

**IMPLEMENTASI PUNISHMENT PADA KARYAWAN PT.  
BPRS MUAMALAT HARKAT CABANG SELUMA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Penulisan Skripsi  
Dalam Bidang Ekonomi Syari'ah ( S.E )**

**Oleh :**

**FAZAL RONALDO  
1416142321**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
2018 M/ 1439 H**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “Implementasi *Punishment* Pada Karyawan PT.BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di 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 pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah 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.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan berlaku.

Bengkulu 21 Agustus 2018 M  
8 Dzhul-Qaidah 1439 H

Mahasiswa yang menyatakan



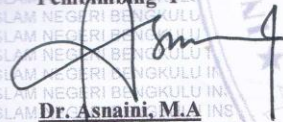
**Fazal Ronaldo**  
**NIM 1416142321**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Sketsa yang ditulis oleh Fazal Ronaldo, NIM '1416142321' dengan judul "Implementasi *Punishment* Pada Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma" program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu 21 Agustus M  
8 Dzul-Qaidah 1439 H

Pembimbing I

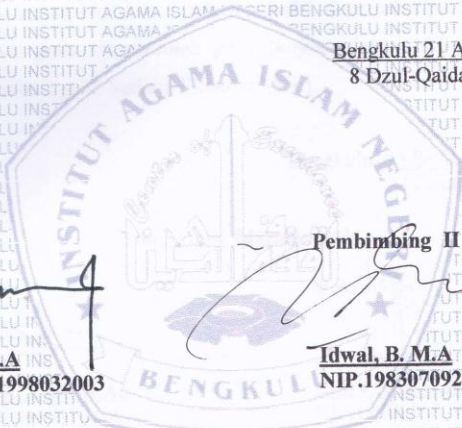


**Dr. Asnaini, M.A**  
NIP.197304121998032003

Pembimbing II



**Idwal, B. M.A**  
NIP.198307092009121005







**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276.51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul: **"Implementasi *punishment* Pada Karyawan PT.BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma"**, oleh **Fazal Ronaldo NIM.1416142321**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu** pada :

Hari : **Sabtu**  
Tanggal : **01 September 2018M/ 20 Dzulhijjah 1439H**

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

Bengkulu, **03 September 2018M**  
**23 Dzulqaidah 1439H**

**Tim Sidang Munaqasyah**

Ketua

Sekretaris

**Drs. H. Supardi M.,M.Ag.**  
NIP.196504101993031007

**Rini Elvira,S.E., M.Si**  
NIP.197708152011012007

Penguji I

Penguji II

**Dr. Nurul Hak, MA**  
NIP.196606161995031002

**Yosy Arisandy, S.T.,M.M.**  
NIP.198508012014032001

Mengetahui,  
Dekan

**Dr. Asnaini, MA**  
NIP.197304121998032003



## **MOTTO**

*“Jadilah Seperti karang di lautan yang tetap kokoh diterjang ombak, walaupun demikian air laut tetap masuk kedalam pori-porinya. ”*

**‘Fazal Ronaldo’**

## **PERSEMBAHAN**

*Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan kepada:*

- 1. Kedua orangtuaku tercinta Ayahanda Fahmi Khatib dan Ibunda Gunarti yang telah melahirkan, mendidikku, mencurahkan kasih sayang yang tulus, dukungan, motivasi, serta doa yang selalu mengiringi langkahku.*
- 2. Kakak tercinta Meifi Aldi Gunawan, Suyanto dan Yuliana yang selalu memberikan motivasi dukungan baik moral maupun materil dan selalu mengharapkan keberhasilanku.*
- 3. Seluruh keluargaku yaitu paman, bibi, sepupu dan keponakanku yang telah memberikan semangat selama aku menempuh pendidikan.*
- 4. Seseorang yang special (Novita al Ulandari) yang selama ini selalu memberikan semangat, membantu serta menemani di setiap kondisi apapun sehingga mampu menjadi lebih baik dan membanggakan.*
- 5. Sahabat-sahabat terbaikku Irwan setiawan, Ade Qona'ah, Tri widodo, Debis, Riki Akhimullah Faisal azri atas kebersamaan, canda, tawa yang selalu kita ciptakan semasa di bangku perkuliahan yang takkan pernah terlupakan.*

6. *Teman-teman kelas PBS B angkatan 2014 terimakasih banyak atas suka duka yang telah diberikan untukku.*
7. *Teman-teman KKN Kelompok V angkatan V 2017 yang telah kita lalui bersama-sama, perjuangan selama 1 bulan banyak hal yang telah aku dapatkan. Terimakasih untuk semuanya.*
8. *Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah angkatan 2014 dan Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.*

## ABSTRAK

Implementasi *Punishment* Pada Karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma. Oleh Fazal Ronaldo, NIM 1416132321

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Sistem *punishment* pada karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma 2) Implementasi *punishment* pada karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karyawan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan *punishment* yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada pada perusahaan, maka sanksi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Jika kesalahan yang dilakukan memang berat maka *punishment* yang diberikan juga akan berat sesuai dengan peraturan yang ada. Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma. Adapun proses implementasi *punishment* di PT. BPRS Muamalat Harkat sesuai dengan ketentuan yang ada di PT. BPRS Muamalat Harkat dimana proses *punishment* adalah memberikan penjelasan yang kuat mengenai aspek kesalahan yang dimiliki oleh karyawan oleh perusahaan yang dimaksud. Penjelasan ini melalui beberapa tahapan, dimulai dari proses peneguran secara sederhana, dimana kesalahan terhadap pekerjaan diberitahukan untuk kemudian dilakukan proses penanganan dan informasi terhadap status ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. *punishment* dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, Jadi, *punishment* (hukuman) ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Untuk proses mulai dari pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman”.

*Kata Kunci* : Implementasi, *Punishment*



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi *punishment* pada Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan 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 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dan sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
3. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.

4. Idwal, B. M.A selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
5. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
6. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
7. Semua pihak yang membantu penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaa penulis kedepan.

**Bengkulu 21 Agustus 2018 M  
8 Dzul-Qa'idah 1438 H**



**Fazal Ronaldo  
NIM 1416142321**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x

### BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.....	1
A. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan Penelitian .....	4
C. Kegunaan Penelitian.....	4
D. Penelitian Terdahulu .....	5
E. Metode Penelitian.....	8
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	8
Waktu dan Lokasi Penelitian .....	9
1. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	9
2. TeknikPengumpulan Data .....	10
3. Informan Penelitian.....	11
4. Teknik Analisis Data.....	11
B. Sistematika Penulisan.....	13

### BAB II KAJIAN TEORI

A. Implementasi .....	14
B. Sistem .....	17
C. <i>Punishment</i> (Sanksi) .....	19
1. <i>Punishment</i> .....	19
2. Pengertian Penerapan Saksi .....	20
3. Jenis-jenis <i>Punishment</i> .....	24
4. Tujuan <i>Punishment</i> dalam Islam .....	27
5. Bentuk-bentuk <i>Punishment</i> dalam Islam .....	29

### **BAB III GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN**

A. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Muamalat Harkat.....	30
B. Visi dan Misi PT. BPRS Muamalat Harkat.....	32
C. Alamat PT. BPRS Muamalat Harkat.....	32
D. Kepengurus Organisasi PT. BPRS Muamalat Harkat .....	34
E. ManajemenPT. BPRS Muamalat Harkat.....	34
F. Produk-produkPT. BPRS Muamalat Harkat.....	41

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DA PEMBAHASAN**

A. Sistem <i>punishment</i> pada karyawanPT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma .....	48
B. Implementasi <i>punishment</i> pada karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma.....	51
C. Pembahasan .....	55

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran .....	63

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

Firman Allah Swt dalam QS. At-Taubah (9):159

---

<sup>1</sup>Siswanto *Sastrohadiwiryono. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 80

<sup>2</sup>Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), h. 84.

