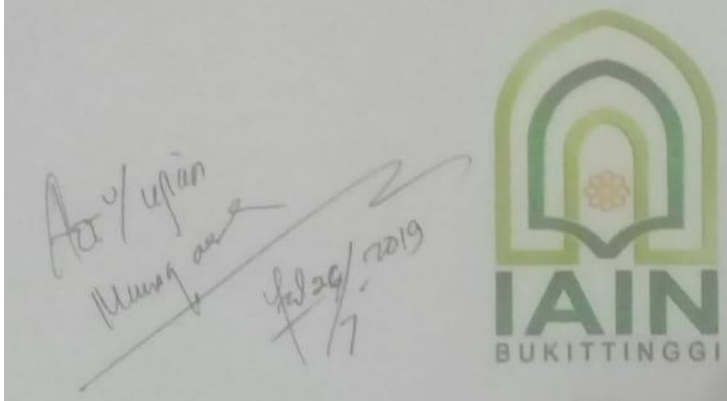
UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG BUKITTINGGI

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md) Pada Program Studi
Diii Perbankan Syariah



Oleh :

EFA PURNAMA SARI
(3116089)

PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

1440 H/ 2019 M

Kampus I : Jalan Prof. M. Sjafei Kampung Manggis Ladang Laweh Bukittinggi Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22875

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Jurusan D III Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi atas nama Efa Purnama Sari NIM.3116089 dengan judul " **Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Di Pt.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.**" Memandang bahwa Tugas Akhir yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat untuk diajukan ke Sidang Ujian Akhir.

Demikianlah surat persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, Juli 2019

Pembimbing

SANDRA DEWI,SE.M.M
Nip.197307172014112002

ABSTRAK

Tugas akhir ini disususn oleh **Efa Purnama Sari** (3116.089) dengan judul **"Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi".** Secara umum maksud dari judul diatas adalah untuk mengetahui bagaimana Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

Latar belakang penulis mengangkat judul ini karena adanya masalah dalam kedisiplinan karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi seperti terlambat datang saat *briefing* dimulai, melayani nasabah kurang tepat waktu. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kualitas yang baik dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan yang juga baik, mengingat faktor pelayanan yang diberikan menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode observasi dan wawancara yang datanya diambil langsung dari sumber pertama, menghasilkan data deskriptif sehingga penulis dapat menguraikan tentang upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

Hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi dilakukan melalui beberapa upaya yaitu dalam hal tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa gaji dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, upaya yang dilakukan sudah berjalan baik, namun masih belum optimal dalam hal pengawasan karena pengawasan lebih terfokuskan pada karyawan bagian RO *(Relationship Officer)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul "**Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi**". Shalawat dan salam tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju zaman yang terang benderang dan berilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Ahli Madya pada jurusan DIII Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Dalam penulisan dan penjelasan Tugas Akhir penulis tidak terlepas dari berbagai kesulitan karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki. Namun berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini melalui bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda **Asril (alm)** dan Ibunda **Ermi Wati** dan juga kepada 8 saudara saya beserta kedua keponakan **Amrihanifa Kavlan dan Riziqya Farzana** serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dorongan dan motivasi. Berkenaan dengan itu izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu **Dr.Ridha Ahida, M. Hum**, Rektor IAIN Bukittinggi beserta Wakil Rektor.
2. Bapak **Dr.IizIzmuddin, MA,** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi.
3. Ibu **Novera Martilova, SE,MM**, Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi.
4. Ibu **Rahmi**, Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan dukungan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di IAIN Bukittinggi.
5. Ibu **Sandra Dewi.SE.MM,** selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan/i IAIN Bukittinggi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan di perguruan tinggi ini.
7. Pimpinan serta karyawan/i perpustakaan IAIN Bukittinggi yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis berbagai macam sumber buku.
8. Bapak **Taufiq Pradhana** selaku pimpinan dari PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, dan Bapak **Dody Wahyudi** selaku praktisi pembimbing yang sudah bersedia jadi narasumber dan Ibuk **Sari Eka Putri** sebagai service assistant di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi yang telah bersedia menjadi narasumber penyelesaian Tugas Akhir.

9. Kepada saudara **Andra, Fadhli Husaini** dan sahabat **Ming Etmi Elia, Rania Alhady, Ulfa Sabrina, Ayuni Prattiwi Ulandri, Nadia Asmita,Cici Afni Putri, Rika Wati, Herni Safitri** yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Kepada seluruh keluarga besar mahasiswa jurusan DIII Perbankan Syariah Lokal C angkatan 2016 yang telah memberikan masukan dan dorongan dalam Tugas Akhir ini.

