

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Sejarah Singkat BTN Syariah

BTN Syariah merupakan *Strategic Business Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Adapun di Banjarmasin Kantor Cabang Syariah mulai dibuka dan diresmikan pada hari jum'at tanggal 23 Mei 2008.

Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa Keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasilRUPS tahun 2004.

Tujuan dari pendirian Bank BTN Syariah ini adalah untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank, meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha, dan memberikan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai.

Perkembangan UUS (unit usaha syariah) Bank BTN telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan memiliki Kantor Cabang Syariah sebanyak 22 KCS, Kantor Cabang Pembantu Syariah sebanyak 21 KCPS, dan

Kantor Layanan Syariah sebanyak 240 KLS yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.⁶¹

2. Visi-Misi Lembaga

Visi dan misi Bank BTN Syariah sejalan dengan visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Bussiness Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan di mana secara konvensional tidak dapat terlayani.

a. Visi Bank BTN Syariah

“Menjadi *Strategic Bussiness Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemashlahatan bersama.”

b. Misi Bank BTN Syariah

- 1) Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank BTN.
- 2) Memberikan pelayanan jasa keuangan syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
- 3) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan Bank BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.

⁶¹<http://www.btn.co.id/Syariah/Tentang-Kami/Profil-BTN-Syariah.aspx>

- 4) Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.⁶²

3. Nilai – nilai Dasar BTN Syariah

BTN Syariah memiliki budaya kerja yang terdiri dari 6 nilai – nilai dasar dan 12 perilaku utama yang diterapkan terhadap setiap pegawai untuk mencapai visi dan misi dalam perwujudan **POLA PRIMA** tersebut sebagai berikut :⁶³

Nilai – nilai Dasar Bank BTN Syariah

Enam Nilai – nilai Dasar: Dua belas Perilaku Utama :

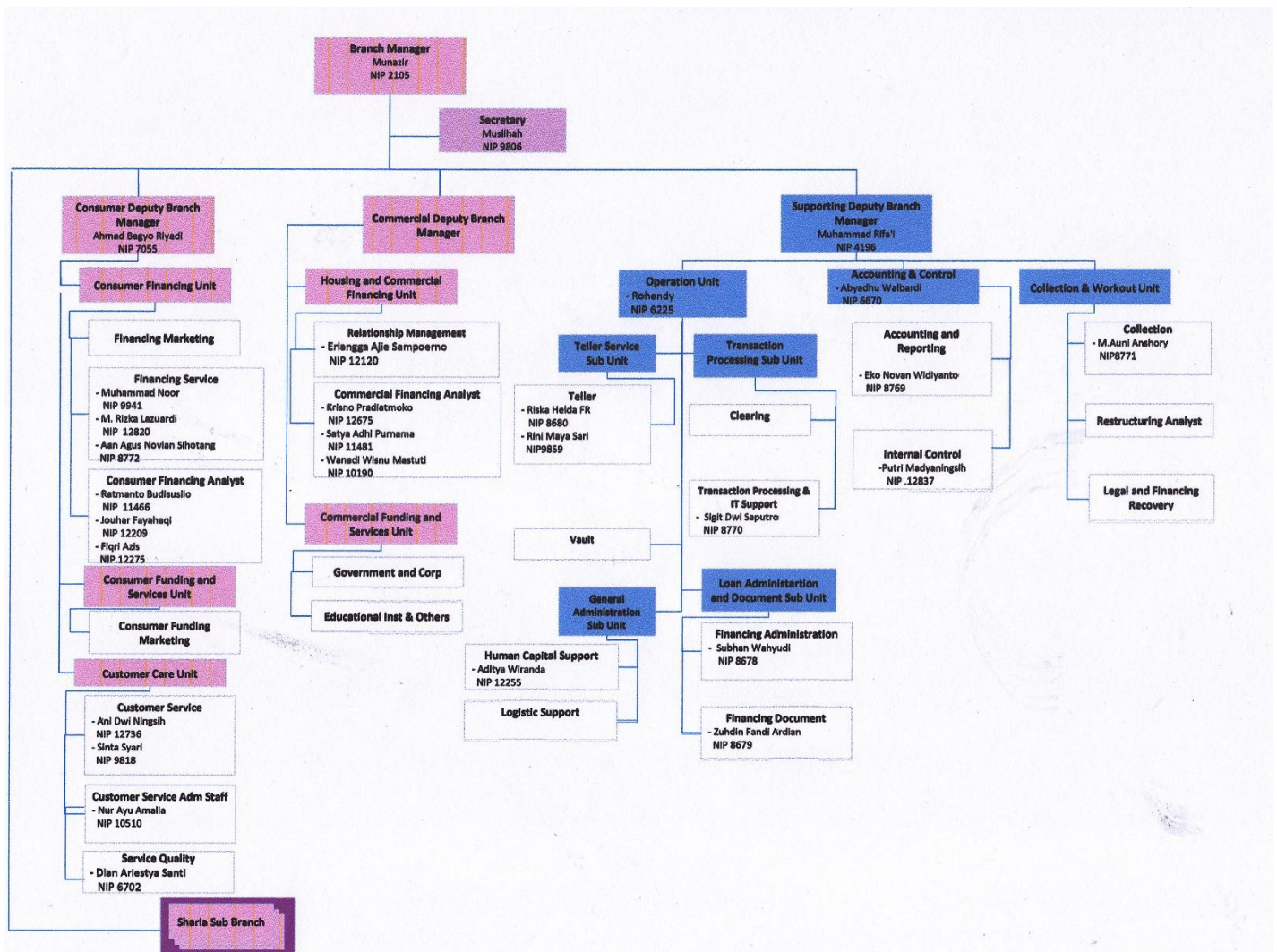
PELAYANAN	-Ramah, sopan, dan bersahabat -Peduli, proaktif, dan cepat tanggap
INOVASI	-Berinisiatif melakukan penyempurnaan -Berorientasi menciptakan nilai tambah
KETELADANAN	-Menjadi contoh berperilaku baik dan benar -Memotivasi penerapan nilai – nilai budaya kerja
PROFESIONALISME	-Kompeten dan bertanggungjawab -Bekerja cerdas dan tuntas
INTEGRITAS	-Konsisten dan disiplin -Jujur dan berdedikasi
BEKERJASAMA	-Tulus dan terbuka -Saling percaya dan menghargai

⁶²<http://www.btn.co.id/Syariah/Tentang-Kami/Visi--Misi.aspx>

⁶³<http://www.btn.co.id/Tentang-Kami/Budaya-Kerja.aspx?lang=id-ID>

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi



PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk.

Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Banjarmasin

5. *Job Description*

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan masing-masing tugas dan tanggung jawab atau deskripsi jabatan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin sebagai berikut:

a. *Branch Manager*

Tugas:

- 1) Memimpin Kantor Cabang
- 2) Melaksanakan pengawasan akan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dan mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas tersebut.
- 3) Mengelola keuangan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan usaha kantor cabang.
- 4) Mendayagunakan tenaga kerja dengan peralatan guna peningkatan kemauan serta kemampuan kerja dan pengetahuan serta hubungan kerja sama yang baik diantara pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 5) Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- 6) Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.

b. *Secretary*

Tugas:

- 1) Memproses pembuatan dan pengaturan jadwal kegiatan *Division Head/Desk Head/Regional Manager/Branch Manager* dengan pihak intern atau ekstern.
- 2) Memproses administrasi notula rapat baik dengan pihak intern atau ekstern.

- 3) Memproses administrasi surat dan facsimile masuk (registrasi, pengarsipan, pendistribusian sesuai disposisi dan monitoring) untuk *Division Head/Desk Head/Regional Manager/Branch Manager*.
- 4) Memproses administrasi penyampaian semua surat dan *facsimile* keluar (registrasi, pengarsipan) yang ditandatangani oleh *Division Head/Desk Head/Regional Manager/Branch Manager*.
- 5) Mengatur semua kegiatan protokoler *Division Head/Desk Head/Regional Manager/Branch Manager* serta mengelola pengadministrasian perjalanan dinas bagi karyawan di *Division/Desk/Regional/Branch* sesuai dengan ketentuan yang berlaku (SPD, Tiket, uang saku).
- 6) Memproses administrasi hal – hal yang berkaitan dengan kepegawaian seluruh pegawai di divisi bersangkutan (seperti: cuti dan hal – hal lain).
- 7) Memproses pengelolaan dokumentasi peraturan – peraturan, baik dari pihak internal dan eksternal bank.

c. *Deputy Branch Manager Consumer*

Tugas:

- 1) Membina dan memberikan pengarahan kepada kepala *Teller service*, Kepala *Customer Service* dan Kepala *Loan Service*.
- 2) Menjamin kecepatan dan pelayanan tinggi dalam bidang *Loan Service*, *Customer service*, *Teller Service* dan Kantor Kas.
- 3) Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin dan dinamis demi pelayanan yang baik.
- 4) Merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktifitas bidang retail demi tercapainya target bidang pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

d. *Deputy Branch Manager Supporting*

Tugas:

- 1) Mengelola operasional harian cabang untuk menjamin efektifitas dan efisiensi.
- 2) Menjamin standar kualitas dalam bidang Pemrosesan Transaksi, Administrasi Kredit dan Administrasi Umum Cabang.
- 3) Menjamin produktifitas dan kapabilitas pegawai bidang operasional.
- 4) Mewakili bank dalam acara resmi bila Kepala Cabang tidak ada ditempat.

e. *Consumer Financing Analyst*

Tugas:

- 1) Menghasilkan *Consumer Financing* yang berkualitas.
- 2) Melakukan verifikasi sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya (via telepon atau lainnya) atau memberikan order verifikasi kepada unit lainnya yang berwenang (*on the spot* atau lainnya).
- 3) Memberikan rekomendasi pembiayaan berdasarkan hasil analisa dan prinsip kehati-hatian bank.
- 4) Melakukan analisa dan merekomendasikan dukungan *Consumer Financing* terhadap proyek, perusahaan atau obyek lainnya.
- 5) Menyelesaikan waktu proses yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditentukan.

f. *Commercial Financing Analyst*

Tugas:

- 1) Melakukan input data aplikasi permohonan pada sistem.
- 2) Memastikan input data benar dan lengkap.
- 3) Melakukan analisa *Commercial Financing*.
- 4) Melakukan order penilaian jaminan kepada pihak internal/eksternal.
- 5) Mengelola administrasi dan dokumentasi *Commercial Financing*.
- 6) Menyiapkan dan menatausahakan dokumen perikatan pembiayaan dan dokumen pengikatan jaminan dengan pengelolaan *Commercial Financing*.

g. *Consumer Funding Marketing*

Tugas:

- 1) Melakukan kunjungan ke nasabah dan calon nasabah *Consumer Funding and Services*.
- 2) Monitoring hasil pencapaian/ perolehan *Consumer Funding Services* secara periodik dan disampaikan kepada atasan.
- 3) Melakukan aktivitas promosi sesuai dengan jadwal dan metode yang telah ditetapkan.
- 4) Membuat laporan kepada atasan atas hasil yang telah dicapai beserta kegiatan yang telah dilakukan.
- 5) Memastikan identitas nasabah, pekerjaan serta kegiatan transaksi yang dilakukan.

h. *Customer Service*

Tugas:

- 1) Memberikan informasi kepada nasabah baik yang datang, melalui telepon atau melalui surat mengenai produk, jasa dan layanan Bank.
- 2) Memberikan informasi kepada nasabah baik yang datang, melalui telepon atau melalui surat mengenai informasi transaksi yang telah dilakukan nasabah.
- 3) Melakukan pemantauan rekening dan transaksi nasabah yang mencurigakan.
- 4) Melakukan pelayanan administrasi seluruh jenis Giro, Tabungan, Deposito Berjangka, Sertifikat Deposito, DOC, Tabungan Haji, CIF.
- 5) Mencetak laporan akhir harian.

i. *Teller*

Tugas:

- 1) Melakukan administrasi kas.
- 2) Melayani transaksi Giro, Tabungan, Deposito, Rupa-rupa Kas, Kiriman Uang, Collection, Inkaso dan transaksi lainnya.
- 3) Menyampaikan laporan ke *Teller Service Sub Unit Head* bila ada transaksi yang mencurigakan yang terkait sesuai ketentuan Bank Indonesia tentang Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT) .
- 4) Menyampaikan laporan ke *Teller Sub Unit Head* bila menemukan uang yang diindikasikan palsu saat menerima setoran secara tunai untuk ditindaklanjuti sesuai ketentuan.

j. *Transaction Processing*

Tugas:

- 1) Memproses pencairan pembiayaan dan lainnya.
- 2) Memproses pencetakan *report cash in cash out*.
- 3) Memproses pembayaran untuk kepegawaian.
- 4) Memproses transaksi Deposito, Tabungan, Giro, RTGS, kiriman uang, Inkaso dan lainnya.
- 5) Melakukan proses blokir saldo rekening simpanan.
- 6) Melakukan proses transaksi pembayaran angsuran *Financing Consumer* dan *Commercial Financing*.

k. *Clearing*

Tugas:

- 1) Memproses penyerahan warkat ke Bank Indonesia atau bank yang ditunjuk sebagai tempat kliring.
- 2) Memproses penerimaan warkat dari Bank Indonesia atau bank yang ditunjuk sebagai tempat kliring.
- 3) Memproses penyerahan tolakan kliring keluar.
- 4) Memproses penerimaan tolakan kliring masuk.
- 5) Memproses permintaan buku Cek/ BG baik dari KC, KCP, dan Kankas.

l. *Human Capital*

Tugas:

- 1) Memproses penatausahaan kepegawaian di Kantor Cabang Syariah.
- 2) Memproses pelaksanaan pembayaran hak-hak pegawai serta menatausahakan kartu pengawasan anggaran kepegawaian.
- 3) Melakukan akurasi dan kelengkapan hasil entry data kepegawaian.
- 4) Melakukan penatausahaan surat-menyurat di kantor cabang syariah secara efektif dan efisien.
- 5) Memproses kelancaran aktivitas kesekretariatan kepala cabang syariah.

m. *Logistic*

Tugas:

- 1) Melakukan penatausahaan *logistic* di Kantor Cabang.
- 2) Melakukan akurasi dan kelengkapan data kartu pengawasan anggaran.
- 3) Melakukan pemantauan anggaran biaya dan belanja cabang syariah.
- 4) Melakukan administrasi inventaris.
- 5) Menyelenggarakan pemantauan dan penanganan semua masalah *logistic*.

n. *Financing Administration*

Tugas:

- 1) Melakukan proses OTS atas permintaan unit terkait dengan baik dan benar.
- 2) Memproses permohonan LPA dan jasa penilai publik sesuai ketentuan bank.
- 3) Memproses memo pencairan pembiayaan untuk diteruskan dan ditindaklanjuti oleh unit kerja terkait.
- 4) Memproses pengelolaan pencairan dana jaminan.
- 5) Memproses pengelolaan pencairan dana notaris dan jasa penilai publik.
- 6) Melayani dan memproses pencairan bantuan Taperum untuk PNS sesuai ketentuan.
- 7) Menyelesaikan klaim debitur di sistem.
- 8) Melakukan proses restrukturisasi pembiayaan kedalam sistem.

9) Melakukan pembentukan ID Developer baru.

o. *Financing Document*

Tugas:

- 1) Menyelesaikan dokumen pembiayaan yang belum diterima bank.
- 2) Penatausahaan, penyusunan dan penyimpanan dokumen pembiayaan.
- 3) Penatausahaan dokumen pembiayaan di sistem.
- 4) Pelayanan pengambilan, peminjaman dan pengembalian dokumen pembiayaan.
- 5) Melayani debitur dan unit kerja lain yang terkait dengan dokumen.
- 6) Melakukan pemeriksaan terhadap ruang dokumen secara menyeluruh baik kerapian dan kebersihan ruang penyimpanan dokumen.
- 7) Membuat laporan LAT/DAT.
- 8) Melakukan pemisahan *dossier* debitur yang telah lunas untuk diserahkan ke unit kerja terkait dan kemudian disimpan diruang khusus.

p. *Accounting dan Reporting*

Tugas:

- 1) Melakukan monitoring administrasi transaksi seluruh rekening dan memastikan seluruh transaksi telah terbuku secara akurat dan tepat waktu.
- 2) Memproses penyelesaian suspense dan selisih akibat sistem.
- 3) Melakukan proses penyusunan laporan keuangan dan laporan manajemen yang andal, lengkap dan tepat waktu.
- 4) Melakukan proses pencetakan laporan keuangan harian di Kantor Cabang Syariah.
- 5) Melakukan proses pencetakan laporan keuangan bulanan di Kantor Cabang Syariah.
- 6) Melakukan penyampaian laporan keuangan kepada pihak-pihak yang membutuhkan secara tepat waktu.
- 7) Melaksanakan penatausahaan *maploeg* di Kantor Cabang Syariah.

q. *Collection*

Tugas:

- 1) Memastikan pencapaian target yang ditetapkan dan secara periodik mengevaluasinya.
- 2) Memastikan tersedia dan terlaksananya strategi dan sistem pembinaan pembiayaan yang efektif dan efisien.
- 3) Mengelola dan melakukan supervise atas pembinaan pembiayaan di kantor wilayah.

4) Mengelola anggaran pembinaan pembiayaan secara efektif dan efisien.

6. Data Responden

- 1) Nama: Putri Mandyaning W. Umur: 24 tahun. Alamat: Jl. Teluk Tiram Darat Gang Tiram 1 Prumpul No. 10 Banjarmasin. Jabatan: *Internal control staff accounting* BTN Syariah Kcs Banjarmasin.
- 2) Nama: M. Riska Lazwardi. Umur: 25 tahun. Alamat: Jl. Tras Kalimantan. Komplek Persada Indah 5 Rt. 23. No. 22 Banjarmasin. Jabatan: *Financing service* BTN Syariah Kcs Banjarmasin.
- 3) Nama: Ani Dwi Ningsilt. Umur: 24 tahun. Alamat: Jl. Kelayan A Gang 12 Banjarmasin. Jabatan: *Customer service* BTN Syariah Kcs Banjarmasin.

7. Data Latar Belakang BTN Syariah Kcs Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian latar belakang bank BTN Syariah Kcs Banjarmasin, maka dari hasil wawancara penulis dengan ketiga responden yang biasa dipanggil: 1. Ibu Putri⁶⁴. 2. Bapak Lazwardi⁶⁵. 3. Ibu Ani⁶⁶. sebagai berikut:

Wawancara I:

⁶⁴Putri, *Internal control staff accounting* BTN Syariah Kcs Banjarmasin, wawancara riset, Banjarmasin, 12 Mei 2015

⁶⁵Lazwardi, *Financing service* BTN Syariah Kcs Banjarmasin, wawancara riset, Banjarmasin, 12 Mei 2015.

⁶⁶Ani, *Customer service* BTN Syariah Kcs Banjarmasin, wawancara riset, Banjarmasin, 13 Mei 2014.