<sup>3</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Cetakan Ke-7, 2014), h. 134

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: “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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berkaitan dengan pentingnya masalah sanksi pekerjaan terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah sanksi pekerjaan.<sup>4</sup>

Karena itu, pimpinan harus berusaha tegas terhadap sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan. Ayat-ayat yang menegaskan ketaatan kepada Rasulullah dalam hal ini berkaitan dengan pemerintahan Ilahi. Pada ayat 59 surah al-Anfaal (8):27, Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ  
تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu sedangkan kamu mengetahui”.

Penerapan hukuman syar’i bagi para pelaku dosa-dosa besar adalah sarana penghapus dosa tersebut.

---

<sup>4</sup>Siswanto Sastrohadwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja...*, h. 80

وَمَنْ أَصَابَ مِنْ ذَلِكَ شَيْئًا فَعُوقِبَ فِي الدُّنْيَا فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ

*Barangsiapa yang melakukan (dosa-dosa tersebut) kemudian mendapat hukuman di dunia, maka hal itu menjadi kaffarah (penghapus dosa) baginya (H.R alBukhari dan Muslim)*

Berkaitan dengan pentingnya masalah *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma, 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.

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Januari 2018 di PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma adalah dengan bertanya kepada salah satu karyawan perusahaan bernama Bapak Julian tentang bentuk sanksi yang diberikan bagi karyawan yang tidak taat kepada peraturan. Bentuk sanksi yang diberikan antara lain bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan kedisiplinan, diberikan sanksi teguran sampai surat peringatan. Untuk karyawan yang tidak mencapai target maka mendapatkan sanksi tidak diberikan uang tambahan. Jika karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, maka dikenakan pemberhentian dan jika karyawan sering tidak ada di tempat maka dikenakan teguran. Punishment sudah ada sejak berdirinya perusahaan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Observasi awal, 10 Januari 2018, wawancara kepada Bapak Julian

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin meneliti tentang: “Implementasi *Punishment* pada Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma”.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana sistem *punishment* pada karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma?
2. Bagaimana implementasi *punishment* pada karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Sistem *punishment* pada karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma
2. Implementasi *punishment* pada karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangsih dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pengetahuan dan sumber bacaan yang berhubungan dengan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Praktis



- b. Untuk PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma, dapat menjadi bahan pertimbangan karyawan dalam menentukan kinerja karyawan.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian oleh Susana dengan judul Pelaksanaan *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham (The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights)*.<sup>6</sup>

Dari hasil kesimpulan kajian ini adalah pelaksanaan *reward* dan *punishment* belum dapat seimbang berjalan bersama-sama yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, Selama ini *reward* diberikan kepada pegawai berprestasi berupa plakat, sertifikat dan piagam maka dirasakan pegawai belum menunjukkan keadilan dan belum sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dalam motivasi peningkatan kinerja pegawai, akibatnya tindakan hukuman disiplin belum memberikan efek jera kepada pegawai, terbukti masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada kasus yang sama maka diperlukan konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan pegawai bersifat bermanfaat yang berdampak pada karier pegawai dan *punishment* yang diberikan bersifat keras dan tegas, tidak pandang bulu.

Penelitian yang akan dilakukan ini sama-sama membahas pemberian *punishment*, tetapi terdapat perbedaan. Penelitian memiliki rumusan masalah yang berbeda sehingga tujuan penelitian juga berbeda.

---

<sup>6</sup>Rojai Arif Chammad "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (Ypssa) Sidoarjo, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017)

2. Penelitian Asih, dengan judul *Pelaksanaan Sistem Reward Dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus)*.<sup>7</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem pemberian reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan, terutama di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Kudus. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment*, kedisiplinan pegawai KPPN Kudus semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan. Adapun peningkatan disiplin waktu maupun disiplin perbuatan pegawai KPPN Kudus terlihat dari meningkatnya disiplin dan keteraturan kerja pegawai KPPN Kudus, serta ketepatan dan kecepatan waktu pegawai KPPN Kudus dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang *punishment*. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu selain membahas tentang punishment juga membahas tentang *reward* sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya membahas *punishment* saja.

3. Rojai (*International Journal of Business and Management Invention*) dengan judul *Reward And Punishment Application Increasing Employee Performance Islamic Economic Perspective*.

---

<sup>7</sup>Asih. *Pelaksanaan Sistem Reward Dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus)*. (Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang), 2013)

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Dimana penelitian ini dilakukan dengan cara menulis, mengklasifikasikan dan menjadikan data yang diperoleh dari berbagai sumber lapangan. Dalam pengumpulan data menggunakan metode observasi dengan mendatangi langsung ke PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”, wawancara dengan Leksana Sugiono selaku manager iklan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”, wawancara tersebut berupa metode penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan dokumentasi mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, internet dan media lainnya terkait dengan PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”.

Metode analisisnya menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggambarkan atau melukiskan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak dan sebagaimana adanya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui dalam sistem *reward* di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” dilakukan guna meningkatkan pendapatan perusahaan, memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Sistem *punishment* yang diteraptan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” menjaga agar karyawan dalam bekerja mentaati peraturan dan kewajibannya dalam bekerja dan dengan harapan dapat

memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.<sup>8</sup>

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang punishment. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu membahas tentang reward sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak.

## **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 implementasi punishment Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma.

### **2. Waktu dan Lokasi Penelitian**

#### **a. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2018 s/d Agustus 2018

#### **b. Lokasi Penelitian**

Peneliti mengambil lokasi penelitian di PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di PT.

---

<sup>8</sup>Rojai, *International Journal of Business and Management Invention*) dengan judul *Reward And Punishment Application Increasing Employee Performance Islamic Economic Perspective (International Journal Manajemen, 2016)*



BPRS Muamalat Harkat Seluma adalah karena terdapat permasalahan yang diketahui ketika observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Januari 2018 di PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma adalah dengan bertanya kepada salah satu karyawan perusahaan bernama Bapak Julian tentang bentuk sanksi yang diberikan bagi karyawan yang tidak taat kepada peraturan. Bentuk sanksi yang diberikan antara lain bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan kedisiplinan, diberikan sanksi teguran sampai surat peringatan. Untuk karyawan yang tidak mencapai target maka mendapatkan sanksi tidak diberikan uang tambahan. Jika karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, maka dikenakan pemberhentian dan jika karyawan sering tidak ada di tempat maka dikenakan teguran. Punishment sudah ada sejak berdirinya perusahaan.<sup>9</sup>

### **3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Sumber Data**

##### **1) Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan oleh peneliti, wawancara kepada karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma berjumlah 8 orang terdiri dari pimpinan dan karyawan.

##### **2) Data Sekunder**

---

<sup>9</sup>Observasi awal, 10 Januari 2018, wawancara kepada Bapak Julian

Data sekunder yaitu data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma seperti profil tentang bank, data informan

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

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

a. Observasi

Pada 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 di tempat penelitian yaitu PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma mengenai *punishment* pada Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma.

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. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma mengenai Implementasi *Punishment* Pada Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan untuk merekam dan menyimpan berbagai data penting yang dihasilkan oleh kegiatan yang berhubungan dengan Implementasi *Punishment* Pada Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma. Kegiatan dokumentasi pada penelitian digunakan untuk mendapatkan gambar atau foto pada saat melakukan penelitian.

## **5. Informan penelitian**

Teknik penentuan informan dengan *snowball sampling*. Pada penelitian ini, informan penelitian terdiri dari pimpinan dan karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma. Informan dalam penelitian ini berjumlah 8 orang.

## **6. 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:<sup>10</sup>

### *1. 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

---

<sup>10</sup>Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 247

mencarinya bila diperlukan. Reduksi data juga dapat dibantu dengan menggunakan peralatan elektronik.

## 2. *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.

## 3. 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 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**

Pertama, 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.

Kedua, Landasan Teori tentang implementasi, *punishment* dan kinerja

Ketiga, terdiri dari gambaran umum tempat penelitian yaitu tentang PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma.

Keempat, berisi hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian tabel atau grafik tersebut.

Kelima berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta menjawab rumusan masalah dan saran merupakan anjuran yang diberikan penulis kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berperan bagi penulis selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Implementasi**

Implementasi kebijakan publik (*public policy implementation*) merupakan suatu pelaksanaan keputusan (*decision*) yang telah diambil oleh pejabat politik maupun pejabat publik<sup>11</sup>.