Atas segala bantuan yang diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Kritik dan saran sangat penulis harapkan demi penyempurnaan Tugas Akhir ini dan juga penulis berharap Tugas Akhir ini menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi penulis khususnya, bagi masyarakat luas secara umum dengan izinnya.

Bukittinggi, 23 Juli 2019

Penulis

EFA PURNAMA SARI

3116.089

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING……. ii

ABSTRAK …… iii

KATA PENGANTAR…….. iv

DAFTAR ISI…… vii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah…… 1
B. Identifikasi Masalah…….. 7
C. Batasan Dan Rumusan Masalah……... 7
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian……. 8
E. Penjelasan Judul…… 9
F. Kajian Terdahulu…….. 10
G. Metode Penelitian……. 11
H. Sistematika Penelitian……... 14

Bab II LANDASAN TEORI

A. Teori Upaya…….. 16
B. Teori Disiplin Kerja……. 16
   1. Pengertian Disiplin Kerja…… 16
   2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja…… 20
   3. Pendekatan Disiplin Kerja…….. 21
   4. Pentingnya Disiplin Kerja……... 22

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja…….. 23
6. Pelaksanaan Disiplin Kerja……. 26
7. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja…… 29
8. Mengatur Dan Mengelola Disiplin Kerja…….. 29
9. Indikator-Indikator Disiplin Kerja…… 31

C. Landasan Syariah …… 33

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi……. 38
1. Sejarah Berdiri PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi…….. 38
2. Visi Dan Misi PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi……. 42
3. Struktur Organisasi PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi… 43
4. Produk-Produk PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinngi…….. 44
1. Produk Pendanaan…….. 46
2. Produk Jasa……. 48
3. Produk Pembiayaan…… 49

B. Hasil Dan Pembahasan…… 52
1. Pelaksanaan Disiplin Kerja…….. 52
2. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah BukopinCab.Bukittinggi……... 55

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan…… 62
B. Saran…….. 62

DAFTAR KEPUSTAKAAN

BAB I

PENDAHULUAN

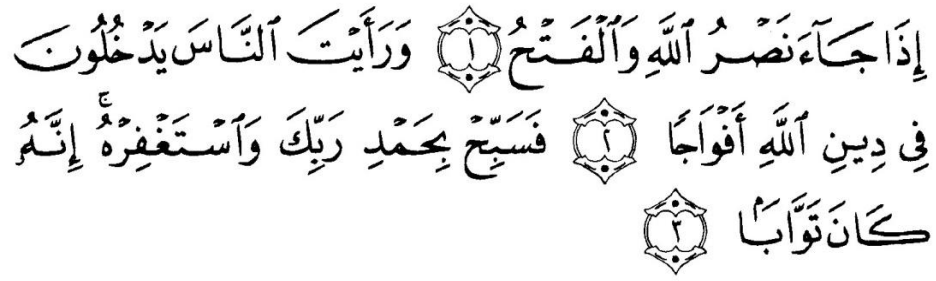
A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip prinsip syariah,bank syariah beroperasi tidak menggunakan sistem bunga melainkan dengan sistem bagi hasil dan penentuan biaya berdasarkan syariah islam. Dalam bank syariah akad yang dilakukan memiliki konsekuensi karena akad yang digunakan berdasarkan hukum islam. Seiring berjalannya waktu perkembangan bank syariah semakin maju hal itu dibuktikan dengan mulai banyaknya bermunculan bank bank syariah disetiap daerah.

Perkembangan Bank Syariah yang begitu pesat, tidak terlepas dari SDM yang dimiliki,kemajuan suatu lembaga/perusahaan mencerminkan siapa SDM didalamnya,SDM yang berkualitas tentunya akan mempercepat tujuan dari perusahaan. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para "manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran norma norma social yang berlaku". [1]

[1] Carnila, *pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja,*jurnal administrasi bisnis, vol.9 No.1,2014,hal.1.