Responden pertama dari BTN Syariah KCS Banjarmasin yang penulis wawancarai adalah Ibu Putri.⁶⁷ Pertama penulis menanyakan: *“Sejak kapan Ibu bekerja pada perusahaan ini?.”*, Beliau menjawab: *“Desember 2014”*. Penulis bertanya kembali: *“Sudah berapa lama ibu bekerja pada perusahaan ini?.”* Beliau kembali menjawab: *“5 bulan.* Penulis bertanya kembali: *“Bagaimana gambaran umum menurut ibu mengenai surat kontrak kerja yang ada di perusahaan?.”*, Beliau menjawab: *“Mengenai surat kontrak kerja sudah relevan hak dan kewajiban sebagai karyawan sudah diatur disana, semua tidak memaksa tetapi mengikat”*. Penulis kembali bertanya: *“Sekarang masuk kepada faktor Internal, bagaimana reaksi anda pertama kali dengan adanya aturan penalti (sanksi) bagi karyawan di bank BTN syariah Kcs Banjarmasin ini?.”*, Beliau menjawab: *“Biasa saja”*. Penulis kembali bertanya: *“Apa tanggapan ibu terhadap penerapan penalti (sanksi) di bank BTN syariah Kcs Banjarmasin?.”*, Beliau menjawab: *“Harus ada revisi sedikit dan harus jelas isi dalam surat kontrak tersebut”*. Penulis kembali bertanya: *“Apakah dengan adanya pemberian penalti (sanksi) menjamin anda berkarir lebih tinggi?.”*, Beliau menjawab: *“Tidak”*. Penulis kembali bertanya: *“Apakah anda sepakat dengan adanya aturan penalti (sanksi) dan apakah itu sesuai dengan pribadi anda?.”*, Beliau menjawab: *“Setuju”*. Penulis kembali bertanya: *“Bagaimana pengalaman atau ingatan anda mengenai penalti (sanksi) yang diberikan oleh pihak bank?.”*, Beliau menjawab: *“Ikatan dinas kurang lebih tiga tahun jika dalam masa percobaan akan dikenakan denda kurang lebih sebesar 50 juta, tetapi denda itu akan berkurang seiring dengan*

⁶⁷Putri, *Internal control staff accounting* BTN Syariah Kcs Banjarmasin, wawancara riset, Banjarmasin, 12 Mei 2015.

masa kontrak kerja”. Penulis kembali bertanya: “*Bagaimana tanggapan anda mengenai suasana hati atau emosi mengenai penalti (sanksi) yang diberikan oleh pihak bank?*.”, Beliau menjawab: “*Setuju*”. Penulis kembali bertanya: “*Pertanyaan berikutnya masuk pada faktor Eksternal. Apakah anda mengerti tujuan dan manfaat dari adanya penalti (sanksi) di bank ini?*.”, Beliau menjawab: “*karyawan tidak mencederai janji sewaktu direkrut oleh pihak bank*”. Penulis kembali bertanya: “*Seberapa besarkah penalti (sanksi) berpengaruh terhadap hubungan anda dengan orang sekitar anda dan karyawan lainnya?*.”, Beliau menjawab: “*Tidak ada*”. Penulis bertanya lagi: “*Apakah pemberian penalti (sanksi) mempengaruhi anda dalam bekerja?*.”, Beliau menjawab: “*Tidak*”. Penulis bertanya lagi: “*Apakah pemberian penalti (sanksi) Berpengaruh terhadap feed back yang diberikan pihak bank?*.”, beliau menjawab: “*Setuju*”. Penulis bertanya lagi: “*Apakah anda keberatan dengan adanya penalti (sanksi) yang diberikan oleh pihak bank?*.”, Beliau menjawab: “*Tidak*”. Penulis bertanya lagi: “*Bagaimana tanggapan anda mengenai batasan kebebasan anda sebagai karyawan dalam bekerja, terhadap pemberian penalti (sanksi) ini?*.”, Beliau menjawab: “*Tidak*”. Penulis bertanya lagi: “*Bagaimana Loyalitas anda sebagai karyawan dalam bekerja, terhadap pemberian penalti (sanksi) ini?*.”, Beliau menjawab: “*Tidak*”. Pertanyaan terakhir dari faktor Eksternal adalah: “*Bagaimana tanggung jawab anda dalam bekerja, terhadap pemberian penalti (sanksi) yang diberikan kepada anda?*.”, Beliau menjawab: “*Setuju*”.

Dari wawancara diatas dapat penulis simpulkan bahwa karyawati yang penulis wawancarai ini dia tidak keberatan, dengan adanya *penalti* (sanksi) yang

diberikan oleh pihak bank dengan adanya *penalti* (sanksi) tersebut malah menambah semangatnya untuk bekerja lebih baik lagi, lebih disiplin dan malahan menjadi motivasi dalam bekerja. Kalau kita bekerja dengan baik akan mendapatkan nilai tambah untuk kita, bahkan mendapatkan bonus dan jabatan yang lebih tinggi lagi.

Wawancara 2

Responden kedua dari BTN Syariah KCS Banjarmasin yang penulis wawancarai adalah Bapak Lazwardi.⁶⁸ Penulis bertanya: *“Sejaka kapan anda bekerja di BTN Syariah KCS Banjarmasin?.”*, Beliau menjawab: *“Oktober 2014”*. Penulis bertanya lagi: *“Sudah berapa lama anda bekerja pada perusahaan ini?.”*, Beliau menjawab: *“5 bulan”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana gambaran umum mengenai surat kontrak kerja yang ada di bank ini?.”*, Beliau menjawab: *“Gambaran umum pihak karyawan dan bank sama-sama mengikat, hak dan kewajiban karyawan dan pihak bank sudah ada kontrak kerjanya disana”*. Penulis bertanya lagi: *“Sekarang masuk dalam faktor Internal, bagaiman reaksi*

⁶⁸ Lazwardi, *Financing service* BTN Syariah Kcs Banjarmasin, wawancara riset, Banjarmasin, 12 Mei 2015.

