

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya karyawan yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Sumberdaya manusia mempunyai motivasi untuk mendorong berbuat positif dan daya dorong negatif yang bisa menghambat perusahaan. Tidak disangka lagi bahwa sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup matinya perusahaan. Apabila sumberdaya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyalitas dan produktif maka perusahaan dapat hidup berkembang dengan baik, sebaliknya apabila sumberdaya manusia bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme maka dapat menghancurkan perusahaan. Memahami tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba dan sebagai wadah yang melakukan aktivitas yang merupakan suatu sistem, peranan sumberdaya manusia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.4

Sebagaimana Allah berfirman dalam al-Qur'an Surah Al-Ankabut ayat 69 berikut tentang orang yang bekerja keras.<sup>2</sup>

الْمُحْسِنِينَ لَمَعَ اللَّهُ وَإِنْ سُبُلَنَا لَهَدِيْنَهُمْ فَيُنَا جَهْدُ وَأُوَالَّذِيْنَ

Artinya: *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.*

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemauan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.<sup>3</sup>

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penetapan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Kegiatan operasional bank Syariah memerlukan karyawan, karena karyawan merupakan tulang punggung setiap bank. Maka oleh karena itu sangat diperlukannya dari pihak bank untuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengikat karyawan, salah satunya yaitu pemberian *Penalti*.

---

<sup>2</sup> Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan tafsirnya* (Yogyakarta : Pt Dana Bhakti Wakaf) h.638

<sup>3</sup> *Ibid.*, h.16

Setiap karyawan khususnya karyawan Bank BTN Syariah, yang diangkat sebagai karyawan tetap, direkrut langsung oleh kantor pusat Bank BTN Syariah, dan setelah pengangkatannya menjadi pegawai tetap, karyawan bank tersebut tidak langsung sepenuhnya berhak menjadi pegawai tetap, karena setelah pengangkatan menjadi pegawai tetap bank masih ada masa percobaan selama tiga tahun kerja yang menjadi persyaratan atau kebijakan pihak bank terhadap karyawan baru Bank BTN Syariah.

Melalui masa percobaan selama tiga tahun itulah, pihak bank membuat kebijakan-kebijakan kepada karyawan dalam bentuk surat kontrak kerja yang ditandatangani oleh setiap karyawan yang diterima di Bank BTN Syariah. dari surat kontrak kerja itulah dibuat kebijakan-kebijakan oleh bank kepada karyawan agar dapat menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bank dan apabila melanggar maka akan diberikan *penalti* atau sanksi oleh perbankan kepada karyawan yang telah melanggar isi dari surat kontrak kerja tersebut.

Pemberian *penalti* dalam kontrak kerja tersebut banyak mendapat tanggapan-tanggapan positif maupun negatif dari setiap karyawan bank yang sudah bekerja di bank tersebut, salah satunya tanggapan dari seorang karyawan yang berbicara kepada saya, observasi awal tentang tanggapannya mengenai pemberian *penalti* atau sanksi yang diberikan oleh bank kepadanya seperti, karyawan yang baru diangkat tidak boleh berhenti selama tiga tahun tertanggal setelah penetapannya menjadi pegawai tetap Bank BTN Syariah, apabila berhenti sebelum tiga tahun masa percobaan kerja, akan dikenakan *penalti* dengan pemberian denda sebesar 50 juta kepada karyawan yang berhenti selama masa

percobaan tiga tahun tersebut. Kemudian lagi apabila karyawan menikah kurang dari dua tahun masa kerja juga dikenakan *penalti* dengan bentuk denda sebesar 50 juta, bersedia ditempatkan diseluruh Indonesia dan tidak boleh menikah sesama instansi dan bersedia ditempatkan diseluruh Indonesia.<sup>4</sup>

Masih banyak lagi persepsi karyawan terhadap masalah-masalah *penalti* yang kurang berkenan bagi setiap karyawan terhadap kontrak kerja yang diberikan oleh pihak bank tersebut. Dari masalah-masalah itulah penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lagi seberapa besar pengaruh pemberian *penalti* terhadap setiap karyawan. Maka judul yang penulis ambil adalah **Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian *Penalti*(Sanksi) pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan baru terhadap pemberian *penalti*(sanki) Bank BTN Syariah KCS Banjarmasin?
2. Faktor apa saja yang melatar belakangi terjadinya persepsi karyawan baru pada Bank BTN Syariah KCS Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>4</sup>Muslihah, *Manajer Bank BTN Syariah KCP Banjarmasin*, Wawancara Pribadi, Ruangan BTN Syariah, Tgl 20-03-2015

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan baru terhadap pemberian *penalti* (sanksi) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar aturan.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang melatar belakangi persepsi karyawan baru terhadap pemberian *penalti* (sanksi).