Disiplin kerja iuga dijelaskan dalam surat Al-ashr ayat 1-3 yang berbunyi :


إِذَا جَآءَ نَصْرُ ٱللَّهِ وَٱلْفَتْحُ ﴿١﴾ وَرَأَيْتَ ٱلنَّاسَ يَدْخُلُونَ
فِى دِينِ ٱللَّهِ أَفْوَاجًا ﴿٢﴾ فَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ وَٱسْتَغْفِرْهُ ۚ إِنَّهُۥ
كَانَ تَوَّابًۢا ﴿٣﴾

Artinya :

Demi masa,sesungguhnya manusia itu benar benar dalam kerugian ,kecuali orang orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan sehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan sehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Surat Al-Ashr termasuk surat makkiyah diturunkan sesudah Al-Insyirah penyebab ayat ini diturunkan berkaitan dengan kebiasaan masyarakat arab yang suka bercakap cakap disore hari membicarakan tentang berbagai hal dalam kehidupan sehari hari,dari kejadian ini Allah SWT menurunkan surat Al-Ashr Ayat diatas menjelaskan Allah SWT berfirman dengan memakai masa,sebab masa itu mengandung banyak peristiwa dan contoh yang menunjukan kekuasaannya,sesungguhnya manusia adalah merugi dalam amal

perbuatannya kecuali orang orang yang beramal shaleh ,perbuatan manusia adalah sumber kesengsaraanya sendiri. [2]

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan dalam dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yaitu:

"Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukai maupun hal yang dibencinya, kecuali ia diperintah untuk maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat".(H.R Bukhari Muslim).

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja kan mengalami perkembangan karir atau prestasi kerja.

Bank syariah bukopin,adalah salah satu dari sekian banyak bank syariah terbaik di Indonesia dengan fitur-fitur pelayanan terlengkap dan banyak diminati oleh masyarakat. Tonggak awal mulai berdirinya bank syariah bukopin adalah dengan berdirinya bank bukopin,bank konvensioanl. Bank Bukopin Syariah diawali dengan dibentuknya tim syariah Bank Bukopin pada tahun 2001.

Kehadiran cabang syariah memberikan alternatif produk dan layanan perbankan syariah yang telah diterima oleh masyarakat secara antusias. Guna

[2] Ahmad Mustofa Al Maraghi,*Tafsir Al Maraghi*,Semarang: Toha Putra,Hal 410

memenuhi kebutuhan sebagian masyarakat Indonesia akan layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, pada bulan desember 2001 Bank Bukopin membuka cabang syariah pertama yaitu di Jalan Wijaya IX Flat IV No. 1 Melawai Raya, Jakarta Selatan. Potensi perbankan syariah ini sangat baik dan masyarakat menerimanya dengan antusias. Produk-produk yang ditawarkan dapat dengan cepat diterima masyarakat sehingga laba tahun berjalan dapat dicapai lebih cepat dari rencana.

Berbekal pengalaman ini, pada tanggal 18 November 2002 telah dibuka cabang syariah kedua di kota Bukittinggi, Sumatera Barat tepatnya di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 16 Bukittinggi ,PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi Juga Mempunyai Kantor Cabang Pembantu Di Upi Yptk Padang.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Account Officer	4
2	Account Officer Rpp	3
3	Servive Assistance	1
4	Head Teller	1
5	Cs	1

6	Teller	2
7	Tki	1
8	Internal Control	1
9	Admp	1
10	Adml	1
11	Legal	1
12	Ip	1
13	Sarlog	1
14	Staf Audit Cabang	1
15	Security	4
16	Driver	2
	TOTAL	**26**

Sumber : Struktur PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

Dilihat dari tabel jumlah karyawan diatas terlihat PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi merupakan Bank Syariah yang cukup berkembang sehingga mampu mempekerjakan karyawan yang cukup banyak, SDM yang dimiliki haruslah SDM yang berkualitas,mengingat di Bukittinggi banyak Bank Syariah lain yang juga mengalami perkembangan yang cukup pesat.

PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi, mengharapkan karyawan karyawan yang memiliki kualitas SDM terbaik,agar mampu bersaing dan memiliki nilai jual dimata masyarakat , untuk mendapatkan hal ini upaya peningkatan disiplin kerja karyawan terlihat dilakukan oleh pimpinan

melalui,absen kehadiran, mengontrol kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, shalat berjamaah tepat waktu pada saat jam istirahat.

