam. Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 28 Juli 2022

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 3 Agustus 2022 M
5 Muharam 1444 H

TIM SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Sekretaris

Uswatun Hasanah, M.E
NIP.199303082020122003

Penguji I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Penguji II

Aan Shar, M.M
NIP. 198908062019031008

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP.196504101993031007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu”, Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu, maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Prmbimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 3 Agustus 2022

5 Muharam 1443H

Mahasiswa yang menyatakan



RYAN FIRDAUS

NIM. 1516140139



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website www.uinfasbengkulu.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME
Nomor: 111/SKLP-FEBI/02/7/2022**

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Ryan Firdaus
NIM : 1516140139
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul Tugas Akhir : **Tingkat Punishment dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc. S. Parman Kota Bengkulu**

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan tumitin dengan hasil **26%**. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 22 Juli 2022
Ketua TIM / Wakil Dekan I


Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Motto

- ❖ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum jikalau bukan kaum itu sendiri yang mengubah keadaan pada diri mereka (QS. Ar-Ra'd: 11)
- ❖ Bumi tuhan adalah bumi pertarungan dan taruhan terbaik adalah kematian “menangkan”
- ❖ Yang penting dalam hidup tidak diburu waktu, tidak dapat di ukur, tidak segan untuk menyapa dan mempercayai segala kemungkinan itu ada walau hanya 0,1%

Persembahan

Alhamdulillah atas izin mu ya Allah dan atas do'a ke dua orang tua ku serta atas dukungan semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ku ini, dengan ini aku persembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Terkhusus kepada kedua orang tua ku yang sudah mendukung dalam setiap langkah yang ku ambil, skripsi ini ku persembahkan untuk kalian Bapak dan Ibu.*
- 2. Terkhusus untuk sahabat-sahabat ku.*
- 3. Untuk kedua pembimbing ku terimakasih tanpa kalian aku tak akan pernah bisa menyelesaikan skripsi ini, terimakasih untuk koreksi dan masukan yang selalu kalian berikan untuk ku.*
- 4. Untuk Agamaku dan Almamater tercinta.*

ABSTRAK

Tingkatan *Punishment* Dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu
Oleh Ryan Firdaus, NIM 1516140139

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui tingkatan *punishment* pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu 2) Untuk mengetahui implementasi *punishment* pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan dalam penelitian ini 1 orang, PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Tanah Patah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan maka dapat diambil kesimpulan, bahwa 1) Tingkatan *punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu. Pelaksanaan *punishment* (hukuman) secara preventif jarang dilaksanakan tetapi hukuman represif tetap ditegakkan dari mulai pemberian teguran sampai pada pemecatan. Dan untuk kerugian akibat kelalaian karyawan yang masih dapat ditolerir maka karyawan akan dikenakan denda yang tidak secara serta merta seluruhnya di bebaskan kepada karyawan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh penerapan sistem *reward* dan *punishment* saja tetapi juga ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. 2) *Punishment* pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu sudah menggunakan Syariat islam.

Pemberian *punishment* bagi Karyawan, sesuai perencanaan (*planning*) *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, seperti membolos kerja, kurang disiplin, atau melanggar norma masyarakat. Secara struktural (*Organizing*) pemberian *punishment* dilakukan oleh pimpinan berdasar pada bukti-bukti dan laporan dari karyawan lain. Pemberian *punishment* diarahkan tidak semata-mata hanya memberikan efek jera kepada karyawan tetapi untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja. Kemudian dilakukan *controlling* untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang lain, baik dalam wujud teguran secara langsung (lisan), maupun melalui penanggung jawab di dalam bidangtersebut, maupun pemotongan gaji hingga pada pemecatan tergantung dari toleransi yang diberikan perusahaan yang didasarkan pada pengawasan terhadap suasana kerja dan *output* yang dihasilkan agar semua dapat sesuai dengan arah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Implementasi, Employee Empowerment, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Tingkatan *Punishment* Dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu”. Untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno (UINFAS) Bengkulu.

Shalawat dan salam selalu tercurahkan untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk menuju jalan yang benar sesuai syariat islam.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan study jenjang Strata I (SI) Jurusan Perbankan Syariah (PBS), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno (UINFAS) Bengkulu.

Penulis juga menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka Skripsi ini tidak mungkin terlaksana. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. DR. KH. Zulkarnain Dali, M. Pd selaku Rektor UINFAS Bengkulu.

2. Dr. H. Supardi, M.A, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno (UINFAS) Bengkulu
3. Debby Arisandiy MBA Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu (UINFAS).
4. Dosen pembimbing I Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM, dan pembimbing II Bapak Rizky Hariyadi, M.Acc yang telah sabar memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mensupport serta memberikan do'a, semangat, dan kasih sayang yang luar biasa.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu yang telah memberikan ilmunya.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan Skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak, demi perbaikan Skripsi ini dimasa yang akan datang. Penulis juga berharap semoga karya ini dapat memberi manfaat bagi penulis khususnya serta para pembaca pada umumnya.

Bengkulu, Juli 2022 M
Rabiul Akhir 1443 H
Mahasiswa yang menyatakan,

Ryan Firdaus
NIM.1516140139

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kegunaan Penelitian.....	3
E. Penelitian Terdahulu	4
F. Metode Penelitian.....	6
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. <i>Punishment</i> (Sanksi).....	10
1. <i>Punishment</i> Pekerjaan	10
2. <i>Punishment</i> Menurut Syariah	16
3. Pengertian Penerapan Sanksi	26
B. Tujuan <i>Punishment</i> dalam Islam	32

1. Bentu-Bentuk <i>Punishment</i> dalam Islam	33
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Bank Syariah	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
1. Penyebab Terjadinya Punishment Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Bengkulu.....	52
2. Punishment Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Bengkulu	53
B. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan utama memberikan *punishment* bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan harusnya setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.¹

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi. Tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.²

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya masalah *funishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia

¹Siswanto *Sastrohadwiryono*. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003),h.80

²*Mangkunegara*, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Cetakan Ke-7, 2007),h.134

(BSI), dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah sanksi pekerjaan, sebab sanksi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pentingnya masalah *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah sanksi pekerjaan dan pemberian penghargaan, sebab sanksi pekerjaan dan penghargaan yang diberikan pada karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Karena itu, pimpinan harus berusaha tegas terhadap sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada penerapan sanksi pekerjaan pada P PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu belum optimal, di mana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti 1. Jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, 2. Sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas

pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. 3. Bagi karyawan yang melakukan pencurian 4. Karyawan yang melakukan keterlambatan dalam mengantar barang kepada konsumen. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada konsumen. Tetapi sanksi pekerjaan ini menimbulkan motivasi negatif seperti rasa takut dan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Bertolak dengan karyawan yang melakukan kesalahan, karyawan yang memiliki prestasi dan melakukan hal yang membuat perusahaan bangga maka diberikan reward oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin meneliti tentang: “Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa saja tingkatan *punishment* di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu?
2. Bagaimana implementasi *punishment* di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui tingkatan *punishment* di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi *punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu?

D. Kegunaan Penelitian

1. Untuk Akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.
2. Untuk Karyawan, dapat menjadi bahan pertimbangan karyawan dalam menentukankinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Terdahulu diteliti oleh Rojai, Arif Chammad (2010) dengan judul *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (Ypssa) Sidoarjo*.³

Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: (1) Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap *Kinerja* karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo., (2) Sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap *Kinerja*

³Rojai Arif Chammad“*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (Ypssa) Sidoarjo*,(Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2010)

karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo, Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap *Kinerja* karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.

Dalam menjawab permasalahan tersebut secara menyeluruh, penelitian ini bersifat penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mengukur data dengan angka-angka untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap *Kinerja* karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo. Kemudian data yang didapatkan tersebut di analisis menggunakan rumus analisis *product moment*, sehingga diperoleh hasil yang menunjukkan apakah ada pengaruh insentif terhadap *Kinerja* karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengujian korelasi dengan menggunakan rumus *product moment* didapatkan hasil 0,626. Dan setelah hasil tersebut dikonsultasikan dengan r tabel *product moment* 5% dengan $N = 31$, sehingga diketemukan (0,626 0,355 dan 0,456). Dari hasil tersebut maka (H_0) di tolak dan (H_1) diterima, Nilai r_{xy} sebesar 0,626 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut tabel pedoman penilaian hasil perhitungan rumus *product moment* adalah berbunyi bahwa adanya pengaruh antara

pemberian insentif dengan *Kinerja* karyawan pada Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.

2. Penelitian Hidasari, 2011 dengan judul Pengaruh Sanksi, *Reward* Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.⁴

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Sanksi (X1), Reward (X2) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang yang bertugas menyelesaikan tugas-tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Semarang, yang berlokasi di Jalan Diponegoro No.14 Ungaran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang yang berjumlah 166 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 62 Pegawai. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan

⁴Hidasari, "Pengaruh Sanksi, *Reward* Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang", (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara)

bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y), sedangkan variabel Sanksi (X1) dan Reward (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai (Y). hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 45,6% sedangkan sebanyak 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Agung Dwi Nugroho “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya”⁵

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dan memiliki dampak langsung pada suatu organisasi atau instansi yang harus didukung sumber – sumber informasi lainnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karyawan, yaitu diadakannya reward dan punishment. Masalah penelitian adalah apakah reward and punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Business Training And

⁵Nugroho, A. D. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2015. Hal. 4(2), 4-14.

Empowering Management Surabaya, apakah reward dan punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya, dan manakah pengaruh yang paling dominan? antara penghargaan dan hukuman kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Management Empowering Surabaya. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis SPSS 17.0. Dari hasil analisis regresi linier berganda uji F menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PT. Pelatihan Bisnis dan Manajemen Pemberdayaan Surabaya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif metode deskriptif adalah metode yang

dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2022 s/d selesai. Sesuai dengan judul yang penulis ajukan dan supaya terfokus pada ruang lingkup penelitian, sehingga lebih terarah maka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang ada maka penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. S. Parman Kota Bengkulu.

3. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan oleh peneliti, wawancara kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota

Bengkulu berjumlah 8 orang terdiri dari pimpinan dan karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu seperti profil tentang bank, data informan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan Teknik yang dilakukan dengan:

a. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat diartikan dengan kata-kata yang cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan diteliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan narasumber yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan untuk merekam dan menyimpan berbagai data penting yang di hasilkan oleh kegiatan. Kegiatan dokumentasi pada penelitian di gunakan untuk mendapatkan gambar atau foto pada saat melakukan penelitian.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Instrumen pada penelitian ini adalah pedoman wawancara.

6. Informan penelitian

Informan penelitian adalah orang memberikan informasi pada saat penelitian. Pada penelitian ini, informan penelitian terdiri dari pimpinan dan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaksi, di mana komponen reduksi data dan

sajian data dilakukan bersamaan proses pengumpulan data. Tiga tahap dalam menganalisa data, yaitu:⁶

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data juga dapat dibantu dengan menggunakan peralatan elektronik.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apa bila kesimpulan yang dikemukakan pada

⁶Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013),h.247

tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan yang kredibel.

G. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisi alasan peneliti melakukan penelitian tentang judul yang telah dipilih, rumusan masalah yaitu permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian yaitu tujuan peneliti melakukan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori tentang implementasi dan *punishment*

Bab III terdiri dari gambaran umum tempat penelitian yaitu tentang PT. Bank Syariah Indonesia (BSI).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Punishment* (Sanksi)

1. *Punishment* Pekerja

Sanksi adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi adalah vonis dari pengadilan terhadap seseorang yang terbukti bersalah. E.B.Hurlock mendefinisikan “*punishment means to impose a penalty on a person for a fault, offense or violation in retribution or retaliation*” yang artinya hukuman adalah menjatuhkan suatu siksa kepada seseorang karena suatu pelanggaran atau kesalahan sebagai ganjaran atau pembalasan.³⁹

Menurut Mangkunegara, *punishment* adalah “ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.⁴⁰ Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania, *punishment* didefinisikan sebagai “tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.⁴¹

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif. Tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP sebagai berikut:⁴²

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (karyawan).

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki sipelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

c. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran- pelanggaran itu.

e. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Menurut Veithzal Rivai, jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :⁴³

a. Hukuman ringan, dengan jenis :

1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan didefinisikan sebagai “tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.⁴¹ *Punishment* merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif. Tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP sebagai berikut:⁴²

b. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (karyawan).

c. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat

kesalahan itu lagi.

d. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

e. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran- pelanggaran itu.

f. Teori Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Menurut Veithzal Rivai, jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :⁷

a. Hukuman ringan, dengan jenis :

- 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- 2) Teguran tertulis

⁷ Ngalim, Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remadja Karya, 1993, h. 238

3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

b. Hukuman sedang, dengan jenis :

1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.

2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

c. Hukuman berat, dengan jenis :

1) Penurunan pangkat atau demosi

2) Pembebasan dari jabatan

3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan

4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Pendapat tersebut senada dengan Ali, yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk

memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).⁸

Pada prinsipnya sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku seseorang dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum sanksi adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa sanksi adalah suatu konsekuensi yang tidak

⁸ Rumiris Siahaan, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara", *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Oktober 2013, Vol. 1, No.1, h.22

menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *punishment* kepada pegawai adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut Indrakusuma, secara garis besar *punishment* dapat dibedakan dua macam, yaitu:

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum

pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment* preventif dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

2. *Punishment Represif*

Punishment represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.⁹

Sehubungan dengan *punishment* yang dijatuhkan kepada pegawai, maka tujuan yang ingin dicapai adalah agar pegawai yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak mengulangi hal yang sama.

⁹ Indrakusuma Amir, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2012, h. 142

Tujuan pemberian *punishment* ada dua macam yaitu tujuan dalam jangka pendek dan tujuan dalam jangka panjang. Tujuan dalam jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah, sedangkan tujuan dalam jangka panjang adalah untuk mengajar dan mendorong pegawai agar dapat menghentikan sendiri tingkah lakunya yang salah.

Tujuan utama mengadakan sanksi bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan harusnya setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Sanksi dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti.¹⁰ Adapun tingkat hukuman adalah sebagai berikut:

1) Tingkat hukuman ringan

Jenis hukuman disiplin ringan :

- a) Teguran lisan.
- b) Teguran tertulis, dan
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2) Tingkat hukuman sedang

Jenis hukuman disiplin sedang :

¹⁰Sastrohadwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013),h.293

- a) Penundaan kenaikan gaji berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - b) Penurunan gaji 1 kali kenaikan gaji, gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lambat 1 (satu) tahun.
- 3) Tingkat hukuman berat

Jenis hukuman disiplin berat :

- a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai.

Tujuan utama pengadaaan sanksi pekerjaan bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.

2. *Punishment* menurut Syari'ah

Di dalam Islam ada istilah *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang dianalogikan dengan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Rasulullah Saw. sendiri adalah

seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman (*basyira wa nadzira*). Kedua hal ini tidak boleh dipisahkan. Oleh karena itu, kedua-duanya yaitu *reward* dan *punishment* harus dilakukan. Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rasulullah Saw. selalu menganjurkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada para buruh mereka.¹¹

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah Swt, baik itu perbuatan baik maupun buruk seperti dijelaskan dalam al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97, Al-Kahfi ayat 30, dan At-Taubah ayat 105 berikut.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ ۖ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: „Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka

¹¹ K.H. Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* Jakarta : Gema Insani Press, 2013, h. 136

dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl: 97)

Dalam menafsirkan At Nahl ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :⁴⁹ *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupanyang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan“.*

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, amal saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur’an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw. Menurut Defenisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha dapat

dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram.

Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.⁵⁰

أَنَّا لَنُضِيعُ أَ مَنَاجِرَ عَمَلًا حَسَنًا
أَنَّ الَّذِينَ مَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (Al- Kahfi: 30)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ عَمَلَكُمْ اللَّهُ

إِلَىٰ وَسَتُرَدُّونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ
كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عِلْمٌ
تَعْمَلُونَ

Artinya: “dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:⁵¹

“Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”

Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu At-Taubah ayat 105, An-Nahl ayat 97 dan Al-Kahfi ayat 30, maka imbalan dalam konsep Islam menekankan padadua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi).

Surat At Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah

pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Lebih jauh Surat An-Nahl ayat 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

Sementara itu, Surat Al-Kahfi ayat 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakkan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Sehingga dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, maka dapat didefenisikan bahwa Upah adalah imbalan

yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Dalam bahasa Arab, *reward* (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Quran, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 145 dan 148, An-Nisa ayat 134.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا

مُؤَجَّلًا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ

ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٥﴾

Artinya: „Dan setiap yang bernyawa tidak akan mati kecuali dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan

kepadanya pahala (dunia) itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala (akhirat) itu, dan Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur.”(Al-Imran:145)

Artinya: „Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.”(Al-Imran:148)

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا

وَالْآخِرَةِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿١٣٤﴾

Artinya: „Barang siapa menghendaki pahala di dunia maka ketahuilah bahwa di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”(An-Nisa:134)

Dari ketiga ayat di atas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud dengan kata *tsawab* dalam kaitannya pekerjaan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari karyawan.

Punishment (hukuman) dalam bahasa Arab diistilahkan dengan *iqab*. Al-Qur'an memakai kata „*iqab* sebanyak 20 kali dalam 11 surat. Bila memperhatikan masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata „*iqab* mayoritasnya didahului oleh kata *syadiid* (yang paling, amat, dan sangat), dan kesemuanya menunjukkan arti keburukan dan azab yang menyedihkan seperti firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 11 dan Al-Anfal ayat 13.

كَذَّابٍ ءَالَ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ۚ كَذَّبُوا

بِعَايَاتِنَا فَأَخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ ۗ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ



Artinya: “(Keadaan mereka) seperti keadaan pengikut Fir'aun dan orang-orang yang sebelum mereka. Mereka mendustakan ayat-ayat Kami, maka Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosanya. Allah sangat berat hukuman-Nya.” (Al-Imran:11)

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ وَمَن يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ

فَأِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٣﴾

Artinya: “(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh, Allah sangat keras siksa-Nya.”

(Al-Anfal:13)

Dari kedua ayat di atas dapat dipahami bahwa kata „*iqab*” ditujukan kepada balasan dosa sebagai akibat dari perbuatan jahat manusia. Selain kata *tsawab* dan „*iqob*”, Al-Quran juga menggunakan kata *targhib* dan *tarhib*. Perbedaannya, kalau *tsawab* dan „*iqob*” lebih berkonotasi pada bentuk aktivitas dalam memberikan ganjaran dan hukuman seperti memuji dan memukul, sedangkan kata *targhib* dan *tarhib* lebih berhubungan dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebajikan atau ancaman untuk mendapatkan siksaan kalau melakukan perbuatan tercela. Selanjutnya, pelaksanaan hukuman kepada karyawan yang bersalah dapat dilakukan

sepanjang tidak menyinggung perasaan karyawan tersebut dihadapan teman kerjanya. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menyadarkan karyawan dari kesalahan-kesalahan yang ia lakukan. Pemberian hukuman harus dimulai dari tindakan sebelumnya yang dimulai dari teguran langsung, melalui sindiran, melalui celaan, dan melalui pukulan. Terdapat beberapa cara yang telah digunakan Rasulullah dalam menjalankan hukuman, diantaranya dapat melalui teguran langsung atau melalui pukulan.