anda pertama kali dengan adanya penalti (sanksi) bagi karyawan baru yang ada disini?.”, Beliau menjawab: *“Biasa saja”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana tanggapan anda dengan adanya penerapan penalti (sanksi) tersebut?.”*, Beliau menjawab: *“Setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Dengan adanya penalti (sanksi) ini apakah anda akan berkarir lebih tinggi lagi?.”*, Beliau menjawab: *“Untuk pencapaian karir diperusahaan, penalti (sanksi) tidak menjamin seseorang untuk berkarir lebih tinggi, tetapi kalau kinerja kita kurang bagus penalti (sanksi) akan menjadi acuannya”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah dengan adanya aturan penalti (sanksi) itu sesuai dengan pribadi anda?.”*, Beliau menjawab: *“Tidak”*. Penulis kembali bertanya: *“Mengapa jadi tidak perlu?.”*, Beliau menjawab: *“Karena peraturan yang ada disurat kontrak kerja itu berisi antara lain menahan izasah, ikatan dinas kurang lebih 3 tahun, tidak boleh menikah kecuali sudah bekerja selama 2 tahun dan sesama karyawan tidak boleh menikah”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagai mana pengalaman atau ingatan anda mengenai penalti (sanksi) tersebut?.”*, Beliau menjawab: *“Melanggar perjanjian akan dikenakan denda”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana suasana hati atau emosi mengenai penalti (sanksi) tersebut?.”*, Beliau menjawab: *“Biasa saja”*. Penulis bertanya lagi: *“Sekarang masuk kepada faktor Eksternal, apakah anda mengerti tujuan dan manfaat dari penalti (sanksi) dibank ini?.”*, Beliau menjawab: *“Tujuan dan manfaatnya tidak dijelaskan”*. Penulis bertanya lagi: *“Seberapa besar dengan adanya penalti (sanksi) ini terhadap hubungan anda dengan orang sekitar anda dan dengan karyawan yang lainnya?.”*, Beliau menjawab: *“Setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah dengan adanya penalti (sanksi) ini mempengaruhi*

anda dalam bekerja?.”, Beliau menjawab: *“Setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah pemberian penalti (sanksi) berpengaruh terhadap feed back yang diberikan perusahaan?.*”, Beliau menjawab: *“Tidak setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah dengan adanya penalti (sanksi) ini anda merasa keberatan?.*”, Beliau menjawab: *“Tergantung disiplin kita dalam bekerja”*. Penulis bertanya lagi: *“Lalu bagaimana mengenai batasan kebebasan anda sebagai karyawan dalam bekerja terhadap penalti (sanksi) di bank ini?.*”, Beliau menjawab: *“Sebaiknya direvisi terlebih dahulu”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana loyalitas anda dalam bekerja terhadap pemberian penalti (sanksi) ini?.*”, Beliau menjawab: *“Loyalitas sebagai karyawan tentu ada pengaruhnya, karyawan baru terikat, karyawan lama tidak terikat lagi”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana tanggung jawab anda dalam bekerja terhadap adanya penalti atau sanksi ini?.*”, Beliau menjawab: *“Bekerja lebih bertanggung jawab dengan adanya penalti (sanksi)”*.

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan oleh penulis, bahwa pemberian *penalti* (sanksi) pada karyawan baru responden setuju-setuju saja untuk lebih memacu karyawan bekerja lebih baik lagi, tetapi perlu adanya revisi pada poin-poin tertentu seperti tidak boleh menikah selama 2 tahun masa kerja. Pemberian *penalti* (sanksi) ini dari pihak bank adalah perjanjian kontrak yang tidak memaksa tetapi mengikat, tujuannya agar karyawan lebih terdidik, disiplin dan serius dalam bekerja.

Wawancara 3

Responden ketiga dari BTN Syariah KCS Banjarmasin yang penulis wawancarai adalah Ibu Ani.⁶⁹ Penulis bertanya: *“Sejaka kapan anda bekerja di BTN Syariah KCS Banjarmasin?”*, Beliau menjawab: *“Desember 2014”*. Penulis bertanya lagi: *“Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?”*, Beliau menjawab: *“5 bulan”*. Penulis bertanya lagi: *“ Bagaimana gambaran umum menurut anda mengenai surat kontrak kerja yang ada dibank ini?”*, Beliau menjawab: *“Ikatan dinas selama 3 tahun, boleh menikah selama bekerja 2 tahun bekerja, bersedia ditempatkan diseluruh Indonesia, tidak boleh menikah satu instansi dan izasah terakhir di tahan oleh pihak bank”*. Penulis bertanya lagi: *“Sekarang masuk pada faktor Internal, bagaimana reaksi anda pertama kali mengeni aturan penalti (sanksi) bagi karyawan disini?”*, Beliau menjawab: *“Tidak”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana tanggapan anda dengan adanya penalti (sanksi) ini?”*, Beliau menjawab: *“Setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah dengan adanya penalti (sanksi) ini menjamin anda berkarir lebih tinggi lagi?”*, Beliau menjawab: *“Setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah anda sepakat dengan adanya aturan penalti (sanksi) dan apakah sesuai dengan peribadi anda?”*, Beliau menjawab: *“Tidak setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana pengalaman atau ingatan anda mengenai pengalaman atau ingatan anda mengenai penalti (sanksi) yang diberikan oleh bank?”*, Beliau menjawab: *“Menjaga sebaik mungkin jangan sampai melanggar perjanjian tersebut”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana suasana hati atau emosi anda mengenai*

⁶⁹Ani, *Customer service* BTN Syariah Kcs Banjarmasin, wawancara riset, Banjarmasin, 13 Mei 2014.

penalti (sanksi) tersebut?.”, Beliau menjawab: *“Biasa saja”*. Penulis bertanya lagi: *“Sekarang masuk pada faktor Eksternal. Apakah anda mengerti dari adanya penalti (sanksi) tersebut?.*”, Beliau menjawab: *“Manfaatnya supaya karyawan lebih disiplin dan tidak mengingkari janji sebagai karyawan bank”*. Penulis bertanya lagi: *“Seberapa besarkah penalti berpengaruh terhadap hubungan anda dengan orang sekitar anda dan dengan karyawan yang lainnya?.*”, Beliau menjawab: *“Tidak ada”*. Penulis bertanya lagi: *“Apakah pemberian penalti (sanksi) ini berpengaruh terhadap pekerjaan anda?.*”, Beliau menjawab: *“Tidak ada”*. Penulis bertannya lagi: *“Apakah pemberian penalti (sanksi) berpengaruh terhadap feed back yang diberikan pihak bank?.*”, Beliau menjawab: *“Tidak ada”*. Penulis bertannya lagi: *“Apakah anda keberatan dengan adanya penalti (sanksi) yang diberikan pihak bank?.*”, Beliau menjawab: *“Keberatan”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana mengenai batasan kebebasan anda sebagai karyawan dalam bekerja terhadap pemberian penalti (sanksi) tersebut?.*”, Beliau menjawab: *“Tidak setuju”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana loyalitas anda sebagai karyawan dalam bekerja terhadap pemberian penalti (sanksi) ini pada perusahaan?.*”, Beliau menjawab: *“Loyalitassebaik mungkin kita bekerja, ada atau tidak adanya penalti tetap loyal terhadap perusahaan”*. Penulis bertanya lagi: *“Bagaimana tanggapan anda mengenai tanggung jawab anda dalam bekerja terhadap pemberian penalti (sanksi) tersebut?.*”, Beliau menjawab: *“Harus bertanggung jawab selama bekerja”*.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kayawati yang penulis wawancarai ini dia tidak keberatan dengan adanya *penalti (sanksi)* yang diberikan