#### **D. Signifikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk :

- a. Sebagai suatu bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan penulis khususnya dan pembaca pada umumnya mengenai pengaruh pemberian *penalti* terhadap karyawan.
- b. Sebagai bahan untuk menambah *khazanah* pengembangan literatur pada kepustakaan IAIN Antasari Banjarmasin, khususnya Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya secara kritis dan mendalam lagi tentang hal-hal yang sama dari sudut pandang yang berbeda.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan informasi bagi pihak fakultas dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas pengajaran terhadap mahasiswa khususnya perbankan syariah dan pihak bank sendiri dalam meningkatkan dan mempertahankan pelayanan bank tersebut.

## E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam memahami maksud dari penelitian ini maka peneliti memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu serapan.<sup>5</sup> Persepsi juga bisa berarti reaksi atas suatu kejadian.<sup>6</sup> Ada pula yang mengartikan persepsi sebagai respon terhadap suatu kejadian.<sup>7</sup> Persepsi yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah tanggapan baik, pendapat, pandangan dari karyawan bank BTN Syariah KCS Banjarmasin.
2. *Penalti* dalam kamus bahasa Indonesian adalah tindakan, hukuman, sanksi dan denda karena lalai terhadap perjanjian yang ditepati.<sup>8</sup> Maksud dari peneliti *penalti* adalah sanksi yang diberikan oleh perusahaan/bank kepada karyawannya apabila melanggar perjanjian yang disepakati.
3. BTN Syariah merupakan unit usaha syariah (UUS) dari bank BTN (Persero), yang menjalankan bisni dengan prinsip syariah.
4. Karyawan baru dalam kamus bahasa Indonesia adalah pekerja<sup>9</sup> orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan

---

<sup>5</sup>Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1989), h. 759.

<sup>6</sup>Hornby, dkk, *Kamus Inggris-Indonesia* (Jakarta : Pustaka Ilmu, 1984), h. 235.

<sup>7</sup>Jalaludin Rahmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1996), h. 102

<sup>8</sup>Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1989), h. 657

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 448

gaji/upah, sebagai pegawai, dalam penguraian ini karyawan dapat diartikan sebagai karyawan tetap bank BTN Syariah KCS Banjarmasin.

## **F. Kajian pustaka**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang peneliti angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada.

Berikut penelitian sejenis yang telah diteliti, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan Lis Noor Wahidah (10011602161) Jurusan Perbankan Syariah yang berjudul "*Persepsi Nasabah Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Banjarmasin Tentang Praktek Transaksi keuangan*". Dalam penelitian ini membahas menguraikan tentang bagaimana pendapat nasabah bank negara Indonesia syariah cabang Banjarmasin mengenai praktik transaksi dalam keuangan.
2. Penelitian yang dilakukan Syafariah (0901160181) Jurusan Perbankan Syariah dengan judul "*Persepsi Nasabah Bank Konvensional Terhadap Bank Syariah di kota Banjarmasin*". Dalam penelitian ini membahas menguraikan tentang bagaimana pendapat nasabah Bank Konvensional terhadap Bank Syariah di kota Banjarmasin sehingga ini sangat berbeda dengan penelitian yang saya lakukan.
3. Penelitian yang dilakukan Mutamimah (072311038) Jurusan Muamalah Institut Agama Islam Walisongo Semarang "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penalti Pada Pengambilan Simpanan Mudharabah Berjangka (Deposito)*

*Sebelum Jatuh Tempo Di Bmt Syirkah Muawanah Mwc Nu Adiwerna Tegal*”.

Dalam penelitian ini membahas menguraikan mengenai *penalti* pada pengambilan simpanan mudharabah berjangka (deposito). Dari penelitian ini maka sangat berbeda dengan penelitian yang akan saya lakukan.

### **G. Sistematika penulisan**

Penulisan skripsi ini disusun dalam 5 (lima) bab yang diambil dari referensi-referensi, baik dari buku, internet maupun data-data atau dokumen-dokumen serta hasil wawancara langsung dengan para karyawan yang berada di Bank BTN Syariah Kantor cabang Banjarmasin.

Bab I Pendahuluan yang merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah dari penelitian, yang kemudian ditarik secara eksplisit dalam rumusan masalah. Sebagai acuan dari keseluruhan penelitian ini akan ditegaskan dengan tujuan penelitian secara final agar lebih jelas dan terarah serta manfaat dari penelitian itu sendiri baik secara teoritis maupun praktis. Sistematika tulisan yang merujuk pada panduan skripsi dan beberapa buku yang mengulas tentang metode riset lainnya.

Bab II Landasan Teori yang pada bab ini dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari referensi media lain.

Bab III Metode Penelitian yang mana dalam bab ini akan difokuskan pada pembahasan teknis metode penelitian. Penelusuran objek serta subjek penelitian

secar singkat pada bagian yang akan dikaji termasuk dalam pembahasan pada bagian-bagian ini.

Bab IV Penyajian dan Analisis Data berisi tentang hasil penelitian di Bank BTN Syariah Kantor cabang Banjarmasin Selanjutnya membahas mengenai analisis data dan hasil analisis serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga ini, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan criteria yang ada dan pembuktian dari hipotesis serta jawaban-jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam perumusan masalah.

Bab V Penutup, dalam bab ini peneliti memberikan simpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran yang dirasa perlu.