Implementasi dimaksudkan membawa ke suatu hasil (akibat) melengkapi dan menyelesaikan. Implementasi juga dimaksudkan menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan suatu, memberikan hasil yang bersifat praktis terhadap sesuatu. Pressman dan Wildavsky mengemukakan bahwa :“*implementation as to carry out, accomplish, fulfill, produce, complete*” maksudnya: membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi.

Jadi implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil. Apabila dikaitkan dengan kebijakan publik, maka kata implementasi kebijakan publik dapat diartikan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan kebijakan publik yang telah ditetapkan/disetujui dengan penggunaan sarana (alat) untuk mencapai tujuan kebijakan.

Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik

---

<sup>11</sup>Rizal Djalil. *Akuntabilitas Keuangan Daerah Implementasi Pasca Reformasi*, (Jakarta: Wahana Semesta Intermedia, 2014), h. 22

oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta. Dunn mengistilahkan implementasi secara lebih khusus, menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul *Analisis Kebijakan Publik*. Implementasi kebijakan (*Policy Implementation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan dalam kurun waktu tertentu.

Implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta. Dunn mengistilahkan implementasi secara lebih khusus, menyebutnya dengan istilah implementasi kebijakan dalam bukunya yang berjudul *Analisis Kebijakan Publik*. Implementasi kebijakan (*Policy Implementation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan dalam kurun waktu tertentu<sup>12</sup>. Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan suatu program, Subarsono dalam bukunya yang berjudul *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*, mengutip pendapat G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistis. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

---

<sup>12</sup>Dunn, William N. *Analisis Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2013), h.132

1) Kondisi Lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang dimaksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosio kultural serta keterlibatan penerima program.

2) Hubungan antar organisasi.

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

3) Sumber daya organisasi untuk implementasi program.

Implementasi kebijakan perlu didukung sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumber daya non-manusia (*non human resources*).

4) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana.

Yang dimaksud karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program<sup>13</sup>.

Berdasarkan pendapat dari G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli tersebut terdapat faktor yang menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan yang diterapkan. Apabila kita ingin mengetahui kebijakan yang diterapkan, kegagalan atau keberhasilannya bisa diukur oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan. Pemerintah pusat dalam melaksanakan kebijakan dapat melakukan upaya untuk mendorong

---

<sup>13</sup>Subarsono. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 101



Pemerintahan Daerah dalam rogram-program pembangunan dan pelayanan yang sejalan dengan kebijakan nasional. Khususnya untuk membantu pembiayaannya, Pemerintah Pusat bisa memberi bantuan berbentuk subsidi yaitu transfer dana dari anggaran dan pembukuan pemerintah Pusat kepada Pemerintahan Daerah. Alokasi oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintahan Daerah mengandung tujuan yang berbea-beda yang mempengaruhi bentuk dan lingkupannya. Pengertian subsidi dikemukakan oleh Subarsono dalam bukunya yang berjudul *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yang dimaksud subsidi adalah semua bantuan financial pemerintah kepada individu, perusahaan dan organisasi. Maksud dari subsidi adalah untuk memberikan bantuan pembiayaan terhadap berbagai aktivitas<sup>14</sup>

## B. Sistem

Pengertian sistem menurut beberapa pakar antara lain adalah sebagai berikut:

“Sistem adalah elemen-elemen yang saling berhubungan membentuk suatukesatuan atau organisasi”.<sup>15</sup>

Adapun pegertian sistem: “Suatu sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu”.<sup>16</sup>

Dari pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa suatu sistem merupakan elemen yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Ada

---

<sup>14</sup>Subarsono. *Analisis Kebijakan Publik Konsep.....*,h. 109

<sup>15</sup> Alamsyah D. *Manajemen Komputer*, (Yogyakarta: Nuha. Medika, 2013), h. 67

<sup>16</sup> Alamsyah D. *Manajemen Komputer...*, h. 69

beberapa elemen yang membentuk sebuah sistem, yaitu: tujuan, masukan, proses, keluaran, batas, mekanisme pengendalian dan umpan balik serta lingkungan. Berikut penjelasan mengenai elemen-elemen yang membentuk sebuah sistem :<sup>17</sup>

### 1. Tujuan

Setiap sistem memiliki tujuan (*Goal*), entah hanya satu atau mungkin banyak. Tujuan inilah yang menjadi pemotivasi yang mengarahkan sistem. Tanpa tujuan, sistem menjadi tak terarah dan tak terkendali. Tentu saja, tujuan antara satu sistem dengan sistem yang lain berbeda.

### 2. Masukan

Masukan (*input*) sistem adalah segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan yang diproses. Masukan dapat berupa hal-hal yang berwujud (tampak secara fisik) maupun yang tidak tampak. Contoh masukan yang berwujud adalah bahan mentah, sedangkan contoh yang tidak berwujud adalah informasi (misalnya permintaan jasa pelanggan).

### 3. Proses

Proses merupakan bagian yang melakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna dan lebih bernilai, misalnya berupa informasi dan produk, tetapi juga bisa berupa hal-hal yang tidak berguna, misalnya saja sisa pembuangan atau limbah. Pada pabrik kimia, proses dapat berupa bahan mentah. Pada rumah sakit, proses dapat berupa aktivitas pembedahan pasien.

---

<sup>17</sup>Alamsyah D. *Manajemen Komputer...*, h. 70

#### 4. Keluaran

Keluaran (*output*) merupakan hasil dari pemrosesan. Pada sistem informasi, keluaran bisa berupa suatu informasi, saran, cetakan laporan, dan sebagainya.

### C. *Punishment* (Sanksi)

#### 1. *Punishment*

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.<sup>18</sup>. 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 :

- 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.

---

<sup>18</sup>Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 293

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 dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Pegawai Negeri Sipil.
- d) 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. Pengertian Penerapan Sanksi

Seorang filosof Yunani, Aristoteles, mengatakan bahwa manusia adalah *zoon politicon*, 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.<sup>19</sup>

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 berartitertib sosial.<sup>20</sup>

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. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah (9):105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min 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.*

---

<sup>19</sup>R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), h. 40

<sup>20</sup>Soerjono Soekanto, *Teori Yang Murni Tentang Hukum*, (Bandung: PT. Alumni, 2014), h. 40.

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

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 memaksayang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang.<sup>21</sup> 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).<sup>22</sup>

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 menjaga tingkah laku sosial tertentu. Dalam kondisi-kondisi tertentu digunakan kekuatan untuk menjaga hukum dan ada sebuah organ dari komunitas

---

<sup>21</sup>Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, (Jakarta: Visimedia Pustaka, 2014), h. 191.

<sup>22</sup>*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), h. 165.

yang melaksanakan hal tersebut. Setiap norma dapat dikatakan “legal” apabila dilekati sanksi, walaupun norma itu harus dilihat berhubungan dengan norma yang lainnya.<sup>23</sup>

### **3. 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 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). Hukum pidana 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

---

<sup>23</sup>Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), h. 84.



tersebut telah tercantum dalam undang-undang. Dengan kata lain, untuk mengetahui sifat perbuatan tersebut dilarang atau tidak, harus dilihat dari rumusan undang-undang.<sup>24</sup>

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:

- 1) Putusan *Constitutif* yakni putusan yang menghilangkan suatu keadaan hukum dan menciptakan hukum baru, contohnya adalah putusan perceraian suatu ikatan perkawinan;

---

<sup>24</sup>Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014), h. 315.

- 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.<sup>25</sup>

### 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 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*).

---

<sup>25</sup>Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), h. 95

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.<sup>26</sup>

#### 4. 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-islam wat-tahdzib*).<sup>27</sup>

Pengertian pencegahan ialah *ta'dib* atau menahan pembuat agar tidak mengulangi perbuatan jarimahya 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

---

<sup>26</sup>Hadjon M. Philipusdkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cetakan ke-10, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), h. 247

<sup>27</sup>Ahmad Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2013), h. 255

perbuatannya dan menahan orang lain untuk tidak memperbuatnya pula dan menjauhkan diri dari lingkungan jarimah.