Untuk menghadapi persaingan, SDM yang berkualitas haruslah mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik, baik dari segi penggunaan waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan dll. Pada saat magang peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan di PT.Bank Syariah Bukopin.Cab.Bukittinggi, terlihat masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti, terlambat datang saat *Brifing*, melayani nasabah kurang tepat waktu sehingga menyebabkan nasabah menunggu terlalu lama, serta penggunaan waktu istirahat yang melebihi jadwal yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan transaksi perbankan ,mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Tanpa orang orang yang memiliki keahlian yang kompeten maka mustahil bagi bank atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Kompeten dan keahlian mereka itulah yang nantinya akan terarahkan sebagaimana peraturan peraturan yang ada diperusahaan tersebut guna mencapai apa yang dituju. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan. Kedisiplinan karyawan juga berkaitan erat dengan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya. Karena dengan

ketegasan dan kedisiplinan atasan terhadap bawahan akan membuat setiap karyawan mentaati aturan aturan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas ,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT.BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG BUKITTINGGI".**

B. Identifikasi Masalah

Kedisiplinan karyawan masih rendah dalam bekerja seperti : Terlambat datang saat *Briefing* dimulai, melayani nasabah kurang tepat waktu sehingga nasabah menunggu terlalu lama.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis dapat merumuskan suatu rumusan masalah yaitu: Bagaimanakah upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

D. Batasan Masalah

Karena cakupan permasalahan penelitian yang begitu luas pada rumusan masalah peneliti membatasi permasalahan penelitian hanya pada upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi penulis:

1) Untuk memberikan saran,acuan dan masukan yang bermanfaat mengenai Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

2) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang diteliti yaitu Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

3) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md) pada Program Diploma III Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi.

b. Bagi BANK/Lembaga keuangan :

Sebagai informasi rujukan dalam Upaya Peningkatan Dsiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kesulitan dari memahami maksud dari judul penelitian ini,maka peneliti perlu menjelaskan pengertian dari beberapa istilah yang digunakan:

Upaya : Menurut bahasa adalah suatu usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud. Jadi upaya adalah rangakaian keputusan dan tindakan untuk mencapai suatu maksud dalam pencapaian tujuan organisasi. [3]

Disiplin Kerja : Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusa haan. [4]

PT.Bank Syariah Bukopin : Lembaga yang menghimpun dan menyalurkan dana berdasarkan prinsip-prinsip syariat islam.

Upaya peningkatan disiplin kerja karyawan Di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi adalah bentuk usaha atau ikhtiar untuk meningkatkan kerelaan dan kesediaan

[3] Syafri Mangkuprawira,*Iklim Bisnis, Kemanusiaan, Dan Komunikasi,* Jakarta : 2009, Hal.25.
[4] Edy Sutrisno ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana Prenada Group,2009,hal.87.

karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan norma norma perusahaan guna mempercepat tujuan dari perusahaan tersebut.

G. Kajian Terdahulu

Imron Arifin (Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan Vol,1,No.1),2018.**"Strategi Preventif Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Pemerintah".**Dari metode penelitian yang dilakukan peneliti ini, didapat hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai kantor dan arsip pemerintah sudah tinggi. Perbedaan dengan penelitian peneliti sekarang adalah terletak pada judul dan hasil dari penelitian.

Ririn Nur Indah Sari (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol,1,No.1)2016.**"Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja".** Hasil dari pembahasan penelitian ini secara parsial kepuasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara dominan. Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada judul dan metode penelitian.

Almitraf (Jurnal Administasi Pendidikan Vol,3,No.1),2015.**"Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Organisasi"**. Dari hasil pembahasan penelitian ini terdapat adanya peran besar serta pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan .Perbedaan dengan penelitian sekarang terletak pada judul penelitian.

H. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

   Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan temuan yang tidak diperoleh oleh alat alat prosedur statistik. Hal ini dapat mengarah pada penelitian tentang kehidupan, sejarah, perilaku seseorang atau hubungan interaksional. Konsep ini menekankan bahwa penelitian kualitatif ditandai oleh penekanan pada penggunaan nonstatistik (matematika) khususnya dalam proses analisis data hingga dihasilkan temuan penelitian secara alamiah. [5]

   Dalam penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. [6]

2. Lokasi penelitian dan waktu penelitian

   a. Lokasi penelitian

      Penelitian ini dilakukan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

   b. Waktu penelitian

      Penelitian ini dilakukan saat magang dan observasi dari tanggal 17 Mei s/d tanggal 17 Juni 2019.

[5] Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2015, Hal 15.
[6] Lexy J,Moleong,*Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosdakarya, 2010, Hal 4.

3. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yaitu dari hasil observasi dan data yang diperoleh dari responden dengan wawancara pada karyawan PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

b. Data sekunder

Data sekunder Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi,sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain biasanya sudah dalam bentuk publikasi,seperti yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan sebagainya. Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dari referensi buku buku dari perpustakaan yang berkaitan dengan penelitian serta data data dari perusahaan, dalam hal ini yang diperlukan di PT. Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.[7]

4. Tekhnik pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tekhnik pengumpulan data sebagai berikut :

[7] Suryani, Hendryadi,*Metode Riset Kuantitatif*,Jakarta :Prenada Media Group,2015,hal.171.