oleh pihak bank kepada karyawan baru. Dengan adanya *penalti* (sanksi) tersebut sebenarnya akan memacu karyawan baru untuk bekerja lebih baik lagi dan bertanggung jawab karena ada timbal baliknya. Mengenai *penalti* (sanksi) harus ada sedikit revisi, yaitu peraturan tidak boleh menikah selama bekerja kurang dari 2 tahun kepada pegawai baru sebaiknya ditiadakan saja, karna tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menganjurkan umatnya untuk menikah apabila sudah siap dan mampu.

Tabel 4.2 Matriks I

Faktor Internal dan Faktor Eksternal

Faktor Internal

No.	Uraian	Ibu Putri	Bapak Lazwardi	Ibu Ani
1.	Reaksi pertama kali bapak/ibu/saudara(i) mengenai aturan <i>penalti</i> (sanksi) bagi karyawan BTN syariah KCS Banjarmasin?	Setuju	Setuju	Setuju
2.	Apa tanggapan bapak/ibu/saudara(i) terhadap penerapan <i>penalti</i> (sanksi) BTN syariah KCS Banjarmasin?	Tidak setuju	Setuju	Setuju
3.	Apakah adanya pemberian <i>penalti</i> (sanksi) menjamin anda berkarir lebih tinggi di BTN syariah KCS Banjarmasin?	Tidak setuju	Tidak setuju	Setuju

4.	Apakah bapak/ibu/saudara(i) sepakat dengan adanya aturan <i>penalti</i> (sanksi) dan apakah itu sesuai dengan pribadi bapak/ibu/saudara(i)?	Setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
5.	Bagaimana pengalaman atau ingatan bapak/ibu/saudara(i) mengenai <i>penalti</i> (sanksi) yang diberikan oleh BTN syariah KCS Banjarmasin?	Setuju	Setuju	Setuju
6.	Bagaimanatanggapannya bapak/ibu/saudara(i) mengenai suasana hati atau emosi mengenai <i>penalti</i> (sanksi) yang diberikan oleh BTN syariah KCS Banjarmasin?	Setuju	Setuju	Tidak setuju

Faktor Eksternal

No.	Uraian	Ibu Putri	Bapak Lizwardi	Ibu Ani
1.	Apakah bapak/ibu/saudara(i) mengerti tujuan dan manfaat dari adanya <i>penalti</i> (sanksi) BTN syariah KCS Banjarmasin?	Setuju	Setuju	Setuju
2.	Seberapa besarkah <i>penalti</i> (sanksi) berpengaruh terhadap hubungan anda dengan orang sekitar anda dan dengan karyawan yang lain?	Setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
3.	Apakah pemberian <i>penalti</i> (sanksi) mempengaruhi bapak/ibu/saudara(i) dalam bekerja di BTN syariah KCS Banjarmasin?	Setuju	Tidak setuju	Setuju
4.	Apakah pemberian <i>penalti</i> (sanksi) berpengaruh terhadap <i>feed back</i> yang diberikan BTN syariah KCS Banjarmasin?	Setuju	Setuju	Setuju
5.	Menurut tanggapan bapak/ibu/saudara(i) apakah anda keberatan dengan adanya penalti (sanksi) yang diberikan pihak bankBTN syariah KCS Banjarmasin?	Tidak setuju	Tidak setuju	Setuju

Tabel 4.3 Matriks II

No.	Uraian	Ibu Putri	Bapak Lazwardi	Ibu Ani
1.	Tidak boleh menikah kurang dari 2 tahun bekerja pada bank BTN syariah KCS Banjarmasin.	Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
2.	Tidak boeh menikah sesama instansi pada bank BTN syariah KCS Banjarmasin.	Setuju	Setuju	Setuju
3.	Tidak boleh berhenti selama masa ikatan dinas 3 tahun kerja pada bank BTN syariah KCS Banjarmasin.	Setuju	Setuju	Setuju
4.	Bersedia ditempatkan diseluruh	Setuju	Setuju	Setuju

	wilayah Indonesia			
--	-------------------	--	--	--

B. Analisis Data

1. persepsi karyawan terhadap pemberian penalti (sanksi)

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya diatas tentang pendapat karyawan terhadap pemberian *penalti* (sanksi) pada bank BTN syariah KCP Banjarmasin, maka dalam kesempatan ini penulis akan memberikan analisis terhadap tanggapan para karyawan terhadap pemberian *penalti* (sanksi) tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi pada dasarnya dibagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal:⁷⁰

⁷⁰<http://www.duniapsikologi.com/persepsi-pengertian-definisi-dan-faktor-yang-mempengaruhi/>, diakses pada tanggal 15 Februari 2015, 10:15

Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi *persepsi*, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain:(1) *Fisiologis*, (2) *Perhatian*, (3) *Minat*, (4) *Kebutuhan*, (5) *Pengalaman dan ingatan* (6) *Suasana hati*.