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 memberi 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.<sup>28</sup>

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

---

<sup>28</sup>Ahmad Hanafi, *Asas...*, h. 256

- 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.<sup>29</sup>

## 5. Bentuk-bentuk *punishment* dalam Islam

Jenis-jenis hukuman dalam Islam ada 3, yakni :

### 1) *Qishas* dan *diyat*

*Qisas 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), 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*

---

<sup>29</sup>Makhrus Munajat, *Hukum Pidanan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Teras, 2014), h. 112

*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 perorangan (si korban atau walinya) atau masyarakat yang mewakili (*ulul amri*). Para ulama sepakat bahwa yang termasuk kategori 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.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>Makhrus Munajat. *Hukum Pidana Islam di Indonesia*. (Yogyakarta: Penerbit TERAS, 2014). h. 12

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah dan Perkembangan BPRS Muamalat Harkat Seluma**

Pendirian Bank Syari'ah Pembiayaan Syari'ah (BPRS) Muamalat Harkat Seluma dimulai sejak tahun 1994, dimana tahun tersebut adalah tahap awal pendirian tahap awal bank syari'ah secara nasional. Beberapa BPRS telah berdiri di pulau Jawa dan bank umum syari'ah pertama yang mulai beroperasi pada tahun 1992.<sup>31</sup>

Bank Muamalat Harkat didirikan oleh Drs. H.A Razie Jachya, modal awal Bank Muamalat Harkat pada saat pendirian tahun 1993 ditetapkan sebesar Rp.3 milyar dengan jumlah pemegang saham lebih dari 10 orang. Proses pendirian Bank Muamalat Harkat cukup lama dengan beberapa kali perubahan akte RI bernomor : No. C2-7152 HT 101 Tahun 1995, tanggal 8 Juni 1995 Berita Negara RI No. 6831, tanggal 15 Agustus 1995, pertama No.11 tanggal 15 November 1995 dengan notaris Zulkifli Wildan, SH dan akte kedua No.41 tanggal 13 Maret 2009, selain akte pendirian akte juga dikuatkan dengan keputusan menteri hukum dan HAM dan keputusan kedua No. AHU-54624.AH 01.02.Tahun 2009. Setelah ada izin pendirian setahun kemudian barulah keluar No.Izin prinsip S-171/MK.17/1994. Dan 2 tahun kemudian izin operasional dengan Kep.007/AN,17/1996 tanggal 8 Januari 1996. Namun baru dapat beroperasi pada tanggal 22 Januari 1996. Setelah seluruh perlengkapan dinyatakan lengkap pada tanggal 3 Februari 1996 Bank Muamalat diresmikan oleh Wakil Gubernur Bengkulu.

---

<sup>31</sup>Profil Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Bengkulu

BPRS Muamalat Harkat Seluma sejak tahun 2000 terus memperoleh laba dan mendapat predikat sehat dari Bank Indonesia Bengkulu. Tidak hanya itu perkembangan BPRS Muamalat Harkat di ikuti dengan berdirinya kantor kas di beberapa tempat yang strategis untuk mengembangkan ekonomi dengan prinsip syari'ah antara lain kantor kas pagar dewa dan masjid raya baitul izzah di kota bengkulu utara serta pihak bank tetap mengembangkan ekspansi pembiayaan di wilayah lain sebagai wujud dalam mengembangkan sistem ekonomi islam.<sup>32</sup>

Memperhatikan perkembangan BPRS Muamalat Harkat Seluma yang demikian pesat dan dengan adanya ekonomi daerah, perbankan syariah turut serta dalam melakukan upaya pemberdayaan daerah, hal ini dilakukan dengan cara menghimpun dana dari daerah. Selain itu simpanan nasabah aman dijamin oleh lembaga penjamin simpanan (LPS), serta bank terdaftar diawasi oleh otoritas jasa keuangan (OJK), BPRS Muamalat Seluma melakukan pemetaan terhadap daerah-daerah yang potensial. Kecamatan sukaraja merupakan salah satu daerah yang menjamin pilihan BPRS Muamalat Harkat Seluma dalam menunjang pembangun ekonomi umat islam, serta masyarakat yang non muslim, terutama peningkatan peranan usaha kecil.

## **B. Visi dan Misi BPRS Muamalat Harkat**

### **a. Visi BPRS Muamalat Harkat**

1. Menjamin bank pembiayaan rakyat syariah terbaik di provinsi bengkulu

---

<sup>32</sup>Profil Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat Bengkulu



2. Menjadi pemain dominan *diemotional/etchialmarket*
3. Menjadi pemain yang dikagumi *direlational market*

b. Misi BPRS Muamalat Harkat

1. Turut berperan dalam menunjang pembangunan ekonomi umat islam, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil
2. “... Agar harta itu jangan hanya beredar dilingkungan orang kaya saja diantara kamu” (Al-Hasyr:7)
3. Memberikan kontribusi yang positif kepada para pemegang saham
4. Mengusahakan pertumbuhan perusahaan yang optimal<sup>33</sup>

**C. Alamat BPRS Muamalat Harkat**

1. Nama :

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat

2. Alamat :

a. Kantor pusat

Jln. Raya Bengkulu Seluma KM. 32 Kec Sukaraja Kab Seluma  
Bengkulu 38557.Telpon : 0736 7311330, Fax : 0736 7311407.

b. Kantor Cabang Ketahun

JL. Kemuning RT 01, Desa Giri Kencana, Kecamatan Ketahun,  
Kabupaten Bengkulu Utara, Telepon : 0737- 7524096

c. Kantor Cabang Manna.

---

<sup>33</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat

Jl. Jendral Sudirman No.39 RT 02 Kab. Bengkulu Selatan, Telpon:  
0739- 21007

d. Kantor Kas Masjid Raya.

Jln. Asahan No.1 (Komplek Masjid Raya Bitul Izzah) Padang  
Harapan Bengkulu 38225. Telpon: 0736-343862.

3. Tanggal oprasional: 22 Januari 1996

a. No. Akte pendirian

1. Pertama: No.11 Tanggal 15 November 1993 Notaris Zulkifli  
Wildan, SH.

2. Terakhir: No. 41 Tanggal 13 Maret 2009 Notaris Dian  
Rismawati, SH.

b. Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI

1. Pertama: No. C2-7152 HT 101 Tahun 1995, tanggal 8 juni 1995  
Berita Negara RI No. 6831, tanggal 15 agustus 1995

2. Terakhir No.AHU-54624.AH 01.02. Tahun 2009 Tanggal 11  
November 2009.

3. No. Izin Prinsip: S-171/MK.17/1994.

4. No. Izin Oprasional: Kep.007/AN,17/1996 tanggal 8 januari  
1996.<sup>34</sup>

#### **D. Kepengurus BPRS Muamalat Harkat**

Pengurus BPRS Muamalat Harkat terdiri dari cendikiawan, ulama  
dan bankir sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan  
menumbuhkan kepercayaan nasabah, karena dikelola secara profesional.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Profil Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

<sup>35</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

1. Dewan Komisaris

Komisaris utama : Drs. H. A. Razie Jachya

Komisaris : H. Zulkarnain Hazairin, SH

: Drs. H. Musiar Danis, MSc

2. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : H. M. Djufri, M.Si

Anggota : Drs. H. Iskandar Ramis, SIP, M.Si

3. Direksi

Direktur Utama : Dharma Setiawan, SW, ME,Sy

Direktur : Deri Haspriyanti, A.Md

**E. Manajemen**

*Job description* BPRS Muamalat Harkat Seluma:

1. Rapat Umum Pemegang Saham

Kekuasaan tertinggi organisasi pada BPRS Muamalat Harkat Seluma berada pada rapat umum pemegang saham yang memiliki fungsi dan wewenang, menetapkan anggaran dasar dan perubahannya, serta mengangkat dan memberhentikan pengurus syari'ah, dan menetapkan perubahan modal, tujuan perusahaan, dan pembagian laba.<sup>36</sup>

2. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah organ perusahaan yang memiliki tanggung jawab dan wewenang melakukan pengawasan dan memberikan naasehat atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi, sehingga direksi dapat mengembangkan dan memitimidasi resiko atas kegiatan

---

<sup>36</sup>Data Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

bisnisnya dan wajib mendorong direksi, sehingga memenuhi prinsip kehati-hatian dan prinsip syari'ah menyelenggarakan rapat umum pemegang saham luar biasa, dan menyampaikan laporan kepada Dewan Komisaris dalam RUPS dan Bank Indonesia.