3. Pengertian Penerapan

Sanksi

Seorang filosof Yunani, Aristoteles, mengatakan bahwa manusia adalah *zoonpoliticon*, artinya manusia merupakan makhluk yang hidup bermasyarakat. Sejak lahir hingga meninggal, manusia hidup ditengah-tengah masyarakat dan melakukan hubungan dengan manusia yang lain. Hubungan antara seseorang dengan orang-orang lain mungkin bersifat langsung ataupun tidak langsung. Hubungan itu menyebabkan kehidupan bermasyarakat antara manusia saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Kebutuhan dapat sama

dengan satu yang lainnya, atau bahkan dapat bertentangan/berlawanan.¹²

Pertentangan-pertentangan tersebut dapat menimbulkan perselisihan dan kekacauan di dalam masyarakat, untuk mengatasinya diadakan ketentuan yang mengatur yaitu tata tertib yang dapat mengembangkan kepentingan yang bertentangan tersebut, sehingga timbul kedamaian (*Rust en Orde*). Ketentuan-ketentuan tersebut merupakan petunjuk hidup yang merupakan hukum yang berkembang bersama-sama masyarakat atau dengan lain perkataan hukum berarti tertib sosial.¹³

Berbicara mengenai hukum, maka sebaiknya membahas tentang artinya terlebih dahulu. Secara etimologis, hukum berasal dari bahasa Arab yaitu “*Alkas*”, bahasa Jerman disebut sebagai “*Recht*”, bahasa Yunani yaitu “*Ius*”, sedangkan dalam bahasa Prancis disebut “*Droit*”. Kesemuanya itu mempunyai arti yang kurang lebih sama, yaitu hukum merupakan paksaan, mengatur dan memerintah.

Menurut Utrecht sebagaimana yang dikutip oleh Soeroso dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ilmu Hukum, mengatakan bahwa ilmu hukum

¹²R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 40

¹³Soerjono Soekanto, *Teori Yang Murni Tentang Hukum*, (Bandung: PT. Alumni, 2019), h. 40.

merupakan himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah) dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib dalam sesuatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat itu. Oleh karena itu, pelanggaran petunjuk tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah terhadap masyarakat itu.

Menurut P. Borst, hukum adalah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia di dalam masyarakat yang pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan agar menimbulkan tata kedamaian atau keadilan. Pelaksanaan peraturan hukum itu dapat dipaksakan artinya bahwa hukum mempunyai sanksi, berupa ancaman dengan hukuman terhadap si pelanggar atau merupakan ganti-rugi bagi yang menderita.

Dari kedua definisi tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum berkaitan dengan sanksi. Hal ini dapat dipahami karena pada dasarnya hukum itu memiliki sifat mengatur dan memaksa. Didalam sifat hukum yang mengatur, terdapat larangan-larangan. Apabila suatu larangan tersebut dilanggar, maka dapat menimbulkan sanksi. Sanksi hukum ini bersifat memaksa, hal ini berarti bahwa tertib itu akan bereaksi terhadap peristiwa-peristiwa tertentu karena

dianggap merugikan masyarakat sebagai akibat dari adanya pelanggaran tersebut. Dengan cara memaksa, maka suatu penderitaan dikenakan terhadap seseorang dengan paksa walaupun yang bersangkutan tidak menghendaknya.

Menurut *Black's Law Dictionary*, *sanction* (sanksi) adalah “*a penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*” atau sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang.¹⁴ Sedangkan pengertian sanksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan tanggungan (tindakan atau hukuman) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya).¹⁵

Berbagai tipe ideal dapat dirumuskan atas dasar cara-cara perilaku manusia dilaksanakan berdasarkan perintah atau larangan. Suatu tertib sosial mungkin memerintahkan agar manusia melakukan perbuatan tertentu, tanpa memberikan akibat tertentu apabila perintah itu ditaati atau dilanggar. Suatu tertib sosial

¹⁴Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, (Jakarta: Visimedia Pustaka, 2014), h. 191.

¹⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Fustaka, 2005), h. 1265.

dapat pula memerintahkan agar suatu perbuatan dilakukan sekaligus dengan imbalan atau hukumannya. Imbalan dan hukuman merupakan sanksi-sanksi, namun lazimnya hanya hukuman yang disebut sebagai sanksi.

Menurut Hans Kelsen, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan “legal” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya.¹⁶

4. Jenis-Jenis *Punishment*

1) Sanksi Pidana

Sanksi pidana merupakan sanksi yang bersifat lebih tajam jika dibandingkan dengan pemberlakuan sanksi pada hukum perdata maupun dalam hukum administrasi. Pendekatan yang

¹⁶Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 84.

dibangun adalah sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan mengatasi kejahatan melalui hukum pidana dengan pelanggaran dikenakan sanksinya berupa pidana.

Menurut Roeslan Saleh, sebagaimana yang dikutip oleh Samsul Ramli dan Fahrurrazi, mengemukakan pendapat bahwa pidana adalah reaksi atas delik dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan negara pada pembuat delik (perbuatan yang dapat dikenakan hukuman karena merupakan pelanggaran terhadap undang-undang). Hukumpidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan larangan.Sanksi itu dalam prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja.

Wujud atau sifat perbuatan pidana itu adalah melawan hukum dan/atau perbuatan-perbuatan tersebut juga merugikan masyarakat, dalam arti bertentangan dengan atau menghambat akan terlaksananya tata dalam pergaulan masyarakat yang dianggap baik dan adil. Namun, perbuatan seseorang dikatakan sebagai tindak pidana apabila perbuatan tersebut telah tercantum dalam undang-undang. Dengan kata lain,

untuk mengetahui sifat perbuatan tersebut dilarang atau tidak, harus dilihat dari rumusan undang-undang.¹⁷

Sumber hukum pidana Indonesia merupakan kitab undang-undang hukum pidana (KUHP) sebagai induk aturan umum dan peraturan perundang-undangan khusus lainnya di luar KUHP. Sebagai induk aturan umum, KUHP mengikat peraturan perundang-undangan khusus di luar KUHP. Namun, dalam hal-hal tertentu peraturan perundang-undangan khusus tersebut dapat mengatur sendiri atau berbeda dari induk aturan umum, seperti misalnya UU RI No. 39 Tahun 2004.

2) Sanksi Perdata

Hukum perdata mengatur hubungan antara penduduk atau warga negarasehari-hari, seperti misalnya kedewasaan seseorang, perkawinan, perceraian, kematian, pewarisan, harta benda, kegiatan usaha, dan tindakan-tindakan yang bersifat perdata lainnya. Bentuk sanksi hukum perdata dapat berupa kewajiban untuk memenuhi prestasi (kewajiban) dan atau hilangnya suatu keadaan hukum, diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru. Bentuk putusan yang dijatuhkan hakim dapat berupa:

¹⁷Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2006), h. 315.

- 1) Putusan *Constitutif* yakni putusan yang menghilangkan suatu keadaan hukum dan menciptakan hukum baru, contohnya adalah putusan perceraian suatu ikatan perkawinan;
- 2) Putusan *Condemnatoir* yakni putusan yang bersifat menghukum pihak yang dikalahkan untuk memenuhi kewajibannya, contohnya adalah putusan hukum untuk wajib membayar kerugian pihak tertentu;
- 3) Putusan *Declaratoir* yakni putusan yang amarnya menciptakan suatu keadaan yang sah menurut hukum, menerangkan dan menegaskan suatu keadaan hukum semata-mata, contohnya adalah putusan sengketa tanah atas penggugat atas kepemilikan yang sah.¹⁸

3) Sanksi Administratif

Pada hakikatnya, hukum administrasi negara memungkinkan pelaku administrasi negara untuk menjalankan fungsinya dan melindungi warga terhadap sikap administrasi negara, serta melindungi administrasi negara itu sendiri. Peran pemerintah yang dilakukan oleh perlengkapan negara atau administrasi negara harus diberi landasan hukum yang mengatur dan melandasi administrasi negara dalam

¹⁸Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 95

melaksanakan fungsinya. Hukum yang memberikan landasan tersebut dinamakan hukum administrasi negara.

Sanksi dalam Hukum Administrasi yaitu “alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma Hukum Administrasi Negara.” Berdasarkan definisi ini tampak ada empat unsur sanksi dalam hukum administrasi Negara, yaitu alat kekuasaan (*machtmiddelen*), bersifat hukum publik (*publiekrechtelijke*), digunakan oleh pemerintah (*overheid*), sebagai reaksi atas ketidakpatuhan (*reactive op niet-naleving*).

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada sipelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah *reparatoir* artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat

tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses pengadilan.¹⁹

B. Tujuan *Punishment* dalam Islam

Tujuan pokok dalam penjatuhan hukuman dalam syari'at islam ialah pencegahan dan membuat efek jera (*ar-rad-u waz-wajru*) dan pengajaran serta pendidikan (*al-islah wat-tahdzib*).²⁰

Pengertian pencegahan ialah *ta'dib* atau menahan pembuat agar tidak mengulangi perbuatan jarimahnya atau agar ia tidak terus-menerus memperbuatnya, disamping pencegahan terhadap orang lain selain pembuat agar ia tidak memperbuat jarimah, sebab ia bisa mengetahui bahwa hukuman yang dikenakan terhadap orang yang memperbuat pula perbuatan yang sama. Dengan demikian, maka kegunaan pencegahan adalah rangkap, yaitu menahan terhadap pembuat sendiri untuk tidak mengulangi perbuatannya dan menahan orang lain untuk tidak memperbuatnya pula dan mrnjauhkan diri dari lingkungan jarimah.