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu tekhnik pengumpulan data, tekhnik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar. [8]

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan kedisiplinan kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah percakapan dengan tujuan, memperoleh informasi dari orang,peristiwa, kegiatan, organisasi. Pada dasarnya wawancara adalah suatu bentuk dari wacana. Gambaran gambaran khususnya mencerminkan struktur dan tujuan wawancara yang berbeda,yaitu wacana dibuat dan diorganisasi dengan menanyakan dan menjawab pertanyaan pertanyaan. [9]

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara pada beberapa karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi yang memahami permasalahan yang dibahas.

[8] Suryani, Hendryadi,*Metode Riset Kuantitatif*,Jakarta :Prenada Media Group,2015,hal 173.
[9] Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2015, Hal 120.

c. Survei Pustaka

Yaitu memperoleh data yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian baik yang didapat dari buku buku teori yang membahas disiplin kerja,hasil hasil seminar, skripsi-skripsi yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

5. Tekhnik Analisis Data

Dalam rangka menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti perlu melakukan analisis data, setelah pengumpulan data peneliti menganalisis data dengan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif yaitu pendekatan yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang terjadi, kemudian menurut kejadian tersebut kita dapat mengetahui faktor- faktor yang menimbulkan kejadian tersebut.

Dari pendekatan deskritif kualitatif ini peneliti ingin memberikan gambaran tentang Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

I. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan ini tersusun secara sitematis maka dissusunlah sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan

kegunaan penelitian, penjelsan judul,metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan landasan teoritis yang terdiri dari upaya, disiplin, kerja, faktor faktor disiplin kerja, indikator-indikator disiplin kerja,upaya peningkatan disiplin kerja.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Memuat tentang sejarah PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi, Visi dan misi, profil PT.Bank Syariah penyaluran dana di di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi. dan hasil penelitian tentang upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

BAB IV : PENUTUP

Kesimpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Upaya

Upaya menurut bahasa adalah usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu tujuan. Jadi upaya adalah serangkaian keputusan dan tindakan untuk mencapai suatu maksud dalam pencapaian tujuan organisasi. [10]

Menurut basu swasta upaya adalah suatu usaha yang diutamakan untuk mencapai tujuan. Upaya sebagai suatu proses yang menetukan arah yang perlu dituju oleh organisasi.

Jadi dalam melakukan suatu peningkatan pada suatu perusahaan yang salah satunya peningkatan disiplin kerja karyawan diperlukan upaya-upaya agar tercapainya suatu tujuan dimana kebijakan-kebijakan serta keputusan-keputusan adalah tanggung jawab manajemen organisasi.

B. Teori Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya,akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekakacauan kekacauan. Demikian juga

[10] Syafri Mangkuprawira,*Iklim Bisnis, Kemanusiaan, Dan Komunikasi,* Jakarta : 2009, Hal.25.

kehidupan dalam suatu perusahaan akan membutuhkan ketaatan dari anggota anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin karywan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan sukar dicapai bila tidak ada displin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. [11]

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki arti sendiri sendiri. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan peraturan yang berlaku pada organisasi. Sedangkan kerja adalah bentuk usaha dari seseorag guna untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara berusaha secara sendiri maupun menjabat pada salah satu organisasi hingga mendapat suatu posisi jabatan. Jadi disiplin kerja adalah bentuk kesadaran

[11] Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana Prenada Group, 2009, Hal.85-86.

seseorang dalam mematuhi suatu aturan dalam sebuah organisasi maupun usaha mandiri guna mencapai tujuan bersama maupun individual. [12]

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merososot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konseku en, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. [13]

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, contoh seorang pesuruh disebuah kantor datang terlambat akibatnya semua ruang kerja dikantor tersebut terkunci sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada pegawai yang menjalani aktivitasnya sehingga mengganggu proses operasi hari itu, dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

[12] Ujan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai* , Jakarta : Graha Ilmu, 2012, Hal. 239.

[13] Veitzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada , 2014, Hal. 599.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar adanya displin yang baik. Jika displin tidak hanya dihubungkan denga

hal hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan hal paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bila mana usaha usaha pendekatan secara konstruktif mangalami kegagalan.

Disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama melibatkan belajar dan mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada didalam diri karyawan, menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. [14]

[14] Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana Prenada Group, 2009, Hal.87.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif yaitu, berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Displin korektif yaitu, berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu yaitu, berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan displiner.
4. Perspektif utilitarian yaitu, berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. [15]

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan displiner :

1. Aturan tungku panas

   Menurut pendekatan ini tindakan displiner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

[15] Veitzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada , 2014, Hal. 599.

a. Membakar dengan segera. Jika tindakan displiner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
b. Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
c. Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan displiner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
d. Membakar tanpa membeda bedakan. Tindakan displiner seharusnya tidak membedakan-bedakan.

2. Tindakan disiplin progresif

   Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal untuk setiap bentuk pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras.

3. Tindakan disiplin positif

   Tindakan disiplin positif hampir menyerupai tindakan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan

kerasnya hukuman sampai kelangkah terakhir, yakni pemecatan. [16]

4. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk menngkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalangan. Disiplin juga berusaha mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap

[16] Veitzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada , 2014, Hal. 601.

kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menempati respon yang dikehendaki.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas setiap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula**.**

Faktor-Faktor yang mepengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. *Besar kecilnya pemberian kompensasi*

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan*

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin

dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan*

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-rubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan*

   Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi .

5. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan*

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan

6. *Ada tidaknya perhatian kepada karyawan*

   Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang menduk tegaknya disiplin*

   Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

   a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
   b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
   c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
   d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja, bahkan bawahan sekalipun.

6. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menempati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang

dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disisplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau peraturan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan- peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggota harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpiana organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam

pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaklah masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Suatu program disiplin yang konstruktif harus ditingkatkan disekitar elemen elemen penting sebagai berikut:

a. Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijadikan secara hati-hati.
b. Pelaksanaan adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
c. Kepemimpinan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetatpi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
d. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk

cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil. [17]

7. Sanksi Pelanggaran Displin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada para pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umum berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis yaitu teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang,dengan jenis yaitu penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis yaitu penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

8. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat

[17] Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana Prenada Group, 2009, Hal.94-95.

dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum.

Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a. Standar Disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi, dan ukuran capaian.

b. Penegakan Standar Disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja. [18]

[18] Veitzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada , 2014, Hal. 603-604.

9. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bererti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan karyawan yang baik maka disiplin kerja karyawan juga ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh para bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3. Balas Jasa/Gaji dan Kesejahteraan

   Balas jasa/gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjanya maka disiplin akan terlaksana, balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

4. Keadilan

   Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5. Pengawasan

   Pengawasan adalah tindakan nyata yang efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan arahan dari atasannya langsung. Dengan pengawasan ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, pengawasan juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

6. Sanksi hukum

   Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-

peraturan organisasi sehingga perilaku yang indisipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukum yang diberikan ikut mempegaruhi tinggkat kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan ikut mempengaruhi displin kerja karyawan.pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

8. Dan hubungan kemanusiaan.

   Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesame karyawan baik hubungan keatas maupun bawahannya yang terdiri dari *direct single relationsip*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman. [19]

C. Landasan Syariah

Ilmu pengetahuan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Didalam Al-qu'ran terdapat beberapa ayat:

1. Yang secara khusus memberikan seruan untuk menyebarkan ilmu pengetahuan diantaranya surah Ali Imran ayat 187 yang berbunyi:

[19] Hasibuan,P.S.Malayu.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Hal.194

وَإِذْ أَخَذَ ٱللَّهُ مِيثَٰقَ ٱلَّذِينَ أُوتُوا۟ ٱلْكِتَٰبَ لَتُبَيِّنُنَّهُۥ لِلنَّاسِ وَلَا
تَكْتُمُونَهُۥ فَنَبَذُوهُ وَرَآءَ ظُهُورِهِمْ وَٱشْتَرَوْا۟ بِهِۦ ثَمَنًا قَلِيلًا ۖ فَبِئْسَ مَا
يَشْتَرُونَ ﴿١٨٧﴾

Artinya:

Dan (ingatlah), ketika Allah mengambil janji dari orang-orang yang telah diberi Kitab (yaitu), "hendaklah kamu benar-benar menerangkannya (isi Kitab itu) kepada manusia, dan janganlah kamu menyembunyikannya", lalu mereka melempar (janji itu) ke belakang punggung mereka dan menjualnya dengan harga murah. Maka itu seburuk-buruk jual beli yang mereka lakukan.

