

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi Syariah.¹ Perkembangan perbankan syariah di Indonesia secara resmi dimulai pada tahun 1992 lalu diperluas dan dikembangkan lagi pada tahun 1998. Dengan berlakunya UU No.10 tahun 1998 dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka perkembangan industri Bank Syariah di Indonesia semakin kokoh landasan hukumnya, sehingga mendorong pertumbuhan yang lebih pesat lagi.

Perbankan Syariah merupakan bank yang mengacu pada hukum Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga kepada nasabah. Dimana perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat Islam.²

Menurut Undang-Undang nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 pengertian bank adalah sebagai berikut, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

¹ Nofinawati, "Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia", *JURIS*, Volume 14, Nomor 2 (Juli-Desember 2015), 67.

² Nur Dinah Fauziah, *et. al*, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 24-25.

Meskipun dalam peraturan tersebut lembaga keuangan diutamakan untuk membiayai investasi perusahaan, namun peraturan tersebut tidak membatasi kegiatan lembaga keuangan hanya untuk investasi perusahaan. Dalam kenyataannya, kegiatan lembaga keuangan bisa diperuntukkan bagi investasi perusahaan, kegiatan konsumsi, serta kegiatan distribusi barang dan jasa.³ Perkembangan bank syariah tidak terlepas dari peran nasabah dan juga para tenaga kerja. Dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja di BPRS

Tahun	Tenaga Kerja
2018	4.918
2019	6.620
2020	6.709

Sumber: Statistik Perbankan Syariah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa perkembangan tenaga kerja di BPRS meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja di BPRS berjumlah 4.918 tenaga kerja. Pada tahun 2019 juga mengalami kenaikan jumlah tenaga kerja menjadi 6.620 tenaga kerja. Dan pada tahun 2020 tenaga kerja di BPRS juga mengalami peningkatan menjadi 6.709 tenaga kerja. Maka dari itu menunjukkan bahwa perkembangan bank syariah tidak terlepas dari peran para tenaga kerja itu sendiri.

Perkembangan perbankan syariah sangat pesat, dan dunia perbankan tidak lepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu

³ Ardiansyah Putra dan Dwi Saraswati, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), 5.

sendiri. Perkembangan yang sangat pesat ini membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resources Managment*) yang baik. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting sebagai kekuatan pendorong dari semua kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.⁴

Keberhasilan pengembangan perbankan syariah atau perusahaan bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan perbankan itu saja tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, sehingga bank syariah dapat berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat sebagai bagian dari sistem keuangan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja, perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan diberikannya sistem *reward* tersebut. Agar para karyawan semakin termotivasi lagi dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo, *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵ Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya,

⁴ Sindi Larasati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom", *Jurnal*, 2014 20.

⁵ Linda Juliawanti, "Pengertian Reward, Manfaat, Jenis, dan Syarat Pemberiannya" dalam <https://lifepal.co.id> (Diakses pada 04 Desember 2021).

dengan harapan tujuan perusahaan bisa tercapai. Misalnya dengan cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan diterapkan adanya sistem *reward* atau penghargaan. Tentang bagaimana kriteria karyawan yang memperoleh *reward* tersebut spesifikasinya bisa ditentukan oleh perusahaan. Misalnya dengan kriteria, seorang karyawan yang selalu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, karyawan yang bekerja lembur ataupun seorang karyawan yang bisa mendapatkan target memperoleh jumlah nasabah terbanyak dari biasanya.

Menurut Irham Fahmi, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.⁶ Ancaman hukuman tersebut bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar dan memotivasi karyawan supaya melakukan pekerjaan secara maksimal. Sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan motivasi dari diri sendiri sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang. Tidak hanya *reward*, pemberian *punishment* juga dirasa penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pemberian *punishment* maupun *reward* ini menjadi salah satu alternatif perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila pemberian *reward* dan *punishment* ini dijalankan dengan baik maka perusahaan dapat memiliki karyawan yang

⁶ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Keuangan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 60.

berkualitas. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam perusahaan. Bukan hanya itu tetapi dengan diberlakukannya sistem *reward* dan *punishment* ini dapat membuat karyawan lebih disiplin dan lebih memaksimalkan pekerjaannya juga.

Punishment diberlakukan agar karyawan yang melakukan kesalahan dapat merasa jera atas perbuatan yang dilakukannya. *Punishment* juga merupakan konsekuensi yang harus di hadapi oleh karyawan jika mereka kurang atau lalai dalam pekerjaannya. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakikatnya sama-sama bertujuan agar seorang karyawan menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para karyawan dalam bekerja.

Manajemen kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.⁷

Islam menganjurkan umatnya untuk selalu bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah berikut.

⁷ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 299-300.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ هَٰلِكٌ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِهْلًا مَّعْلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
(QS. At-Taubah: 105)⁸

Tafsir jalalain: (Dan Katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam ghaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.