¹⁹Hadjon M. Philipusdkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cetakan ke-10, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h. 247

²⁰ Ahmad Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2013), h. 255

Karena tujuan hukuman adalah pencegahan, maka besarnya hukuman harus sedemikian rupa yang cukup mewujudkan tujuan tersebut, tidak boleh kurang atau lebih dari batas yang diperlukannya, dan dengan demikian, maka terdapat prinsip keadilan dalam menjatuhkan hukuman. Bila demikian keadaannya, maka hukuman dapat berbeda-beda terutama hukuman *ta'zir*, menurut perbedaan pembuatnya, sebab diantara pembuat-pembuat ada yang cukup dengan member peringatan dan ada yang cukup dijilid. Bahkan diantaranya ada yang perlu dimasukkan dalam penjara dengan masa yang tidak terbatas sebelumnya. Batas masa hukuman hanya ditentukan oleh taubat dan kebaikan dari pembuat sendiri. Selain mencegah dan menakut-nakuti, syari'at Islam tidak lain untuk memberikan perhatiannya terhadap diri pembuat. Bahkan memberi pelajaran dan mengusahakan kebaikan terhadap diri pembuat merupakan tujuan utama, sehingga penjauhan manusia terhadap *jarimah* bukan karena takut karena hukuman melainkan karena kesadaran diri dan kebenciannya terhadap *jarimah*,serta menjauhkan diri dari lingkungannya,agar mendapat ridha Allah.²¹

²¹ Ahmad Hanafi, *Asas...*, h. 256

Adapun untuk mencapai tujuan hukuman oleh ulama fiqh diberi beberapa kriteria:

- a. Hukuman itu bersifat *universal*, yaitu dapat menghentikan orang dari melakukan suatu tindak kejahatan, bisa menyadarkan dan mendidik bagi pelaku *jarimah*.
- b. penerapan materi hukuman itu sejalan dengan kebutuhan dan kemaslahatan masyarakat.
- c. seluruh bentuk hukuman yang dapat menjamin dan mencapai kemaslahatan pribadi dan masyarakat, adalah hukuman yang disyari'atkan, karena harus dijalankan.
- d. hukuman dalam Islam bukan hal balas dendam tetapi melakukan perbaikan terhadap pelaku tindak pidana.²²

1. Bentuk-bentuk *punishment* dalam Islam

Jenis-jenis hukuman dalam Islam ada 3, yakni :

1) *Qishas* dan *diyat*

Qisas dan *diyat* yakni perbuatan yang diancam dengan hukuman *qisas* dan *diyat*, baik hukuman *qisas* maupun *diyat* merupakan hukuman yang telah ditentukan batasannya, tidak ada batasan terendah dan tertinggi, tetapi menjadi hak perorangan (si korban dan walinya),

²² Makhrus Munajat, *Hukum Pidanan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 112

ini berbeda dengan hukuman had yang menjadi hak Allah semata. Yang termasuk dalam katagori *jarimah qisas diyat* yaitu pembunuhan sengaja, pembunuhan semi sengaja , pembunuhan keliru, penganiayaan sengaja, penganiayaan salah.

2) *Hudud*

Hudud yaitu perbuatan melanggar hukum yang jenis ancaman hukumannya ditentukan oleh nas, yaitu hukuman had (hak Allah). Hukuman had yang dimaksud tidak ada batas terendah dan tertinggi dan tidak bisa dihapuskan oleh peorangan (si korban atau walinya) atau masyarakat yang mewakili (*ulul amri*). Para ulama sepakat bahwa yang termasuk katagori dalam *jarimah hudud* ada tujuh, yaitu zina, menuduh zina, pencurian, perampokan atau penyamunan (*hirabah*), pemberontakan, minuman keras, pemberontak.

3) *Ta'zir*, yaitu memberi pelajaran, artinya suatu jarimah yang diancam dengan hukuman *ta'zir* yaitu hukuman selain had dan *qisas diyat*. Pelaksanakan hukuman *ta'zir*, baik yang jenis larangannya ditentukan oleh nas atau tidak, baik perbuatan itu menyangkut hak Allah

atau hak perorangan, hukumannya diserahkan sepenuhnya kepada penguasa.²³

Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan , dilakukan secara itqan (tepat, tearah, jelas, tuntas. (HR. Thabrani).

Dalam Al-Qur'an Allah berfirman :

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap. (Al-Insyirah: 7-8)

Dalam islam, konsep perencanaan tersebut berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah dengan orang-orang yang berkompeten, cermat, dan luas pandangannya dalam menyelesaikan persoalan. Ketentuan ini berdasar pada petunjuk hadist Rasulullah SAW: "Jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan maka pikirkanlah akibatnya, jika perbuatan itu baik maka ambilah dan jika perbuatan itu jelek maka tinggalkanlah" (HR Ibnul Mubarak). Oleh karena itu perencanaan merupakan bagian dari sunatullah.⁵⁶

²³ Makhrus Munajat. *Hukum Pidana Islam di Indonesia*. (Yogyakarta: Penerbit TERAS, 2009). h. 12

Islam menjelaskan visi perusahaan adalah menjadikan perusahaan yang multiguna dengan berpedoman pada nilai-nilai yang universal. Maka visi perusahaan dalam islam bukan semata urusan dunia, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah kepada-Nya.

Dalam Al-Qur'an surat Al Hasyr ayat 18 menyebutkan bahwa:

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S Al Hasyr:18)

Setiap apa yang diperbuat oleh manusia maka ia harus mempertanggung jawabkannya. Agama mengajarkan umatnya untuk membuat perencanaan yang matang dan *itqan*, karena setiap pekerjaan akan menimbulkan sebab akibat. Adanya perencanaan yang baik akan menimbulkan hasil yang baik juga sehingga akan disenangi oleh Allah. Tentunya penilaian yang paling utama hanya penilaian yang datangnya dari Allah SWT.

Berikut ini adalah beberapa Implementasi syariah dalam fungsi perencanaan:⁵⁷

1) Perencanaan bidang SDM.

Permasalahan utama bidang SDM adalah penetapan standar perekrutan SDM. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi 3 unsur, yaitu kafa'ah (ahli di bidangnya), amanah (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), memiliki etos kerja yang tinggi (himmatul „amal).

2) Perencanaan Bidang Keuangan

Permasalahan utama bidang keuangan adalah penetapan sumber dana dan alokasi pengeluaran.

Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan syarat kehalalan dana, baik sumber masukan maupun alokasinya. Maka, tidak pernah direncanakan, misalnya, peminjaman dana yang mengandung unsur riba, atau pemanfaatan dana untuk menyogok pejabat.

3) Perencanaan Bidang Operasi/ Produksi

Implementasi syariah pada bidang ini berupa penetapan bahan masukan produksi dan proses yang akan dilangsungkan. Dalam dunia pendidikan, misalnya, inputnya adalah SDM Muslim dan proses pendidikannya ditetapkan dengan menggunakan kurikulum yang Islami. Dalam Industri pangan, maka masukannya adalah bahan pangan yang telah dipastikan kehalalannya. Sementara proses produksinya ditetapkan berlangsung secara aman dan tidak bertentangan dengan syariah.

Kedua, (الانظوم) atau *Organization*; merupakan wadah tentang fungsi setiap

orang , hubungan kerja baik secara vertikal atau horizontal. Dalam surat Ali Imran Allah berfirman :

Artinya: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan... (Ali Imran:103)

Ayat di atas menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaknya bersatupadulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk menggapai cita-cita dalam

satu payung organisasi dimaksud. Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا

أَكْتَسَبَتْ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Al-Baqarah: 286)

Kinerja bersama dalam organisasi disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menyatukan langkah yang berbeda-beda tersebut perlu ketelatenan mengorganisir sehingga bisa berkompetitif dalam berkarya. Disamping ayat di atas, Sayyidina Ali bin Abi Thalib membuat statemen yang terkenal yaitu:

Artinya: Kebenaran yang tidak terorganisasi dengan rapi, dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisasi dengan baik.

Statemen Sayyidina Ali merupakan pernyataan yang realistis untuk dijadikan rujukan umat Islam.

Hancurnya suatu institusi yang terjadi saat ini karena belum berjalannya ranah organisasi dengan menggunakan manajemen yang benar secara maksimal.

Fungsi pengorganisasian untuk mengatur kemampuan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang ditentukan dengan segala potensinya secara efektif dan efisien agar suatu bagian dapat berjalan terarah sesuai visi dan misinya.

Islam mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisasi dengan rapi. Firman Allah SWT dalam surat QS. Ash-Shaff : 4, sebagai berikut:⁵⁸

إِنَّ إِلَهَكُمْ لَوَاحِدٌ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”* (QS. Ash-Shaff : 4)

Organisasi dalam pandangan islam bukan semata-mata wadah, tetapi menekankan pada bagaimana suatu pekerjaan dilakukan secara rapi,

dalam organisasi tentu ada pemimpin dan bawahan, kekuasaan, wewenang .

Pada zaman Rasulullah, semua urusan tidak langsung dipegang oleh Rasulullah, tetapi didelegasikan pada orang-orang yang tepat. Inilah contoh pendelegasian wewenang yang berjalan baik yang dapat melahirkan kekuatan luar biasa.

Kekuasaan adalah sebuah amanah yang merupakan peluang yang diberikan Allah SWT untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum dan untuk memajukan perusahaan yang dia jalani. Jadi, semakin tinggi kekuasaan seseorang maka dia harus semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Amanah adalah titipan Allah kepada manusia, seperti harta, usia, ilmu, dan anak yang harus dipertanggungjawabkan kelak dihadapan-Nya.⁵⁹

Berikut ini adalah beberapa implementasi syariah dalam fungsi pengorganisasian:⁶⁰

1) Aspek Struktur

Pada aspek ini syariah di implementasikan pada SDM yaitu hal-hal yang berkorelasi dengan faktor Profesionalisme serta Aqad pekerjaan. Harus dihindarkan penempatan SDM pada struktur yang tidak sesuai dengan kafa'ah-nya atau dengan aqad

pekerjaannya. Yang pertama akan menyebabkan timbulnya kerusakan, dan yang kedua bertentangan dengan keharusan kesesuaian antara aqad dan pekerjaan.

2) Aspek Tugas dan Wewenang

Implementasi syariah dalam hal ini terutama di tekankan pada kejelasan tugas dan wewenang masing-masing bidang yang diterima oleh para SDM pelaksana berdasarkan kesanggupan dan kemampuan masing-masing sesuai dengan aqad pekerjaan tersebut.

3) Aspek Hubungan

Implementasi syariah pada aspek ini berupa penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi antar SDM adalah hubungan muamalah yang selalu mengacu pada amar ma`ruf dan nahi munkar.