2. Keutamaan ilmu pengetahuan dan orang yang mempunyai ilmu pengetahuan terdapat dalam surat Ali Imran ayat 7 yang berbunyi:

هُوَ ٱلَّذِىٓ أَنزَلَ عَلَيْكَ ٱلْكِتَٰبَ مِنْهُ ءَايَٰتٌ مُّحْكَمَٰتٌ هُنَّ أُمُّ ٱلْكِتَٰبِ
وَأُخَرُ مُتَشَٰبِهَٰتٌ ۖ فَأَمَّا ٱلَّذِينَ فِى قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا تَشَٰبَهَ مِنْهُ
ٱبْتِغَآءَ ٱلْفِتْنَةِ وَٱبْتِغَآءَ تَأْوِيلِهِۦ ۗ وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُۥٓ إِلَّا ٱللَّهُ ۗ وَٱلرَّٰسِخُونَ فِى
ٱلْعِلْمِ يَقُولُونَ ءَامَنَّا بِهِۦ كُلٌّ مِّنْ عِندِ رَبِّنَا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّآ أُو۟لُوا۟ ٱلْأَلْبَٰبِ
﴿٧﴾

Artinya:

Dialah yang menurunkan Kitab (Al Qur'an) kepadamu (Muhammad). Diantaranya ada ayat yang mukhamat, itulah pokok-pokok kitab (Al-Qur'an) dan yang lain mutasyabihat. Adapun orang-orang yang dalam hatinya condong pada kesesatan, mereka mengikuti yang mutasyabihat untuk mencari-cari fitnah dan untuk mencari-cari takwilnya kecuali Allah. Dan orang-orang yang ilmunya mendalam berkata, "Kami beriman kepadanya (Al-Qur'an), semuanya dari sisi Tuhan kami." Tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang yang berakal.

Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu perilaku terapan yang dibangun atas sumbangan-sumbangan dari sejumlah disiplin ilmu. Bidang ilmu yang menonjol adalah:

1. Psikologi

   Ilmu psikologi memberikan sumbangan pada perilaku organisasi terutama dalam bidang tentang pemahaman perilaku individu dalam organisasi, dan mengendalikan perilaku individu dalam organisasi.

2. Sosiologi

   Ilmu sosiologi membahas tentang sistem sosial dan interaksi manusia dalam suatu sistem sosial. Sumbangan ilmu sosiologi terhadap perilaku keorganisasian terutama pemahaman tentang perilaku kelompok dalam organisasi. Masukan berharga dari para

sosiolog adalah dinamika kelompok, desain tim kerja, budaya organisasi, dan tekhnologi organisasi.

3. Antropologi

   Ilmu antropologi mempelajari tentang interaksi antara manusia dan lingkungannya. Sumbangan dalam perilaku organisasi adalah membantu mamahami perbedaan-perbedaan sikap dan perilaku individu dalam organisasi.

4. Ilmu Politik

   Selain tiga bidang ilmu diatas, bidang ilmu lain seperti ilmu politik, sejarah dan ilmu ekonomi juga turut memberikan andil. Sumbangan dalam perkembangan perilaku organisasi adalah tentang perilaku individu dan kelompok dalam suatu lingkungan politik. Sumbangan dari ilmu politik terhadap perilaku organisasi terutama dalam bidang proses mempengaruhi, pengalokasian wewenang dan pengelolaan konflik. Sedangkan ilmu sejarah terutama tentang sejarah dari pemimpin-pemimpin besar dimasa lampau atau keberhasilan serta kegagalannya dapat dipelajari untuk dijadikan contoh. Yang terakhir dari ilmu ekonomi mencoba menjelaskan perilaku individu ketika mereka dihadapkan pada sutu

pilihan. Sumbangan terhadap perilaku keorganisasian terutama dalam proses pengambilan keputusan. [20]

[20] Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku* Organisasi , Jakarta : Rajawali Pers, 2013, Hal. 186-187.

BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Bukopin

Perbankan syariah sebagai salah satu pilihan investasi berbasis syariah mulai mengalami pertumbuhan yang meningkat. Apalagi semenjak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah yang merupakan penyempurna dari Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998, perbankan syariah terus tampil dan menggeliat layaknya "bola salju" yang menggerus setiap sisi jalan yang dilewatinya untuk memperbesar diri untuk ikut dalam bisnis perbankan.

Perbankan syariah di Indonesia berjalan cukup menjanjikan walau gerakannya tidak secepat perbankan konvensional. Hal ini akibat dari sistem dan perangkat hukum yang mendukung perbankan syariah tidak memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi perbankan syariah untuk berkembang. Kita bisa melihat sebelum adanya revisi terhadap Undang-Undang perbankan atau munculnya Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang perbankan, tidak ada perangkat hukum yang mendukung sistem operasional bank syariah, kecuali UU No 7 tahun 1992 dan PP No 72 tahun 1992 serta UU No 21 tahun 2008.