Ayat diatas dijelaskan bahwa umat manusia dianjurkan untuk bekerja atau mencari rezeki di jalan Allah. Dalam melakukan sesuatu Allah dan rasul-Nya melihat apa yang kamu kerjakan, yang baik ataupun yang buruk. Dalam suatu perusahaan juga seperti itu, pekerjaan yang kamu kerjakan tentunya akan dinilai oleh orang lain. Jika melakukan pekerjaan dengan baik akan di puji, dan juga sebaliknya jika melakukan pekerjaan

⁸ Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105.

kurang maksimal maka akan dapat teguran. Maka dari itu, pemberian *reward* dan *punishment* ini dirasa sangat penting dalam suatu perusahaan.

PT. BPRS Lantabur Tebuireng adalah sebuah lembaga keuangan atau perbankan pertama di wilayah Jombang yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah. Diawali dengan keinginan untuk dapat menjalankan perekonomian secara Islam dan berusaha meningkatkan perekonomian umat di wilayah Jombang maka dengan diprakarsai oleh pimpinan PP. Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang dan masyarakat yang peduli terhadap perekonomian umat, maka dibentuklah Lembaga Keuangan yang bernama PT. BPRS Lantabur dengan izin pendirian berdasarkan keputusan MENKUMHAM No. C-7026.HT.2005 dan izin dari Bank Indonesia No.8/4/KEP.GBI/2006 pada tanggal 01 Maret 2006. Dalam perkembangan selanjutnya, didorong semangat kebersamaan untuk membangun ekonomi umat, Pondok Pesantren Tebuireng turut serta memperkuat keberadaan Bank Syariah Lantabur dengan ditandai oleh penyematan nama "Tebuireng", sehingga menjadi "PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng dan diresmikan pada tanggal 11 Agustus 2014.⁹

Dalam setahun perjalanan, PT. BPRS Lantabur Tebuireng mendapatkan dukungan yang luar biasa dari masyarakat. Hal ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan yang luar biasa dalam menghimpun dana dari pihak ketiga (tabungan dan deposito) yaitu jumlah Rp.1.616.985.068,- per Maret 2007 dengan tingkat imbalan yang menguntungkan yaitu kurang

⁹ Dokumentasi PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

lebih 7% per Tahun. Di samping itu kepercayaan masyarakat menjadi lebih kuat dikarenakan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang juga merupakan lembaga keuangan yang di jamin oleh pemerintah melalui program penjamin dana pihak ketiga (LPS) atas hal tersebut, maka sangat menguntungkan dan aman jika masyarakat berinvestasi pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng melalui program tabungan *Mudharabah* dan *deposito Mudharabah*.¹⁰

Kiprah PT. BPRS Lantabur dalam menggerakkan sektor riil yaitu dengan memberikan modal kerja dan modal investasi kepada UKM dan UMKM di wilayah Jombang dengan total pembiayaan Rp.1.665.675.274,- per Maret 2007 yang terbagi pada pembiayaan perdagangan, pertanian, dan usaha produktif yang lain. Metode yang digunakan yang lain adalah pembiayaan akad *mudharabah* (jual beli), *musharakah* (bagi hasil) dan *ijarah* (sewa menyewa) yang pada dasarnya semua berdasarkan kesepakatan bersama.¹¹

PT. BPRS Lantabur Tebuireng dikelola secara profesional dan amanah karena pengelola mendapatkan pembekalan dan keilmuan yang cukup dengan aktif dalam mengikuti pelatihan yang diadakan Bank Indonesia dan Lembaga Keuangan yang lainnya. Disamping itu juga sebagian besar karyawan dan pengelola pada awal pendirian PT. BPRS Lantabur adalah alumni PP. Madrasatul Qur'an Tebuireng, tetapi setelah

¹⁰ NU Online, "PT BPRS Lantabur Tebuireng Kembali Ukir Prestasi", dalam <https://www.nu.or.id> (Diakses pada 25 April 2022).

¹¹ Dokumentasi BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

berjalannya waktu PT. BPRS sudah semakin banyak kantor cabang. Jadi, para karyawan tidak hanya alumni dari PP. Madrasatul Qur'an Tebuireng saja tetapi sudah banyak dari kalangan masyarakat lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, BPRS Lantabur Tebuireng Jombang terdapat 106 karyawan yang terdiri dari 8 orang pengurus dan 98 orang karyawan. Di BPRS Lantabur Jombang juga sudah diterapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment*. Bagi karyawan yang kinerjanya sudah mencapai target maka mereka akan mendapatkan *reward* berupa materi atau uang. Dan juga sebaliknya karyawan yang kurang dalam mencapai target mereka bisa diberi *punishment* misalnya dengan melakukan mutasi jabatan, penurunan job, penghentian kenaikan gaji secara berkala dan bahkan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Dengan adanya sistem tersebut karyawan di BPRS Jombang semakin termotivasi untuk lebih produktif dan berkembang.¹²

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti berasumsi bahwa pemberian *reward* dan *punishment* kepada seorang karyawan dirasa akan sangat penting terhadap kinerja para karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)”**.

¹² Yusuf, “Wawancara”, (Jombang, 18 Mei 2022).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang?
2. Bagaimana implementasi pemberian *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS.
2. Untuk mengetahui implementasi *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi manfaat antara lain:

1. Secara Teoritis
Sebagai acuan dan penambahan wawasan dan dapat berguna sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.
2. Secara Praksis
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perbankan syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah literatur kepustakaan yang dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