Ketiga, (التناسُوق) atau *Coordination*, upaya untuk mencapai hasil yang baik dengan seimbang, termasuk diantara langkah-langkah bersama untuk mengaplikasikan planning dengan mengharapkan tujuan yang diidamkan. Allah berfirman;

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا

تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطٰنِ ۚ اِنَّهٗ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhannya, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu musuhmu yang nyata (Al-Baqarah:208)

Apabila manusia ingin mendapat predikat iman maka secara totalitas harus melebur dengan peraturan Islam. Iman bila diumpamakan dengan manusia yang ideal dan Islam sebagai planning dan aturan-aturan yang mengikat bagi manusia, maka tercapainya tujuan yang mulia, memerlukan adanya kordinasi yang baik dan efektif sehingga akan mencapai kepada tujuan ideal. Cobaan dan kendala merupakan keniscayaan, namun dengan manusia tenggelam dalam lautan Islam (kedamaian, kerjasama dan hal-hal baik lainnya) akan terlepas dari kendala-kendala yang siap mengancam.

Keempat, Controlling pengamatan atas penelitian terhadap jalannya planning. Dalam pandangan Islam menjadi syarat mutlak bagi pimpinan untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga kontrol yang ia lakukanakan efektif. Allah berfirman :

فَالزَّجْرَاتِ زَجْرًا ﴿٢٠٨﴾

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? (Q.S. Ash-Shoff : 2)*

Dalam surat At-Tahrim Allah berfirman :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا قُوْا اَنْفُسَكُمْ وَاَهْلِيْكُمْ نَارًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka. (Q.S. At. Tahrim : 6)*

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi secara universal. Bagaimana manajer bisa mengontrol orang lain sementara dirinya masih belum terkontrol. Dengan demikian seorang manajer orang terbaik dan harus mengontrol seluruh anggotanya dengan baik. Dalam ayat yang lain Allah menjelaskan bahwa kontrol yang utama ialah dari Allah SWT.

اَلَمْ تَرَ اَنَّ اللّٰهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ ۗ

Artinya: Tidaklah kamu perhatikan bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi... (Al-Mujadalah; 7)

Dalam konteks ayat ini sebenarnya sangat cukup sebagai konsep kontrol yang sangat efektif untuk diaplikasikan. Memahami dan membumikan konteks ayat ini menjadi hal yang sangat urgen. Para pelaksana institusi akan melaksanakan tugasnya dengan konsisten sesuai dengan sesuatu yang diembannya, bahkan lebih-lebih meningkatkan spirit lagi karena mereka menganggap bahwa setiap tugas pertanggung jawaban yang paling utama adalah kepada Sang Khaliq yang mengetahui segala yang diperbuat oleh makhluk-Nya.

Pengawasan dalam pandangan islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang baik. Pengawasan dalam pandangan islam terbagi menjadi dua.

Pengawasan dari dalam diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT dan pengawasan dari luar, yang dapat terdiri dari mekanisme pengawasan dari pemimpin yang mengenai tugas yang didelegasikan.

Pengambilan tindakan perbaikan yang telah di perlukan untuk menjamin sumber daya organisasi dengan cara efektif dan efisien guna tercapai tujuan organisasi yang jelas, secara transparan dan tidak bertentangan dengan syari'ah Islam.

Dalam Al-Qur'an menyebutkan mengenai mengontrol dan mengoreksi kepada diri sendiri dan ancaman bagi yang melanggarnya. Yaitu terdapat pada Qs. At-Tahrim ayat 6:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا قُوْا اَنْفُسَكُمْ وَاٰهْلِيْكُمْ نَارًا

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka" (Q.S at-Tahrim: 6)⁶¹*

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi disemua

tingkat dan rencana yang di desain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Pengawasan membutuhkan prasyarat adanya perencanaan yang jelas dan matang serta struktur organisasi yang tepat. Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu:⁶²

- 1) Ketaqwaan individu. Seluruh personel SDM perusahaan dipastikan dan dibina agar menjadi SDM yang bertaqwa.
- 2) Kontrol anggota. Dengan suasana organisasi yang mencerminkan formula TEAM, maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawalan dari para SDM-nya agar sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.
- 3) Penerapan (supremasi) aturan. Organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan serta-tentu saja-tidak bertentangan dengan syariah.

Sistem pengawasan yang baik tidak dapat terlepas dari pemberian imbalan dan hukuman. Bentuk imbalan tidak mesti materi, namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan, dan promosi. Bentuk hukuman juga bermacam, seperti teguran, peringatan, skors, dan pemecatan. Koreksi dalam islam didasari atas tiga hal. Saling menasehati atas kebenaran

dan norma yang jelas, saling menasehati atas dasar kesabaran, dan saling menasehati atas dasar kasih sayang.⁶³

Kelima, motivasi, menggerakkan kinerja semaksimal mungkin dengan hati sukarela. Masalah yang berhubungan dengan motivasi Allah telah berfirman :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dan bahwasanya manusia tiada memperoleh selain dari apa yang telah diusahakannya.* (Q.S. An-Najm:39)

Dalam ayat yang lain Allah berfirman:

Artinya: *Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.* (Q.S. Ar- Ra"du: 11)

Dari dua ayat tersebut di atas berimplikasi adanya motivasi untuk selalu berusaha dan merubah keadaan. Dengan adanya usaha dan adanya upaya merubah keadaan ke arah yang lebih baik akan

mengantarkan kepada tujuan dan kesuksesan yang nyata. Dalam ayat yang lain Allah SWT., juga berfirman yang ada kaitannya dengan motivasi,

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ

شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. (Q.S. Az-Zalzalah; 7-8)

Dari uraian di atas merupakan bentuk anjuran Islam bagi umat manusia untuk memiliki motivasi dalam menjalani hidup. Dengan tingginya semangat dan motivasi sebagai modal awal dalam meraih kehidupan yang lebih cerah dan terarah. Dengan demikian bahwa planning yang menjadi acuan utama akan dengan mudah untuk bisa direalisasikan, karena dengan berdasarkan agama, motivasi manusia tidak sekedar hanya tumenyelesaikan ntutan duniawi saja, tetapi juga terhadap pertanggung jawaban ukhrawinya.

Keenam *Leading*, mengatur, memimpin segala aktifitas kepada tujuan. Dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits banyak membahas tentang kepemimpinan. Diantaranya firman Allah SWT., dalam surat Al-An'am sebagai berikut:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ

سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: *Dialah yang menetapkan kamu menjadi penguasa di muka bumi, dan ditinggikan-Nya sebgiaan kamu atas sebagian yang lain beberapa derajat, sebagai cobaan bagimu tentang semua yang diberikannya kepadamu. (Al-An'am: 165)*

Selain dalam Al-Qur'an, Al-Hadits juga banyak yan membahas tentang kepemimpinan, diantaranya: Artinya: *Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin. (HR. Muslim)*

Dalam konsepsi ajaran Islam bahwa pemimpin tidak hanya terfokus kepada seseorang yang memimpin institusi formal dan non formal.

Tuntutan Islam lebih universal bahwa kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup ia sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya.

Dengan demikian kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya dari taqarrub kepada Allah dan menjahui larangan-Nya. Apabila manusia sudah bisa memimpin dirinya, maka tidak mustahil bila ia akan lebih mudah untuk memimpin orang lain. Disamping itu pertanggungjawaban pemimpin dalam konteks Islam tidak serta merta hanya kepada sesama manusia, tetapi yang paling utama adalah pertanggungjawaban kepada Khaliknya.

Islam menganjurkan untuk membudayakan musyawarah. Menurut G.R. Terry *leading* adalah usaha untuk menggerakkan semua anggota-anggota sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan untuk bekerja dengan ketulusan hati, dan mempunyai gairah untuk mewujudkan tujuan organisasi yang berdasarkan pada perencanaan serta pengorganisasian yang telah ada.⁶⁴ Berikut ini adalah

beberapa Implementasi syariah dalam fungsi pengarahan adalah merupakan tugas utama dari fungsi kepemimpinan.⁶⁵

Fungsi kepemimpinan selain sebagai penggembala (pembimbing, pengarah, pemberi solusi dan fasilitator), maka implementasi syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi sosial (fasilitator). Pertama, fungsi pemecahan masalah. Mencakup pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan pada syariah, yakni dengan di dukung oleh adanya dalil, argumentasi atau hujah yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk dapat memberikan motivasi ruhiyah kepada para SDM organisasi.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank

Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Apa saja tingkatan *punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu

Berdasarkan wawancara kepada informan tingkatan *punishment* yaitu sebagai berikut :

1) Verbal Warning (Peringatan Lisan)

Peringatan lisan atau teguran dalam bentuk kata-kata, ucapan, atau nasihat, merupakan tingkatan pertama dalam peningkatan kedisiplinan. Peringatan secara lisan ini diberikan agar karyawan merasa sadar terhadap kesalahan mereka dan biasanya hukuman ini diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan wajar atau kecil.

2) Warning Letter (Surat Peringatan)

Ketika peringatan lisan tidak dihiraukan, maka *punishment* selanjutnya adalah pemberian surat peringatan atau SP. *Punishment* secara tertulis ini biasanya diberikan maksimal tiga kali secara bertahap, mulai dari SP 1, SP 2, dan SP 3. Hal ini mengacu pada pasal 151 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, di mana jangsan sampai ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

3) Performance Improvement Plan

Performance Improvement Plan diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi ekspektasi kerja. Maksud dari ekspektasi kerja di sini bukan hanya secara hasil atau pencapaian kerja, tetapi juga meliputi sikap dan perilaku karyawan.

4) **Written Suspension**

Jika ketiga tingkatan sebelumnya tetap tidak dihiraukan, maka perusahaan bisa memberikan *Written Suspension* kepada karyawan yang kinerjanya kurang sesuai dengan harapan perusahaan. *Written suspension* merupakan surat yang melarang karyawan untuk bekerja secara temporer.