(1) *Fisiologis*(reaksi pertama kali),dari 3 karyawan yang berpendapat tentang reaksi pertama kali mengenai aturan *penalti*, semuanya setuju karena sudah merupakan wewenang setiap perusahaan untuk mengeluarkan kontrak kerja bagi setiap karyawannya. (2) *Perhatian*(penerapan penalti),dari 3 karyawan hanya 1 karyawan yang tidak setuju terhadap penerapan *penalti* (sanksi), karyawan tersebut berpendapat bahwa isi kontrak kerja harus jelas seperti penempatan *job description*, dan 2 lainnya setujuagar karyawan lebih terdidik serius dan disiplin dalam bekerja.(3)*Minat*(menjamin berkarir lebih tinggi), dari 3 karyawan 2 yang tidak setuju terhadap pemberian *penalti* menjamin dalam berkarir, mereka berpendapat bahwa menjamin dalam bekerja bukan dari *penalti* (sanksi) tetapi dari integritas dalam bekerja, sedangkan yang setuju berpendapat bahwa dengan adanya *penalti* (sanksi) memacu karyawan bekerja lebih baik lagi. (4) *Kebutuhan yang searah*(sepakat dengan atauran *penalti* dan apakah sesuai dengan keperibadian), Aturan dari 3 karyawan 2 diantaranya tidak setuju dengan aturan *penalti* mereka berpendapat bahwa isi surat kontrak tersebut memberatkan karyawan mengenai aturan dalam menikah dan 1 karyawan setuju karena kalau tidak ada *penalti* karyawan tidak akan bertanggung jawab dalam bekerja.(5) *Pengalaman atau ingatan*, dari 3 karyawa Semua setuju,mereka berpendapat

memang konsekwensi bagi setiap pegawai baru.(6) *Suasana hati/emosi*,dari 3 karyawan hanya 1karyawan yang tidak setuju, karena harus ada revisi dari surat kontrak kerja tersebut. 2 karyawan setuju, karena sudah biasa mengenai isi surat kontrak kerja tersebut.

Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan objek-objek yang terlibat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan atau menerimanya, sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah:⁷¹ (1) *Ukuran dan penempatan dari objek atau stimulus*, (2) *Warna dan ojek-objek*, (3) *Keunikan dan kekontrasan stimulus*, (4) *Intensitas dan kekuatan dari stimulus*, (5) *Motion atau gerakan*.

(1) *Ukuran dan penempatan dari objek atau stimulus*(tujuan dan manfaat dari adanya *penati*),dari 3 karyawan yang berpendapat tentang tujuan dan manfaat dari adanya penalti sumuanya setuju gunanya agar karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja. (2) *Warna dan objek-objek*(hubungan dengan orang sekitar dan dengan karyawan lain), dari 3 karyawan 2 diantaranya tidak setuju karena harus ada revisi dalam isi kontrak kerja yang tidak memperbolehkan karyawan menikah kurang dari 2 tahun masa kontrak kerja, 1 orang setuju karena tidak ada hubungannya dengan orang sekitar. (3) *Keunikan dan kekontrasan*

⁷¹<http://www.duniapsikologi.com/persepsi-pengertian-definisi-dan-faktor-yang-mempengaruhi/>, diakses pada tanggal 15 Februari 2015, 10:15

stimulus(berpengaruh dalam bekerja),dari 3 karyawan 2 diantaranya setuju karena menjadi motivasi dalam bekerja dan satu orang tidak setuju terhadap penambahan ikatan dinas. (4) *Intensitas dan kekuatan dari stimulus(feed back* yang diberikan), dari 3 karyawan semua setuju karena kalau bekerja dengan baik pasti mendapatkan nilai tambah dari perusahaan. (5) *Motion atau gerakan(penerapan penalti)*, dari 3 karyawan 2 diantaranya setuju karena sudah menjadi kewajiban dalam bekerja. 1 orang tidak setuju karena ada aturan dalam surat kontrak kerja yang melarang karyawan menikah selama bekerja kurang dari 2 tahun.

Sebagaimana diketahui pada bab sebelumnya yaitu bab II bahwa pada prinsipnya kontrak kerja merupakan hal yang penting dalam proses manajemen sumber daya manusia, didalam kontrak kerja terdapat perjanjian antara kedua belah pihak (manajemen dan pekerjaan) dalam suatu waktu dan dalam pekerjaan tertentu. Maka dari itu, penting untuk memperjelas kontrak kerja, mengingat permasalahan dalam hubungan antara manajemen dengan karyawan dikarenakan masalah kontrak kerja. Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga karyawan atau buruh yang bekerja untuk dirinya.

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Jika karyawan mampu menunjukkan kerja yang baik, maka bisa diputuskan menjadi pegawai tetap, namun jika kinerja jelek, karyawan tersebut bisa dipecat.⁷²

⁷²Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karabet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*,(Jakarta: Pt. Grafindo Persada, 2008).,h. 112.

Konsep ini pernah dijalankan oleh Khalifah Umar r.a. diriwayatkan bahwa Khalifah Umar r.a. berkata kepada pegawainya: *Sesungguhnya aku memilihmu, untuk mengujimu. Jika engkau mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku tambah tanggung jawabmu. Namun, jika kinerja engkau jelek, aku akan memecatmu*".

Sanksi adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang diberikan oleh pihak bank karena berbuat sesuatu yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu.⁷³

2. Faktor yang melatar belakangi terjadinya persepsi karyawan terhadap kebebasan, loyalitas, serta tanggung jawab dalam bekerja.

Faktor kebebasan menurut pengertian *etimologi* ini tentu tidak memadai dan memungkinkan dijadikan pijakan hukum secara personal dalam realitas sosial. Karena jika itu terjadi, maka akan melahirkan ketidakbebasan bagi pihak lain. Ini berarti, tidak ada seorang pun bebas sepenuhnya, karena kebebasan secara akademik terikat oleh aturan-aturan, baik agama, etika maupun budaya. Keterikatan makna bebas dengan konsepsi keagamaan, etika, dan budaya inilah membuat pengertiannya menjadi bias dan subjektif. Karena setiap agama dan

⁷³Philip Tampu Bolon, Bodhans, Skripsi, *Penghargaan dan Sanksi (Studi pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang)*, (Semarang: Universitas Diponegoro. 2013). mengutip dari Andenes Johan, "Deterrence and Specific Offenses" (38 *Universiti Of Chicago Law Review*), h. 537-538

budaya memiliki aturan dan norma yang mungkin berbeda sesuai titah yang direduksi dari ajaran kitab suci setiap agama dan konsepsi budaya itu.⁷⁴

Maka dari pada itu alangkah baiknya dari pihak bank merevisi kebijakan tersebut karena membatasi kebebasan karyawan dalam menikah agar tidak menjadi polemik atau masalah yang akan mencederai prinsip-prinsip syariah yang telah diterapkan pada bank BTN syariah.