### 3. Dewan Direksi

Dewan direksi mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk memimpin usaha dan mengelolah bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam perbankan syari'ah, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolah bank sebagai lembaga intermediasi dengan memenuhi prinsip syaria'ah, serta menjabarkan kebijakan umum bank yang telah dibuat dewan komisaris dan disetujui RUPS, dan memimpin rapat (rapat direksi, rapat komisi, rapat staf) untuk memberikan keputusan terhadap pembiayaan dan lain-lain.

### 4. Dewan Pengawas Syari'ah

Adapun wewenang dan tanggung jawab dewan pengawas syari'ah dalam memastikan dan mengawasi sesuai kegiatan oprasional terhadap Fatwa Dewan Syari'ah terhadap pedoman oprasional dan produk yang dikeluarkan bank berdasarkan prinsip syari'ah terhadap pelaksanaan oprasional pengendalian atau Audit Internal.

### 5. Sistem Pngendalian atau Audit Internal

Audit Internal mempunyai tugas dan wewenang untuk melakukan dan pengawasan atau kontrol agar pelaksanaan oprasional BPRS

dijalankan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan, dan mengumpulkan data/informasi, pencatatan pengumpulan klasifikasi, menyimpulkan, menyusun laporan keuangan yang terdiri dari Neraca, Daftar Laba/Rugi, Perubahan Modal, *Capital Adequacy Ratio* (CAR) serta laporan lainnya yang diperlukan selanjutnya melakukan verifikasi aktiva dan pasiva, dan memastikan keseksamaan poin penghasilan dan biaya.

#### 6. Bagian Pemasaran

Fungsi utama dan fungsi jabatan kepada bagian pemasaran adalah merencanakan, mengarahkan, serta mengevaluasi target dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah. Masing-masing tugas tersebut dilaksanakan oleh seksi (sub bagian atau unit kerja) yang masing-masing menjalankan fungsi dan tugasnya secara terpisah namun saling menunjang.

#### 7. *Account Officer* atau penyaluran dana

Tugas dan wewenang *Account Officer* adalah bertanggung jawab dalam upaya menyalurkan dana bank dalam bentuk pembiayaan yang diberikan kepada masyarakat yang dinilai produktif, dan mencari nasabah potensial yang layak diberikan pembiayaan yang melakukan penagihan, pengawasan serta pembinaan dan melakukan analisa untuk menentukan layak tidaknya pengajuan pembiayaan dari masyarakat untuk bertanggung jawab atas kelancaran pengembalian dana yang telah disalurkan, serta mencari nasabah pembiayaan potensial.

#### 8. *Funding Officer* atau Penghimpun Dana

Tugas dan wewenang *Funding Officer* untuk melakukan promosi produk-produk pendanaan Bank, baik dalam bentuk tabungan, deposito dan ZIS (Zakat, Infaq, Shadaqah) dan bertanggung jawab dalam penyediaan dana likuiditas bank serta pemenuhan kewajiban penyediaan modal disetor bank.

#### 9. Kepala Seksi Remedial

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala seksi remedial adalah menginventarisir debitur yang berpotensi bermasalah sudah bermasalah untuk segera melakukan upaya penyelesaiannya dengan cara mengetahui permasalahannya yang dihadapi debitur dan berusaha mencari solusi yang terbaik, dan melakukan penagihan kepada debitur yang bermasalah secara rutin melalui pendekatan persuasif, serta melakukan pembinaan kepada debitur yang berpotensi bermasalah dan sudah bermasalah sehingga dapat dilakukan perbaikan kolektibilitas debitur tersebut menjadi lebih baik.

#### 10. Kolektor

Adapun tugas kolektor adalah menerima catatan tagihan debitur yang sudah jatuh tempo dari administrasi pembiayaan untuk segera dilakukan penagihan, dan menyiapkan slip setoran pembiayaan untuk debitur yang ditagih, serta memberikan informasi tunggakan kepada debitur dan melakukan penagihan dengan cara yang baik apabila debitur bisa membayar.

#### 11. Administrasi Pembiayaan

Tugas serta wewenang Administrasi Pembiayaan adalah memeriksa dan mengurus kelengkapan dokumen-dokumen yang terkait dengan

pembiayaan yang akan diberikan seperti dokumen agunan dan data lainnya, dan menerima dokumen dan berkas pembiayaan.

#### 12. Bagian Operasional

Fungsi utama dan tugas jabatan kepala bagian oprasional adalah merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengawasi seluruh aktivitas dibidang oprasional baik yang berhubungan dengan pihak internal dan pihak eksternal yang dapat meningkatkan propesionalisme bank khususnya terhadap pelayanan nasabah bagian oprasional mempengaruhi seksi-seksi bank bagian atau unit kerja masing-masing memiliki fungsi dan tugas yang berbeda namun saling terkait.

#### 13. *Customer Service* atau pelayanan nasabah

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang CS adalah bertindak sebagai penerima telpon yang masuk dan meneruskan kegiatan masing-masing, dan memberikan pelayanan kepada nasabah dalam memberikan informasi produk kepada calon nasabah dalam melakukan proses pembukaan atau penutupan rekening tabungan dan deposito.

#### 14. *Teller*

Adapun tugas utama *teller* adalah mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia dan memberikan layanan transaksi tunai serta memberikan pelayanan setoran cek dari nasabah dan proses *kliring*, dan bertanggung jawab atas kecocokan pencatatan transaksi dengan dana kas yang terjadi secara harian dan membukukan semua transaksi.

#### 15. *Loon* dan *sundrie*

Tugas dan tanggung jawab *loon* dan *sundrie* adalah melakukan pembukuan atas transaksi pembiayaan/piutang yang terjadi, dan memantau proses pembiayaan/piutang yang telah diberikan dan mempersiapkan daftar pembiayaan yang jatuh tempo beserta perhitungan angsuran dan pendapatan.

#### 16. *Accounting* pembukuan

Tugas dan wewenang *Accounting* pembukuan adalah menagatur dan mengkoordinasi hasil aktivitas dan kegiatan oprasional dan memeriksa kelengkapan bukti transaksi pembukaan dan kebenaran pencatatan transaksi, serta melakukan proses distribusi *renew* secara bulanan, dan hasilnya diimplementasikan dalam perhitungan bagi hasil tabungan dan deposito.

#### 17. Kepala Seksi

Bertanggung jawab untuk semua aktivitas yang berhubungan umum dan SDI baik ruang lingkup eksternal maupun internal

#### 18. Umum dan SDI

Tugas dan tanggung jawab Umum dan SDI adalah mengelolah dan mencatat pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya umum dan menyediakan, mengawasi dan pemakaian perlengkapan, serta mengadinistrasikan penyusun inventaris sesuai prosedur akuntansi.

#### 19. Teknisi Komputer

Tugas dan tanggung jawab Teknisi Komputer adalah mengatur, mempersiapkan dan mengawasi penggunaan komputer, laptop maupun printer yang dioperasikan, serta melakukan perbaikan terhadap kerusakan



komputer, laptop maupun printer baik kerusakan *software* dan *hardware*, dan bertanggung jawab terhadap penanganan sistem komputerisasi dari gangguan virus.

#### 20. *Security* atau keamanan

Tugas dan tanggung jawab *Security* atau keamanan adalah menjaga keamanan lingkungan kerja terhadap ancaman gangguan, ketidakstabilan pihak luar, menerima dan mencatat identitas setiap tamu yang mempunyai keperluan dengan kepala bagian atau direksi, dan melayani tamu dengan baik dan senantiasa selalu bersikap waspada.

#### 21. Kantor Kas BPRS Muamalat Harkat Bengkulu

Fungsi utama dari Kantor Kas adalah merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengawasi seluruh aktivitas dibidang oprasional baik yang berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan profesional bank khususnya dalam pelayanan kantor kas.