5) **Termination**

Termination atau pemberhentian adalah langkah terakhir dari *punishment*. Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan bisa diberikan ketika karyawan melakukan kesalahan fatal, menyebabkan kerugian pada perusahaan, menyebabkan *fraud*, dan sebagainya. Karyawan yang tidak menghiraukan tingkatan *punishment* sebelumnya juga bisa terkena PHK.²⁴

Berdasarkan wawancara kepada informan penyebab terjadinya *punishment* yaitu sebagai berikut :

‘Pemberian sanksi atau hukuman (*punishment*) telah

²⁴ Wawancara dengan Winda Arumningsih, Staf Bank BSI, tanggal 1 Agustus 2022

dilakukan bagi yang melakukan pelanggaran, misalnya: peneguran terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, pemberlakuan pemotongan gaji pada karyawan yang cuti lebih dari yang ditentukan. Pemecatan karena terhadap pekerja yang tidak disiplin atau berulang-ulang melakukan tindak yang merugikan perusahaan”.

Berdasarkan wawancara kepada informan penerapan *punishment* pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu yaitu sebagai berikut :

“*Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment* preventif dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin”.

Berdasarkan wawancara kepada informan yaitu sebagai

berikut :

“Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman. Penerapan kedua hukuman ini telah dilaksanakan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu. Kudus. Sekalipun hukuman preventif jarang dilaksanakan tetapi hukuman represif tetap ditegakkan, apalagi kalau ada pelanggaran berat, yang dianggap sangat merugikan perusahaan, maka tindakan yang akan diambil bahkan sampai pada pemecatan. Untuk kerugian akibat kelalaian karyawan, yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan, selama masih dapat di tolerir. Maka karyawan akan dikenakan denda berdasarkan jumlah kerugian yang ditanggungkan oleh perusahaan. Namun tidak secara serta merta seluruhnya di bebaskan kepada karyawan tersebut. Mengingat kebijakan perusahaan berdasarkan pada asas kekeluargaan”²⁵

²⁵ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 10 Juni 2022

2. Implementasi *Punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment verbal warning* (teguran lisan) pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“Peringatan lisan atau teguran dalam bentuk kata-kata, ucapan, atau nasihat, merupakan tingkatan pertama dalam peningkatan kedisiplinan. Peringatan secara lisan ini diberikan agar karyawan merasa sadar terhadap kesalahan mereka dan biasanya hukuman ini diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan wajar atau kecil. Adanya SP secara tertulis bertujuan agar karyawan semakin *aware* dengan kesalahannya, kemudian kinerja karyawan akan kembali meningkat. Jika SP 1 tidak dihiraukan, maka SP 2 akan diberikan, dan jika karyawan masih abai dengan peringatan yang diberikan, maka perusahaan dapat memberikan SP 3 yang sama dengan pemutusan hubungan kontrak kerja secara sepihak.”²⁶

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment Warning Letter* (Surat Peringatan) pada PT Bank Syariah

²⁶ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 1 Agustus 2022

Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu: “Ketika peringatan lisan tidak dihiraukan, maka *punishment* selanjutnya adalah pemberian surat peringatan atau SP. *Punishment* secara tertulis ini biasanya diberikan maksimal tiga kali secara bertahap, mulai dari SP 1, SP 2, dan SP 3. Hal ini mengacu pada pasal 151 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, di mana jargon sampai ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Pada tahap ini, pihak perusahaan melakukan upaya pendekatan dengan menanyakan kendala yang dialami karyawan sehingga dia tidak bisa menjalankan tugas dengan baik. Jika sudah mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan, perusahaan bisa membantu memberikan solusi atau jalan keluar. Bentuknya dapat berupa coaching, pelatihan, training, atau menyediakan mentor yang memberikan bimbingan secara personal”.²⁷

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment Performance Improvement Plan* pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“*Performance Improvement Plan* diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi ekspektasi kerja. Maksud dari ekspektasi kerja di sini bukan hanya

²⁷ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 1 Agustus 2022

secara hasil atau pencapaian kerja, tetapi juga meliputi sikap dan perilaku karyawan. Pada tahap ini, pihak perusahaan perlu melakukan upaya pendekatan dengan menanyakan kendala yang dialami karyawan sehingga dia tidak bisa menjalankan tugas dengan baik. Jika sudah mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan, perusahaan bisa membantu memberikan solusi atau jalan keluar. Bentuknya dapat berupa coaching, pelatihan, training, atau menyediakan mentor yang memberikan bimbingan secara personal”.²⁸

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment Written Suspension* pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“Jika ketiga tingkatan sebelumnya tetap tidak dihiraukan, maka perusahaan bisa memberikan *Written Suspension* kepada karyawan yang kinerjanya kurang sesuai dengan harapan perusahaan. *Written suspension* merupakan surat yang melarang karyawan untuk bekerja secara temporer. Namun sebelum mengeluarkan *written suspension*, perusahaan akan melakukan investigasi terhadap kinerja karyawan dan menentukan apakah

²⁸ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 1 Agustus 2022

karyawan tersebut dapat bekerja kembali atau malah diberhentikan. *Written suspension* diberikan untuk memberikan efek jera agar karyawan bisa evaluasi diri selama suspensi berlangsung.”²⁹

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment Termination* pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“*Termination* atau pemberhentian adalah langkah terakhir dari *punishment*. Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan bisa diberikan ketika karyawan melakukan kesalahan fatal, menyebabkan kerugian pada perusahaan, menyebabkan *fraud*, dan sebagainya. Karyawan yang tidak menghiraukan tingkatan *punishment* sebelumnya juga bisa terkena PHK. Pemberian *Punishment* bagi Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu di tinjau dari fungsi pengawasan (*Controlling*) diwujudkan dengan pelaksanaan absensi yang dilakukan pada awal datang dan pulang kerja. Sehingga dalam

²⁹ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 1 Agustus 2022

menentukan *Punishment* bisa terkontrol bagi karyawan setiap harinya”.³⁰

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment* pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“Fungsi perencanaan (*Planning*) pemberian *punishment* bagi Karyawan, bahwa *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan misalnya: membolos kerja, kurang disiplin, atau melanggar norma masyarakat. Dan wujudnya dapat berupa pemberian teguran, pemotongan gaji hingga pada pemecatan tergantung dari toleransi yang diberikan perusahaan”.³¹

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment* pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“Dari fungsi struktural (*Organizing*) dalam hal pemberian *punishment* (sanksi), dimana pemberian sanksi diberikan langsung oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan yang

³⁰ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 10 Juni 2022

³¹ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 1 Agustus 2022

bersangkutan dengan berdasar pada bukti-bukti dan laporan dari karyawan lain. Kemudian setelah itu dilakukan tindak lanjut untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang lain, baik dalam wujud teguran secara langsung (lisan), maupun melalui penanggung jawab di dalam bidang tersebut”³².

Berdasarkan wawancara kepada informan tentang bagaimana implementasi *punishment* pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu:

“Pemberian *punishment* dalam fungsi pengarahan (*Actuating*) bagi Karyawan diarahkan tidak semata-mata hanya memberikan efek jera kepada karyawan tetapi juga memberikan pendidikan agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan demi penegakkan supremasi sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja”. Selanjutnya pemberian *punishment* didalam fungsi pengontrolan (*controlling*) bagi Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu diwujudkan dengan

³² Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 1 Agustus 2022

pelaksanaan absensi setiap hari kerja, pengukuran kinerja karyawan, serta pengawasan terhadap suasana kerja dan *output* yang dihasilkan agar semua dapat sesuai dengan arah yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu.³³

B. Pembahasan

Berbagai tipe ideal dapat dirumuskan atas dasar cara-cara perilaku manusia dilaksanakan berdasarkan perintah atau larangan. Suatu tertib sosial mungkin memerintahkan agar manusia melakukan perbuatan tertentu, tanpa memberikan akibat tertentu apabila perintah itu ditaati atau dilanggar. Suatu tertib sosial dapat pula memerintahkan agar suatu perbuatan dilakukan sekaligus dengan imbalan atau hukumannya. Imbalan dan hukuman merupakan sanksi-sanksi, namun lazimnya hanya hukuman yang disebut sebagai sanksi.

Menurut Hans Kelsen, sanksi didefinisikan sebagai reaksi koersif masyarakat atas tingkah laku manusia (fakta sosial) yang mengganggu masyarakat. Setiap sistem norma dalam pandangan Hans Kelsen selalu bersandar pada sanksi. Esensi dari hukum adalah organisasi dari kekuatan, dan hukum bersandar pada sistem paksaan yang dirancang untuk

³³ Wawancara dengan Agung, Penanggung jawab Maintenance, tanggal 10 Juni 2022

menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan “legal” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya.³⁴

Tujuan utama mengadakan sanksi bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan harusnya setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Sanksi dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti.³⁵

Wujud atau sifat perbuatan pidana itu adalah melawan hukum dan/atau perbuatan-perbuatan tersebut juga merugikan masyarakat, dalam arti bertentangan dengan atau menghambat akan terlaksananya tata dalam pergaulan masyarakat yang dianggap baik dan adil. Namun, perbuatan seseorang dikatakan sebagai tindak pidana apabila perbuatan tersebut telah tercantum dalam undang-undang. Dengan kata

³⁴Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 84.

³⁵*Sastrohadiwiryo*, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003),h.293

lain, untuk mengetahui sifat perbuatan tersebut dilarang atau tidak, harus dilihat dari rumusan undang-undang.³⁶

Pada hakikatnya, hukum administrasi negara memungkinkan pelaku administrasi negara untuk menjalankan fungsinya dan melindungi warga terhadap sikap administrasi negara, serta melindungi administrasi negara itu sendiri. Peran pemerintah yang dilakukan oleh perlengkapan negara atau administrasi negara harus diberi landasan hukum yang mengatur dan melandasi administrasi negara dalam melaksanakan fungsinya. Hukum yang memberikan landasan tersebut dinamakan hukum administrasi negara.

Sanksi dalam Hukum Administrasi yaitu “alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma Hukum Administrasi Negara.” Berdasarkan definisi ini tampak ada empat unsur sanksi dalam hukum administrasi Negara, yaitu alat kekuasaan (*machtmiddelen*), bersifat hukum publik (*publiekrechtelijke*), digunakan oleh pemerintah (*overheid*), sebagai reaksi atas ketidakpatuhan (*reactive op niet-naleving*).