Melihat dari persoalan diatas dan juga mengacu pada prinsip-prinsip Islam yang menjelaskan bahwasannya Nabi SAW memerintahkan muslim agar segera menikah begitu dia mampu. Keluarga merupakan inti dari masyarakat Islam.⁷⁵ Rasulullah dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari yang berbunyi :

يَا مَعْشَرَ الشَّبَابِ بِمَنْ سَطَّاعَ مِنْكُمْ الْبَاءَةَ فَلْيَتَزَوَّجْ، فَإِنَّهُ أَغْضَى

لِلصَّرِّ وَأَحْصَنَ لِلْفَرْجِ، وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَعَلَيْهِ بِالصَّوْمِ فَإِنَّهُ لَهُ وَجَاءٌ⁷⁶

Artinya: *“Wahai para pemuda, barang siapa yang telah mampu diantaramu untuk menikah, maka hendaklah menikah karena akan menundukkan*

⁷⁴ <http://www.duniapsikologi.com/kebebasan-dalam-profesi-etimologi/>, diakses pada tanggal 15 April 2015, 08:25

⁷⁵ Abdul Rahman, *Perkawinan Dalam Syariat Islam*, Jakarta; Penerbit Rineka Cipta, 1998) h 2.

⁷⁶ Muhammad Ismail Abi Abdillah al-Bukhari, *Matan al-Bukhari* (Indonesia: Maktabah Dar Ihya al-Kutub al-Arabiya, t.th), juz 1, h.3

pandanganmu dan memelihara kehormatanmu dan barang siapa yang tidak mampu maka berpuasalah. Sesungguhnya puasa itu menjadikan perisaimu”

Hanya menikahlah merupakan cara untuk membentuk lembaga ini. Sedangkan hubungan campur luar itu termasuk hal yang dikutuk dan terlarang.⁷⁷ Al Quran menjelaskan zinah dalam surah Al-Isra ayat 32:⁷⁸

وَلَا تَقْرَبُوا الزَّوْجِيْنَ اِنَّهُ كَانَ فَا حِشَّةً وَّ سَاءَ سَبِيْلًا

Artinya: “Dan jangan lah kamu mendekati zinah karna sesungguhnya zinah itu merupakan perbuatan yang keji dan jalan yang buruk”.

Menurut peneliti pihak perbankan harusnya tidak mencantumkan atau merevisi peraturan yang tidak membolehkan karyawan menikah selama bekerja kurang dari 2 tahun, karna tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. juga terlalu lama apabila karyawan yang sudah siap untuk menikah dan sudah memiliki pendamping dilarang dengan jangka waktu 2 tahun tersebut, karena akan ditakutkan mendekati zinah.

Menurut penelitian penulis bank BTN Syariah membuat kebijakan atau peraturan yang melarang karyawan baru untuk menikah selama 2 tahun selama masa kontrak kerja tersebut, sepengetahuan penulis dari wawancara kepada karyawan bank BTN Syariah KCS Banjarmasin bank BTN Syariah yang membuat kebijakan tersebut berlandaskan bank BTN konvensional.

⁷⁷ Abdul Rahman, *Perkawinan Dalam Syariat Islam*, op.cit, 1998) h 2.

⁷⁸ Depertemen Agama Republik Indonesia, *al-qur'an dan tafsirnya* (Yogyakarta : Pt Dana Bhakti Wakaf) h. 388

Faktor loyalitas dalam bahasa Indonesia berarti, kepatuhan dan kesetiaan mengikuti. Patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan.⁷⁹

Sumber daya manusia mempunyai loyalitas yang tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Kepedulian disini yakni bahwa sumber daya manusia tersebut bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi pada perusahaan. Baik kondisi itu yang mengarahkan kepada kecenderungan merugikan.⁸⁰

Menurut penelitian penulis dari ketiga orang responden yang diwawancaraimereka memberikan pendapat tentang loyalitas dalam bekerjasebagai karyawan dalam bekerja selama ikatan dinas 3 tahun terhadap pemberian *penalti* (sanksi). Menurut kesimpulan ketiga karyawan mereka semuanya setuju atas kebijakan tersebut karena ikatan dinas selama tiga tahun tersebut tidak mempengaruhi kesetiaan terhadap perusahaan, ada atau tidak adanya *penalti* (sanksi) mereka tetap loyal terhadap pekerjaan karena bukannya *penalti* (sanksi) yang mengikat mereka juga ada aturan-aturan yang lainnya.

Faktor tanggung jawab, setiap manusia harus mempunyai rasa tanggung jawab, yang mana rasa tanggung jawab itu harus disesuaikan dengan apa yang telah dilakukan. Arti dari tanggung jawab menurut kamus bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab

⁷⁹Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1989), h. 629.

⁸⁰Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: Cetak Pratama, 2012), h. 135.

menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah berkewajiban memikul, menanggung segala sesuatunya dan menanggung segala akibatnya.⁸¹

Tanggung jawab bukanlah sekedar kata-kata yang memperkuat jati diri, tapi tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat.⁸² Al Qur'an menjelaskan tanggung jawab dalam surah An-nisa ayat 58 berikut:⁸³

الْأَوْفَىٰ بِالْجَزَاءِ يُجْزَاهُ ثُمَّ يُرَىٰ سَوْفَ سَعِيهِ رُوَّانَ سَعَىٰ مَا إِلَّا لِنَسْنِ لَيْسَ وَأَنَّ



Artinya :“...Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan dalil. Sesungguhnya Allah memberikan pelajaran yang sebaik-baiknya kepada mu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat....”

Dari penjelasan ayat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwasanya tanggung jawab seorang karyawan perbankan syariah tidak semata-mata hanya

⁸¹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1989), h. 534

⁸² *Ibid.*, h. 13

⁸³ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-qur'an dan tafsirnya* (Yogyakarta : Pt Dana Bhakti Wakaf) h. 270

kepada para klien atau perusahaan yang diwakilinya tetapi lebih dari itu ia harus mempertanggung jawabkan semua transaksi yang dilakukan kepada Allah SWT. Semua karyawan harus percaya bahwa perbuatan mereka akan dicatat oleh malaikat Atif dan Roqib dengan rinci dan kelak di akhirat catatan kedua malaikat tersebut akan diminta pertanggung jawabannya di depan Allah SWT.

Menurut penelitian dari ketiga wawancara karyawan mengenai tanggung jawab terhadap *penalti* (sanksi) dalam bekerja, terhadap isi surat kontrak kerja yang berisi tentang bersedia ditempatkan diseluruh Indonesia. Mereka semuanya setuju dan bersedia ditempatkan dimana saja karena sudah sesuai dengan gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.