#### 22. Pos Pelayanan

Fungsi dari oprasional pos pelayanan kantor dengan memberikan pelayanan baik dari penghimpunan dana maupun penyaluran dana tabungan atau pembiayaan yang dilakukan oleh petugas yang diberikan tugas untuk wilayah tertentu.<sup>37</sup>

### **F. Produk-Produk BPRS Muamalat Harkat Bengkulu**

#### 1. Produk Penghimpun Dana

Produk Penghimpun Dana merupakan simpanan dana masyarakat yang aman dan sesuai syari'ah. Diperuntukan bagi perorangan maupun

---

<sup>37</sup>Data Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

badan hukum. Selain diberikannya bagi hasil/bonus yang kompetitif, simpanan ini juga dijamin oleh Lembaga Penjamin Syariah (LPS) sehingga nasabah akan merasa nyaman, aman dan tenang menyimpan uangnya di Bank Muamalat Harkat.<sup>38</sup>

a. Tabungan *wadhiah*

1. Tabungan *wadhiah* merupakan titipan nasabah yang bisa diambil sewaktu-waktu, tidak dikenakan biaya administrasi dan dapat diberikan bonus oleh bank.
2. Tabunganku, merupakan tabungan untuk umum, tabungan ini tidak dikenakan biaya administrasi, syarat tabunganku setoran awal hanya Rp. 20.000,- nasabah bisa mendapatkan bonus bila saldo rata-rata tabunganku minimal Rp. 500.000,-per bulan.

b. Tabungan *Mudharabah*

Simpanan dengan prinsip *mudharabah* ada 3 macam:

1. Tabungan/simpanan dengan prinsip *mudharabah mutlaqah*: bahwa nasabah (*shohinul maal*) membebaskan kepada siapa tabungan/simpanan tersebut akan disalurkan, dan tanpa syarat-syarat tertentu.
2. Tabungan/simpanan *mudharabah muqayadah* bahwa nasabah (*shohibul maal*) menyatakan kepada siapa simpanan tersebut akan disalurkan.
3. Tabungan *mudharabah mulaqah* di BPRS Muamalat Harkat Bengkulu ada beberapa yaitu :

---

<sup>38</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat Bengkulu

a. Tabungan Muamalat Umum

Tabungan yang diperuntukan bagi masyarakat umum baik perorangan, maupun lembaga yang pengambilannya dapat diambil setiap hari (jam kerja), setoran awal Rp. 100.000,- nasabah sudah bisa mendapatkan bagi hasil perbulan, tabungan ini dikenakan biaya administrasi perbulan yang ringan. Pada tabungan ini masyarakat tidak perlu khawatir pada tabungannya akan berkurang, karena bagi hasil yang diterima nasabah dapat menutup biaya administrasi perbulan jika tabungannya kurang lebih Rp. 500.000,-.

Persyaratan tabungan Muamalat Umum

1. Foto Copy KTP
2. Setoran pertama minimal Rp. 100.000,- setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-
3. Penyetoran dan Pengambilan dapat dilakukan setiap hari kerja.
4. Setiap pengambilan simpanan harus menggunakan slip pengambilan yang telah disediakan oleh bank.
5. Saldo yang tersisa pada setiap penarikan dana minimal Rp. 10.000,-

b. Tabungan Siswa Muamalat

Tabungan Siswa Muamalat merupakan tabungan yang diperuntukan bagi pelajar dari tingkat TK sampai SLTA.

Tabungan ini tidak dikenakan biaya administrasi perbulan, tapi nasabah bisa mendapatkan bagi hasil setiap bulan.<sup>39</sup>

Persyaratan Tabungan Siswa :

1. Foto Copy Kartu Pelajar (untuk SLTP dan SLTA)
2. Foto Copy KTP orang tua (untuk TK dan SD)
3. Foto Copy kartu keluarga (untuk TK dan SD)
4. Setoran pertama minimal Rp. 5.000,-
5. Setoran selanjutnya minimal Rp. 2.000,-
6. Saldo minimal Rp. 20.000,-(akan mendapatkan bagi hasil)

c. Tabungan Haji dan Qurban

Tabungan yang diperuntukan bagi masyarakat yang mempunyai niat untuk ibadah Haji atau Ibadah Qurban.

Persyaratan Tabungan Haji dan Qurban :

1. Foto Copy KTP
2. Setoran pertama minimal Rp. 100.000,- setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-.
3. Penyetoran dapat dilakukan setiap hari
4. Pengambilan tabungan hanya bisa diambil pada saat akan melakukan Qurban (untuk tabungan qurban)
5. Pengambilan tabungan boleh dilakukan pada saat tabungan tabungan telah cukup untuk mendaftarkan diri ke Kementrian Agama

---

<sup>39</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

6. Setiap pengambilan simpanan harus menggunakan slip pengambilan yang telah disediakan oleh Bank
7. Saldo yang tersisa pada setiap penarikan dana minimal Rp. 10.000,-<sup>40</sup>

d. Deposito

Deposito mudharabah merupakan Simpanan Berjangka dengan sistem bagi hasil yang diperuntukan bagi perorangan atau badan hukum. Bank akan mengelolah setiap rupiah deposito nasabah secara syari'ah, sehingga keuntungan yang didapat oleh nasabah akan maksimal. Jangka waktu deposito dapat dipilih antara 1, 3, 6, 12, dan 24 bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan disepakati nasabah.

Pesyaratan Deposito :

1. Foto Copy KTP
2. Foto Copy Akta Pendirian (Untuk Perusahaan /Badan Hukum dan Koprasi)
3. Foto Copy KTP Pengurus (Untuk Perusahaan/Badan Hukum dan Koprasi)
4. Foto Copy Perizinan Usaha pemohon yang masih berlaku (NPWP, TDP, SIUP, SITU dan suran izin lainnya)

---

<sup>40</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

5. Minimal Deposito sebesar Rp, 500.000,- dan kelipatan Rp.500.00,-<sup>41</sup>

## 2. Produk Pembiayaan

Bank Muamalat Harkat juga menyediakan layanan pembiayaan untuk modal kerja, investasi dan konsumtif yang dikelola syari'ah sehingga lebih mudah, fleksibel dan lebih menentramkan karena terbebas dari penetapan bunga.

Keunggulan :

- a. Rasa tentram , karena dengan pembiayaan syari'ah terhindar dari transaksi yang ribawi.
- b. Rasa aman, karena prinsip syari'ah akan memberikan pembiayaan yang adil.
- c. Rasa tenang, karena tidak ada beban bunga yang ditetapkan di depan.

Ada 2 produk pembiayaan yaitu :

### 1. Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan *Murabahah* ialah pembiayaan dengan prinsip jual beli, yaitu pembiayaan yang diperuntukan untuk pembelian barang atau aset berwujud. Pembayaran dilakukan secara angsuran sesuai kesepakatan bersama. Pembiayaan ini cocok untuk nasabah yang membutuhkan tahapan aset namun kekurangan dana untuk membeli secara tunai.