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu

³⁶Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2006), h. 315.

sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada sipelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah *reparatoir* artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses pengadilan.³⁷

Tujuan pokok dalam penjatuhan hukuman dalam syari'at islam ialah pencegahan dan membuat efek jera (*ar-rad-u waz-wajru*) dan pengajaran serta pendidikan (*al-islah wat-tahdzib*).³⁸ Pencegahan ialah *ta'dib* atau menahan pembuat agar tidak mengulangi perbuatan jarimahnyanya atau agar ia tidak terus-menerus memperbuatnya, disamping pencegahan terhadap orang lain selain pembuat agar ia tidak memperbuat jarimah, sebab ia bisa mengetahui bahwa hukuman yang dikenakan terhadap orang yang memperbuat pula perbuatan yang sama. Dengan demikian, maka kegunaan pencegahan adalah rangkap, yaitu menahan

³⁷Hadjon M. Philipusdkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cetakan ke-10, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), h. 247

³⁸ Ahmad Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2013), h. 255

terhadap pembuat sendiri untuk tidak mengulangi perbuatannya dan menahan orang lain untuk tidak memperbuatnya pula dan menjauhkan diri dari lingkungan jarimah.

Punishment bagi karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu adalah sebagai berikut. Dalam hal *planning* (perencanaan), penetapan posisi haruslah memenuhi 3 unsur yaitu *kafa'ah* (ahli di bidangnya), *amanah* (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), *himmatul 'amal* (memiliki etos kerja yang tinggi). Kemudian dilakukan training selama 3 bulan sebelum diikat dengan masa kontrak selama 1 tahun sekaligus sebagai penetapan jabatan. Dan pemberian gaji perencanaannya diberikan pada setiap akhir bulan yang besarnya disesuaikan berdasarkan status dan kedudukan masing-masing karyawan.

Pemberian tunjangan didasarkan pada status karyawan serta besarnya tanggung jawab terhadap perusahaan. Dan pemberian bonus direncanakan oleh perusahaan apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Dalam hal *orgazining* (pengorganisasian) tunjangan serta bonus diorganisir oleh perusahaan berdasar pada tingkat penempatan SDM yang telah sesuai kafa'ah dan akad pekerjaannya. Dalam hal *actuating* (pengarahan) sistem *punishment* diarahkan bukan hanya sebagai memenuhi

kebutuhan hidup maupun sekedar menambah wawasan kerja namun lebih pada tujuan dari karyawan tersebut. Selanjutnya dilakukan pengawasan (*Controlling*) agar semuanya bisa berjalan dengan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pelaksanaan *punishment* (hukuman) secara preventif jarang dilaksanakan tetapi hukuman represif tetap ditegakkan dari mulai pemberian teguran sampai pada pemecatan. Dan untuk kerugian akibat kelalaian karyawan yang masih dapat ditolerir maka karyawan akan dikenakan denda yang tidak secara serta merta seluruhnya di bebaskan kepada karyawan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh penerapan *punishment* saja tetapi juga ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Sehingga dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia dalam menerapkan *punishment* dalam organisasi maka semakin besar pula untuk kemungkinan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Karena tujuan hukuman adalah pencegahan, maka besarnya hukuman harus sedemikian rupa yang cukup mewujudkan tujuan tersebut, tidak boleh kurang atau lebih dari batas yang diperlukannya, dan dengan demikian, maka terdapat prinsip keadilan dalam menjatuhkan hukuman. Bila demikian keadaannya, maka hukuman dapat berbeda-beda

terutama hukuman *ta'zir*, menurut perbedaan pembuatnya, sebab diantara pembuat-pembuat ada yang cukup dengan member peringatan dan ada yang cukup dijilid. Bahkan diantaranya ada yang perlu dimasukkan dalam penjara dengan masa yang tidak terbatas sebelumnya. Batas masa hukuman hanya ditentukan oleh taubat dan kebaikan dari pembuat sendiri.³⁹

³⁹ Ahmad Hanafi, *Asas...*, h. 256

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkatan *punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S Parman Kota Bengkulu

- 1) Verbal Warning (Peringatan Lisan)

Peringatan lisan atau teguran dalam bentuk kata-kata, ucapan, atau nasihat, merupakan tingkatan pertama dalam peningkatan kedisiplinan. Peringatan secara lisan ini diberikan agar karyawan merasa sadar terhadap kesalahan mereka dan biasanya hukuman ini diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan wajar atau kecil.

- 2) Warning Letter (Surat Peringatan)

Ketika peringatan lisan tidak dihiraukan, maka *punishment* selanjutnya adalah pemberian surat peringatan atau SP. *Punishment* secara tertulis ini biasanya diberikan maksimal tiga kali secara bertahap, mulai dari SP 1, SP 2, dan SP 3. Hal ini mengacu pada pasal 151 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, di mana jangankan sampai ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

- 3) Performance Improvement Plan

Performance Improvement Plan diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi ekspektasi kerja. Maksud dari ekspektasi kerja di sini bukan hanya secara hasil atau pencapaian kerja, tetapi juga meliputi sikap dan perilaku karyawan.

4) *Written Suspension*

Jika ketiga tingkatan sebelumnya tetap tidak dihiraukan, maka perusahaan bisa memberikan *Written Suspension* kepada karyawan yang kinerjanya kurang sesuai dengan harapan perusahaan. *Written suspension* merupakan surat yang melarang karyawan untuk bekerja secara temporer.

5) *Termination*

Termination atau pemberhentian adalah langkah terakhir dari *punishment*. Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan bisa diberikan ketika karyawan melakukan kesalahan fatal, menyebabkan kerugian pada perusahaan, menyebabkan *fraud*, dan sebagainya. Karyawan yang tidak menghiraukan tingkatan *punishment* sebelumnya juga bisa terkena PHK.

2. Implementasi *Punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu. Pemberian *punishment* bagi Karyawan, sesuai perencanaan (*planning*) *punishment* akan diberikan

kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, seperti membolos kerja, kurang disiplin, atau melanggar norma masyarakat. Secara struktural (*Organizing*) pemberian *punishment* dilakukan oleh pimpinan berdasar pada bukti-bukti dan laporan dari karyawan lain. Pemberian *punishment* diarahkan tidak semata-mata hanya memberikan efek jera kepada karyawan tetapi untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja. Kemudian dilakukan *controlling* untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang lain, baik dalam wujud teguran secara langsung (lisan), maupun melalui penanggung jawab di dalam bidang tersebut, maupun pemotongan gaji hingga pada pemecatan tergantung dari toleransi yang diberikan perusahaan yang didasarkan pada pengawasan terhadap suasana kerja dan *output* yang dihasilkan agar semua dapat sesuai dengan arah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Saran

Dari penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa hal yang peneliti dapat berikan saran :

1. Bagi Perusahaan :
 - a. Agar *punishment* dapat berjalan dengan baik, hendaknya perusahaan menyusun terlebih dahulu sistem *punishment*

secara cermat. Sehingga sistem dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan dan di implementasikan kepada karyawan.

- b. Karyawan merupakan aset terbesar bagi perusahaan. Jadi apabila sistem *punishment* dapat dilaksanakan dengan baik maka produktifitas dan kinerja perusahaan akan menjadi baik pula.
 - c. Agar penerapan dan pemahaman tentang *punishment* lebih diperdalam dengan memperhatikan dampak hubungan manusia khususnya kecemburuan sosial yang dapat menimbulkan konflik dan perlunya musyawarah untuk menyatukan persepsi tentang arah pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi Kalangan Akademisi
- a. Kiranya penelitian ini bisa digunakan sebagai kajian dan bahan diskusi berkaitan dengan teori yang telah ada. Dan diharapkan dapat di kembangkan dalam penelitian yang lainnya dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, Antonius dan E. Fernando M. Manullang, 2017. *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Chammad, Rojai Arif. 2012. *“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (Ypssa) Sidoarjo, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah)*
- Hanafi, Ahmad. 2013. *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang)
- Hidasari, 2017. *“Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang”*, (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara)
- HR, Ridwan. 2016. *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Fustaka, 2005)
- Mangkunegara*, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Cetakan Ke-7)
- Mohamet. 2014. *The Effect Of Reward And Punishment On Performance Employees PT. Business Training And*

- Empowering Management. (*International Journal of Business and Management Invention*)
- Munajat, Makhrus. 2019. *Hukum Pidanan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Teras)
- Philipus, Hadjon M. dkk, 2018. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cetakan ke-10, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press)
- Ramli, Samsul dan Fahrurrazi, 2014. *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, (Jakarta: Visimedia Pustaka)
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Sastrohadwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Soekanto, Soerjono. 2019. *Teori Yang Murni Tentang Hukum*, (Bandung: PT. Alumni)
- Soeroso, R. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta)

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uirfasbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : Ryan Firdaus
NIM : 1516140139
Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran
-		Rumi Maudud	tidak
-		Taqwini Purnama	-
-		Pangyanyi	-
-		Kenyalti	-

Bengkulu, 28 Jul 2022
Pengantar Tim

Dr. Nurul Hafid, MA
NIP

Bengkulu, Juli 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
UINFAS Bengkulu
Di-
Bengkulu

Prihal : Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ryan Firdaus
NIM : 1516140139
Prodi/Semester : Perbankan Syariah

Dengan ini mengajukan permohonan izin melaksanakan penelitian pada :

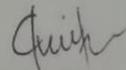
Tempat Penelitian : PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc S.Parman Kota Bengkulu
Judul Penelitian : Tingkatan *Punishment* Dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc S.Parman Kota Bengkulu

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan :

1. Surat Penunjukan Pembimbing
2. Pengesahan Proposal dari Pembimbing
3. Pedoman wawancara yang ditandatangani pembimbing
4. Proposal Bab I s/d Bab III

Demikianlah permohonan ini, atas perkenan dan kebijaksanaannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Pemohon

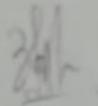


Ryan Firdaus
NIM 1516140139

7. Perusahaan memberikan skoring berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih?

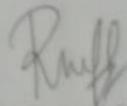
Mengetahui

Pemimbing I



Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
NIP. 197705092008012014

Pemimbing II



Rizky Hariyadi, M.Acc
NIP. 198711262019031009

PEDOMAN WAWANCARA

TINGKATAN *PUNISHMENT* DAN IMPLEMENTASINYA PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC S.PARMAN KOTA BENGKULU

Lembar pedoman wawancara ini di gunakan untuk skripsi dengan judul di atas yang di laksanakan oleh :

Nama : Ryan Firdaus
Nim : 1516140139
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Perguruan tinggi : Universitas Islam Negeri Bengkulu

Identitas responden :

Nama :
Jenis jabatan :

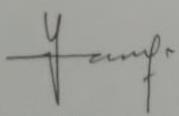
A. Pertanyaan

1. Bagaimana tingkatan *punishment* dan implementasinya pada pt. Bank syariah Indonesia?
2. Bagaimana pimpinan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor?
3. Apakah pimpinan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa ijin?
4. Apakah perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja?
5. Apakah perusahaan telah menyampaikan secara gamblang mengenai SOP perbankan baik secara lisan maupun tertulis?
6. Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan melakukan tindakan kriminal?