### 2. Bagi Pembiayaan *Musyarakah*

---

<sup>41</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

Pembiayaan *musyrakah* merupakan pembiayaan dengan prinsip bagi hasil. Pembiayaan ini cocok untuk nasabah yang telah memiliki usaha dan bermaksud mengembangkan namun masih kekurangan dana.<sup>42</sup>

### 3. Jasa Lainnya

Bank Muamalat Harkat juga melayani beberapa jasa yaitu :

1. Transfer ke semua Bank Tujuan.
2. Pembayaran Rekening Listrik.
3. Pembayaran Rekening Telepon.
4. Pembayaran Air PDAM.
5. Pembayaran Speedy Instan.
6. Pembayaran TV berlangganan.
7. Pembayaran Angsuran Kredit Motor.
8. Dan lain-lainnya.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Muamalat Harkat Bengkulu

<sup>43</sup>Brosur, Bank Pembiayaan Rakyat Syari,ah Muamalat Harkat Bengkulu

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3. Sistem *punishment* pada karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan hubungan antara stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk meminimalisasi pelanggaran dan memperbaiki kinerja pegawai agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan *punishment* (SOP) yang ada pada perusahaan seperti yang dikatakan oleh informan berikut:

Seluruh karyawan tanpa terkecuali kalau memang melakukan kesalahan pasti akan dikenakan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan . Bentuk pelanggaran dalam pengelompokan kecil seperti datang kerja tidak tepat waktu , dalam pengelompokan sedang seperti menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, sedangkan pengelompokan berat seperti korupsi dan akan berakibat pada turun nya jabatan bahkan di PHK. <sup>44</sup>

Semua karyawan akan dikenakan sanksi atas kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut berdasarkan SOP dari *punishment* pada perusahaan dan semua karyawan wajib untuk mematuhi SOP yang ada<sup>45</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka sanksi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang

---

<sup>44</sup> Azwa, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>45</sup> Agung, wawancara, tanggal 24 Juni 2018



dilakukan. Jika kesalahan yang dilakukan memang berat maka punishment yang diberikan juga akan berat sesuai dengan peraturan yang ada seperti yang telah dikatakan oleh Rudi berikut: Ketentuan punishment yang diberikan, maka memang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, jika memang kesalahan besar bahkan sampai dikeluarkan dari perusahaan. Memang tegas sanksi yang diberikan, semua sesuai dengan kesalahan, misalnya terdapat karyawan yang jarang masuk, pertama memang diberikan surat peringatan dan kemudian baru diberikan SP ke dua karena memang masih melanggar. Sebagai karyawan, memang jika salah tidak dapat menyalahkan perusahaan dan jika akhirnya dikenakan hukuman sesuai dengan kesalahan<sup>46</sup>

Berdasarkan hasil wawancara kepada Rudi di atas, maka Sukmawati mengatakan bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma. Mengenai sanksi pekerjaan yang diberikan apakah terlalu ringan untuk dijalani oleh karyawan sehingga karyawan tidak merasa berat untuk menjalani hukuman, maka peneliti melakukan wawancara kepada informan:

Hukuman yang diberikan oleh perusahaan tidak ringan, dan kembali lagi pada kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Jika memang berat maka akan membuat jera<sup>47</sup>

Punishment sudah sesuai dengan kesalahan yang dilakukan dan untuk berat atau ringannya tergantung dari karyawan yang menjalaninya sendiri dan bagi masing-masing karyawan berbeda.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Rudi, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>47</sup> Sukmawati, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>48</sup> Julian, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

Adapun sitem implementasi *punishment* di PT. BPRS Muamalat Harkat sesuai dengan ketentuan yang ada di PT. BPRS Muamalat Harkat sebagaimana yang telah dijelaskan oleh informan: Sistem *punishment* adalah memberikan penjelasan yang kuat mengenai aspek kesalahan yang dimiliki oleh karyawan oleh perusahaan yang dimaksud. Penjelasan ini melalui beberapa tahapan, dimulai dari proses peneguran secara sederhana, dimana kesalahan terhadap pekerjaan diberitahukan untuk kemudian dilakukan proses penanganan dan informasi terhadap status ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Memberikan informasi terhadap karyawan yang bersangkutan untuk melakukan proses perubahan pola berpikir/ mindset sehingga melihat dari arah lain untuk dapat memposisikan bagaimana melakukan proses pengerjaan dari jenis pekerjaannya secara tepat.<sup>49</sup>

Terdapat banyak hal yang dapat dikembangkan dari proses pengawasan terhadap karyawan, namun secara khusus sebaiknya dipahami bahwa proses pemberian punishment bukanlah sanksi yang menurunkan aspek performa karyawan melainkan untuk meningkatkan prestasi dari karyawan yang bersangkutan tersebut. *Punishment* dilakukan oleh karena adanya pelanggaran. Jadi, *punishment* (hukuman) ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Untuk proses mulai dari pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman.

#### **4. Implementasi *punishment* pada karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma**

---

<sup>49</sup> Azwa, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan tetapi tidak semua karyawan, terdapat beberapa orang karyawan yang tidak mencapai target dan mendapatkan punishment atas target yang tidak tercapai tersebut seperti yang dikatakan oleh informan:

Terdapat karyawan yang tidak capai target dan menerima konsekuensinya karena memang semua memakai target. Target yang dilakukan Setiap 3 bln sekali yakni 5jt yang harus di dapat untuk mencari nasabah untuk menabung Tidak semua karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan karena memang kinerja karyawan beda-beda. Bagi karyawan yang masih kontrak jika tidak mencapai target, maka dikenakan sanksi seperti pemutusan hubungan kerja<sup>50</sup>

Terdapat karyawan yang tidak bisa mencapai target kerja maka dikenakan *punishment*, tetapi terdapat juga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Dan untuk karyawan yang over target maka diberikan hadiah baik itu *financial* dan juga *non financial* seperti yang dikatakan oleh Nina berikut:

“Banyak juga karyawan yang sudah mencapai target bahkan melebihi target dan untuk itu perusahaan memberikan penghargaan baik itu berupa bonus uang dan juga penghargaan seperti kenaikan pangkat”<sup>51</sup>

Disiplin atau tanggung jawab dalam mempertahankan setiap tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai atau dengan kata lain kesanggupan untuk menyelesaikan setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya kemudian

---

<sup>50</sup> Mulyana, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>51</sup> Nina, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

mempertanggungjawabkan kepada atasan yang memberikan tugas, sehingga dengan demikian tanggungjawab berkenaan dengan kesanggupan menerima pelimpahan wewenang dari atasan.

Dari penjelasan tentang tanggung jawab di atas penyelesaian wewenang yang setimpal dengan tanggung jawab mutlak perlu pada manusia yang rasional. Peneliti bertanya kepada informan sudahkah karyawan bapak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan. Informan memberikan penjelasan sebagai berikut:

Karyawan BPRS Muamalat Harkat Seluma sudah di bagi bidangnya masing-masing didalamnya tugas pokok pegawai pasti ada, tetapi terkadang ketika ditanyakan hasil kerja pegawai, masih ada yang belum selesai. Adapun tujuan instansi atau pimpinan dan sebenarnya karyawan mampu mengerjakannya, tetapi terkadang karyawan jenuh dengan tugas jadi timbulnya rasa malas dalam mengerjakan tugas.<sup>52</sup>

Memahami tujuan dari instansi tempat bekerja. Karyawan berusaha sekuat tenaga apa yang ditugaskan kepada karyawan, secepat mungkin akan selesaikan. Prinsip karyawan amanah adalah kewajiban yang harus di selesaikan demi kesejahteraan bangsa<sup>53</sup>

Karyawan memang harus memahami tugas dengan baik, mereka juga harus mengetahui dan menyelesaikan tugas sesuai dengan perencanaan pekerjaan secara sistematis. Kami juga harus menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

---

<sup>52</sup> Julian, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>53</sup> Rudi, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

“Tugas yang diberikan sudah menjadi tanggungjawab kami, kalau saya ya menjalankan tugas harus tepat waktu. Bagaimanapun caranya sesuai dengan waktu yang ditentukan harus selesai, ya saya selesaikan. Kadang kalau belum kelas dikantor saya bawa pulang dan saya kerjakan dirumah<sup>54</sup>

Setiap karyawan di PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma harus patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang harus ditaati oleh semua pegawai yang ada di dinas tersebut. Peraturan yang dibuat ini bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan yang ada di dinas tersebut agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ada sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Terdapat pegawai yang masih berani melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Informan berikut memberikan penjelasan:

Karyawan BPRS Muamalat Harkat sudah cukup patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Walaupun masih ada yang melanggar tetapi mungkin unsur ketidaksengajaan. Karyawan sudah patuh terhadap aturan. Kalau pun terdapat karyawan yang melanggar sedikit itu wajar saja. Setiap manusia pasti memiliki kesalahan, termasuk juga melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tapi mereka pasti tidak mengulanginya lagi<sup>55</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pernah ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang melanggar peraturan tersebut langsung diberikan teguran secara lisan agar tidak

---

<sup>54</sup> Mulyana, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>55</sup> Yanto, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

mengulanginya lagi. Kedisiplinan karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang. Disiplin pegawai terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan yang berinisial menunjukkan bahwa karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma sudah menaati aturan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang.