4.	senin/18- juli 2022	BAB III	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak di perbaiki - Eidi Teks 2 aya - daftar isi. hal mau tsb. - hal 21.24 di perbaiki 	
5.	Kalay/20- juli-2020	Lampiran	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan Lasi sumber data terdahulu - daftar pustaka di perbaiki 	
6.	Selasa/17 2022	Lampiran	- ACC	

Bengkulu, Juli 2022

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Pembimbing II



Eka Sri Wahyuni, SE, MM
NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51171, 51172 Fax. (0736) 51171

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Pembimbing II : Rizky Hariyadi, M.Acc
NIDN : 2014128401
Nama Mahasiswa : Ryan Firdaus
Program Studi : Ekonomi Syariah
NIM : 1516140139
Judul Skripsi : Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Senin, 22 Maret 2021	BAB I	1. Revisi Rumusan Masalah 2. Penulisan disesuai dengan buku panduan skripsi	f
2.	Kamis, 25 Maret 2021	BAB II	1. Penguraian tentang <i>Punishment</i> dan Implementasi 2. Tambahan indikator	f
3	Jumat, 9 April 2021	BAB III	1. Survey awal 2. Perbaikan penulisan buku panduan	f
4.	Selasa, 13 April 2021	BAB III	1. Tentukan populasi 2. Petunjuk pengisian belum sampai 3. Perbaikan dan dapatkan pustaka 4. etc.	f



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon: (0376) 51171, 51172 Fax. (0736) 51171

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Pembimbing II : Eka Sri Wahyuni, SE.,MM
NIP : 197705092008012014
Nama Mahasiswa : Ryan Firdaus
Program Studi : Ekonomi Syariah
NIM : 1516140139
Judul Skripsi : Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Rabu/13-7 2022	BAB IV	- Lengkapi kerangka - Lengkapi skripsi tersebut	
2.	Jumat/ 15-7-2022	BAB II	* Lampiran 2 yang perlu disertakan - halaman depan - di lengkapi Bab II Sumber/footnot	
3	Jumat/15/7 2022	BAB III	Perbaikan Footnot lagi - Perbaiki skripsi tersebut	

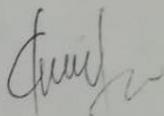
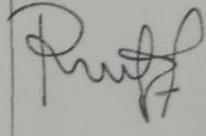


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

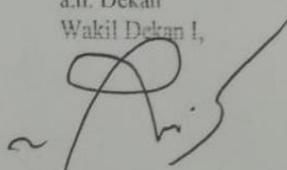
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HAÐIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 01 Desember 2021
Nama Mahasiswa : Ryan Firdaus
NIM : 1516140139
Jurusan/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Tingkatan <i>Punishment</i> dan Implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu		

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP 196606161995031003

Catatan:
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dawa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : Ryan Firdaus
 N I M : 1516140139
 PRODI : perbankan syariah
 SEMESTER : 13

JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Tingkat dan punishment dan implementasi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) ke-syarikat kota Bengkulu
2. Implementasi punishment dan reward untuk meningkatkan kinerja karyawan
- 3.

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan
 Pengelola Perpustakaan
 Khosro Laki, MA

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan Dapat ditinjau judul no.1 buat perbedaan dan persamaan pada penulisan judul
 Pembimbing Akademik
 Yati Purnama

c. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan Dapat ditinjau
 Kaprodi
 Yati Purnama, MA

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, judul yang diusulkan adalah :

judul dilanjutkan

Mengetahui Bengkulu,

Kajur
 Khosro Laki, MA

Mahasiswa
 Ryan Firdaus

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ryan Firdaus, NIM 1516140139 dengan Judul "Tingkatan *Punishment* Dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu. Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2022 M

Rabiul Akhir 1443 H

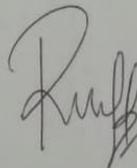
Pembimbing I



Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM

NIP. 197705092008012014

Pembimbing II



Rizky Hariyadi, M.Acc

NIP. 198711262019031009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0730/Un.23/F.IV/PP.00.9/06/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

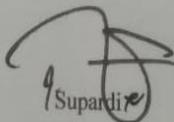
1. N A M A : Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
NIP : 197705092008012014
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Rizky Hariyadi, M.Acc
NIP : 198711262019031009
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Ryan Firdaus
NIM : 1516140139
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Tingkatan *Punishment* dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S. Parman Kota Bengkulu
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 21 Juni 2022
Dekan,


Supardi

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ryan Firdaus
 Nim : 1516140139
 Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah

No	Hari/Tanggal	Nama Mahasiswa	Judul Proposal	Nama Penguji	Tanda Tangan Penguji
1.	Rabu/ 18-04-2018	Eya Cristea Dewi	Penerapan manajemen Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan	1. Dr. Khairudin, M.A. 2. Andaeen Syarifuddin	1. [Signature] 2. [Signature]
2.	Rabu/ 18-04-2018	Dewi Meriaji	Analisis Barang Jaminan terhadap masalah untuk pendanaan kembali di PT. BPRS. Sebang	1. Drs. Khairuddin, M.A. 2. M. I. Yarmuda, M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]
3.	Kamis/ 14-02-2019	NURRIYANI SYAFITRI	Analisis Perbankan Syariah dalam proses produksi dan distribusi barang di PT. BPRS. Sebang	1. Dr. Khairuddin Wahid, M.A. 2. Nildasusila, M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]
4.	Kamis/ 21-02-2019	Sintia Agul Ningtyas	Pertinggalan masyarakat Desa Lubuk Bilang kec. Air Perisik kabupaten Seluma di perbankan	1. Dra. Fatmahan M.A. 2. Nildasusila, M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]
5.	Kamis/ 21-02-2019	BUSTIANA	Pengetahuan pedagang pasar Minggu mengenai produk perbankan di Mt. Al Amal	1. Dra. Fatmahan M.A. 2. Drs. Ahmad Mathori, M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]
6.	Kamis/ 21-02-2019	Nordiana Astiti	Sistem Atisus Patani di lingkungan ekonomi Islam di desa Suban Sari kec. Air Perisik kabupaten Seluma	1. Dra. Fatmahan M.A. 2. Desi Isnani M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]
7.	Kamis/ 21-02-2019	Fatmah Wati	Strategi persolia di perusahaan perbankan syariah sumber daya manusia di PT. BPRS. Sebang	1. Dr. Khairuddin Wahid, M.A. 2. YOSY Arisandi, M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]
8.	Kamis/ 2-5-2019	Jasmiko Hendri	Peran etika perusahaan dan kepercayaan terhadap lembaga keuangan syariah dalam upaya studi PT. Konsumen Bersejarah kec. BKL	1. Dr. Anisani M.A. 2. Lucy Auditya, M.A.	1. [Signature] 2. [Signature]

Mengetahui,
 Kaji Ekonomi Islam
 [Signature]
 Desi Shaini, MA
 NIP. 197402022006042001

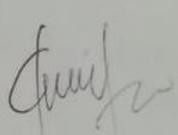
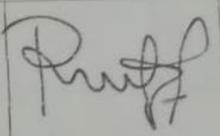


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

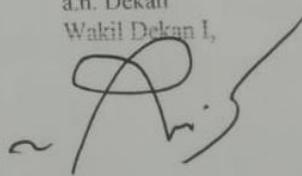
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 01 Desember 2021
Nama Mahasiswa : Ryan Firdaus
NIM : 1516140139
Jurusan/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Tingkatan <i>Punishment</i> dan Implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu		

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP 196606161995031003

Catatan:
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (satu) Rangkap

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ryan Firdaus
 NIM : 1516140139
 Jurusan/Prodi : Perbankan syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1	Cari SOP dan dokumen mengenai hukuman di Bank	Cari SOP dan dokumen
2	Rumusan masalah salah	di perbaiki
3	Pendahuluan tidak mencerminkan masalah	Dibuat dari umum ke khusus
4.	Perhatikan metodologi, penulis tidak paham	Pelajari lagi masalah metodologi
5.	Penulis tidak bisa menjamin pengambilan data di BSI	lakukan observasi awal di BSI
6	landasan teori mengenai hukuman tidak mengacu pada perbankan tapi PNS	Cari teori, perbanyak referensi

Bengkulu, 1 Desember 2021
 Penyeminar



Rizky Hariyadi, M. Acc

NIP 198711262019031004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

JalanRaden Fatah PagarDewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Tingkatan *Punishment* Dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc S.Parman Kota Bengkulu" yang disusun oleh :

Nama : Ryan Firdaus

Nim : 1516140139

Prodi : Perbankan Syariah

Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, Juli 2022

Pembimbing I

Eka Sri Wahyuni, S.E.,MM
NIP.197705092008012014

Pembimbing II

Rizky Harivadi, M.Acc
NIP. 198711262019031009

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Yenti Sumarni
NIP. 197904162007012020