Semua peraturan yang telah ditetapkan harus ditaati oleh semua pegawai. Tetapi yang namanya orang banyak, pasti berbeda karakternya. Terkadang ada yang melanggar, tetapi tidak diketahui perusahaan<sup>56</sup>

*Punishment* yang dilaksanakan harus memperhatikan banyak aspek sehingga tidak terjadi kesalahan, terutama dalam bersikap terhadap karyawan. Kebutuhan karyawan untuk diperhatikan dan dimotivasi dengan baik perlu ditingkatkan. Memberikan *punishment* terhadap karyawan sangat penting agar mereka merasa mendapatkan perhatian dan dorongan untuk terus mewujudkan sesuatu yang terbaik dengan semangat kerja yang tinggi.<sup>57</sup>

Sistem *punishment* merupakan termasuk bagian manajemen yang bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategi sambil memastikan keadilan internal maupun keadilan eksternal yang mana keadilan tersebut menyangkut keberlangsungan perusahaan dan juga jaminan atas pekerja agar mendapatkan kompensasi secara adil. Adapun dalam penerapan sistem *punishment* kepada karyawan antara lain untuk meningkatkan disiplin kerja, terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan, dan meningkatkann produktivitas kerja

## B. Pembahasan

---

<sup>56</sup> Agung, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

<sup>57</sup> Yanto, wawancara, tanggal 24 Juni 2018

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* pekerjaan. *Punishment* adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.<sup>58</sup> *Punishment* kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku<sup>59</sup>

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sanksi pekerjaan, dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka sanksi kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat sanksi kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek sanksi tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma dimana 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. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada nasabah. Tetapi *punishment* pekerjaan ini

---

<sup>58</sup> Henry Somamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 89

<sup>59</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 99

menimbulkan motivasi negatif seperti rasa takut dan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh *punishment* pekerjaan terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.<sup>60</sup> Adapun bentuk-bentuk sanksi pada PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma jika karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang dilakukan satu kali dalam satu bulan maka karyawan tersebut diberikan surat peringatan

Untuk kesalahan-kesalahan ringan maka sanksi yang diberikan bagi karyawan yang tidak taat kepada peraturan. Bentuk sanksi yang diberikan antara lain bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan kedisiplinan, diberikan sanksi teguran sampai surat peringatan, dan jika sudah tidak cukup dengan teguran maka yang dilakukan adalah surat peringatan bahkan sampai dikeluarkan dari perusahaan. Untuk karyawan yang tidak mencapai target maka mendapatkan sanksi tidak diberikan uang tambahan. Jika karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, maka dikenakan pemberhentian dan jika karyawan sering tidak ada di tempat maka dikenakan teguran.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa sanksi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

---

<sup>60</sup>Ariani. *Pengaruh Budaya Organisasi, Sanksi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandalatama Armada* (Jurnal Ekonomi, 2013),h. 13



Bentuk-bentuk sanksi di atas sudah sesuai dengan tujuan sanksi *zajru* dalam hukum Islam, yaitu membuat efek jera bagi pelakunya agar tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama, sekaligus sebagai pembelajaran (*ta'dib*) bagi pegawai baik yang menjalani hukuman ataupun yang belum terkena hukuman agar mereka mengetahuinya dan lebih berhati-hati. Semua bentuk hukuman ini termasuk kategori *ta'zir*.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.<sup>61</sup>

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

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

---

<sup>61</sup>Ariani. *Pengaruh Budaya Organisasi, Sanksi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandalatama Armada* (Jurnal Ekonomi, 2013)

hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Secara garis besar *punishment* dapat dibedakan dua macam, yaitu: *Punishment* Preventif dimana *punishment* preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangansampai 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. Terdapat juga *Punishment* Represif dimana *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* refresif 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.

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

*Punishment* atau sanksi adalah bentuk hukuman yang diberikan kepada orang lain yang telah melakukan kelalaian kerja, pelanggaran, kejahatan, atau

kesalahan yang disengaja maupun yang tidak sengaja. Dalam perusahaan *punishment* diberikan kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah di berlakukan, bahkan diberikan kepada pegawai yang dapat merugikan perusahaan. *Punishment* merupakan hal yang identik dengan bentuk yang negatif, namun apabila *punishment* tersebut diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan ketelitian dalam bekerja, dan produktivitas kerjanya.

Pada setiap perusahaan tentu memiliki sebuah standart tata tertib yang harus dipatuhi oleh pegawainya. BPRS Muamalat Harkat Seluma memiliki tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai disetiap bidang. Penerapan tata tertib tersebut dilakukan tentu dengan harapan agar tidak terjadi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Bukan hanya tata tertib yang diterapkan oleh BPRS Muamalat Harkat Seluma, namun perusahaan juga memberikan bentuk *punishment* lainnya mulai dari memberikan teguran secara lisan, peringatan tertulis ke-1, dan peringatan tertulis ke-2 sampai memberikan hukuman terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.

BAB V  
PENUTUP

**A. Kesimpulan**

1. Sistem *punishment* pada karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma, bahwa Karyawan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan *punishment* yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada pada perusahaan, maka sanksi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Jika kesalahan yang dilakukan memang berat maka *punishment* yang diberikan juga akan berat sesuai dengan peraturan yang ada. Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma.
2. Implementasi *punishment* pada karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Cabang Seluma, sesuai dengan ketentuan yang ada di PT. BPRS Muamalat Harkat dimana Sistem *punishment* adalah memberikan penjelasan yang kuat mengenai aspek kesalahan yang dimiliki oleh karyawan oleh perusahaan yang dimaksud. Penjelasan ini melalui beberapa tahapan, dimulai dari proses peneguran secara sederhana, dimana kesalahan terhadap pekerjaan diberitahukan untuk kemudian dilakukan proses penanganan dan informasi terhadap status ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. *punishment* dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, Jadi, *punishment* (hukuman) ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Untuk proses mulai dari pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman”

## B. Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Menetapkan sistem punishment sebaiknya dengan dasar kinerja karyawan, namun diperlukan kebijakan-kebijakan lain agar karyawan terjaga dengan baik. Perusahaan diharapkan bersikap lebih transparan kepada karyawan, baik dalam bentuk punishment ataupun hasil kerja yang telah dicapai.

### 2. Bagi Karyawan

Selalu berusaha yang terbaik untuk perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, perusahaan tidak segan memberikan apa yang menjadi kewajibannya. Bersikap bersahaja dan terbuka kepada perusahaan dari berbagai hasil yang dinilai kurang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan kemudian untuk disampaikan kepada perusahaan agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi.

### 3. Bagi Penulis Selanjutnya

Penulis memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya untuk bisa memberikan masukan tentang penerapan *punishment*. Setelah mengetahui tentang sistem *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, Antonius dan E. Fernando M. Manullang, 2014. *Pengantar Ke Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Dharma, Surya 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Faustino, Cardoso Gomes. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanafi, Ahmad 2013. *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*. Jakarta: Bulan Bintang
- Hidasari, "Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang", (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara)
- Hadjon, M. Philipus dkk, 2015. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cetakan ke-10. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2015. Jakarta: Balai Pustaka
- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Cetakan Ke-7
- Mohamet. The Effect Of Reward And Punishment On Performance Employees PT. Business Training And Empowering Management. (*International Journal of Business and Management Invention*)
- Munajat, Makhrus. 2015. *Hukum Pidanan Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Teras
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Rojai, Arif Chammad "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Sunan Ampel (Ypssa) Sidoarjo, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014)
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soeroso, 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan ke-8. Jakarta: Sinar Grafika
- Soerjono, Soekanto. 2014. *Teori Yang Murni Tentang Hukum*. Bandung: PT. Alumni

- Samsul, Ramli dan Fahrurrazi, 2014. *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*. Jakarta: Visimedia Pustaka
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta. 2013
- Sabardini, 2016, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Sadili, Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Puataka Setia
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju:Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta
- Veithzal, Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2013. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*,(Jakarta :Raja Grafindo Persada