Bank Bukopin telah melayani masyarakat sebagai Bank Umum Swasta Nasional selama lebih dari tiga dasawarsa. Cikal bakal Bank Bukopin didirikan dalam bentuk Badan Hukum Koperasi pada tanggal 10 Juli 1970 dengan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (disingkat BUKOPIN). Beberapa tonggak penting dalam perjalanan sejarahnya antara lain adalah perubahan nama menjadi Bank Bukopin pada tahun 1989, perubahan status badan hukum dari koperasi menjadi perseroan terbatas pada tahun 1993 dan diperolehnya status bank devisa pada tahun 1997. Pada tahun 1999 Bank Bukopin masuk dalam program rekapitulasi perbankan yang dijalankan pemerintah dan pada tahun 2001 telah berhasil menyelesaikannya serta menjadi bank pertama yang keluar dari program tersebut.

Berlakunya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan pada tanggal diundangkannya menandai berlakunya sistem perbankan ganda (dual system) di Indonesia yaitu sistem perbankan dengan piranti bunga dan sistem perbankan dengan piranti bagi hasil yang akad-akadnya sesuai dengan prinsip syariah Islam atau dengan kata lain dalam undang-undang tersebut dimungkinkan bagi bank konvensional untuk membentuk Unit Usaha Syariah. Unit Usaha Syariah yang didirikan oleh Bank Bukopin berkedudukan di kantor pusat Bank Bukopin.

Bank Bukopin Syariah diawali dengan dibentuknya tim syariah Bank Bukopin pada tahun 2001. Agar dalam operasional Bank Bukopin Syariah

sesuai dengan prinsip-prinsip syariah maka Bukopin Syariah mempunyai Dewan Pengawas Syariah yang terdiri dari :

Ketua : Bapak Dr. K.H. Didin Hafidhuddin

Anggota : Bapak Prof. Dr. K.H. Ali Mustafa Ya'qub, MA.

Bapak Ichwan Abidin, MA, Msc.

Kehadiran cabang syariah memberikan alternatif produk dan layanan perbankan syariah yang telah diterima oleh masyarakat secara antusias. Guna memenuhi kebutuhan sebagian masyarakat Indonesia akan layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, pada bulan desember 2001 Bank Bukopin membuka cabang syariah pertama yaitu di Jalan Wijaya IX Flat IV No. 1 Melawai Raya, Jakarta Selatan. Potensi perbankan syariah ini sangat baik dan masyarakat menerimanya dengan antusias. Produk-produk yang ditawarkan dapat dengan cepat diterima masyarakat sehingga laba tahun berjalan dapat dicapai lebih cepat dari rencana.

Berbekal pengalaman ini, pada tanggal 18 November 2002 telah dibuka cabang syariah kedua di kota Bukittinggi, Sumatera Barat tepatnya di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 16 Bukittinggi. Dari dua cabang syariah yang telah beroperasi, Bank Bukopin dapat merealisasikan penghimpunan sumber dana sebesar Rp. 43,45 miliar dan pembiayaan sebesar Rp. 52,33 miliar. Pada tanggal 26 Maret 2004 dibuka cabang syariah di Surabaya. Kemudian pada tanggal 10 Juli 2009 Bank Bukopin Cabang Syariah Surabaya memutuskan untuk lepas dari perusahaan induknya (spin off).

Produk-produk perbankan syariah yang ditawarkan Bank Bukopin antara lain produk simpanan seperti Tabungan iB SiAga Wadiah, Tabungan iB Haji, Giro iB Wadiah, Deposito iB Mudharabah, dan Tabungan Ib Rencana Sedangkan produk pembiayaan yang ditawarkan antara lain Al-Murabahah (berdasarkan prinsip jual beli), Bai' As-Salam/salam, Bai' Al-Istishna', Al-Mudharabah dan Al-Musyarakah (berdasarkan prinsip bagi hasil) serta Al-Ijarah (berdasarkan prinsip sewa). Selain produk simpanan dan pembiayaan tersebut,

Bank Bukopin Syariah juga menawarkan layanan perbankan lainnya seperti transfer, kliring, inkaso, bank garansi, letter of credit, penerimaan dan penyaluran zakat, infaq dan shadaqah, pembayaran gaji melalui Tabungan Siaga Wadiah dan sebagainya.

Bank Syariah Bukopin secara konsisten terus menggali potensi pembiayaan usaha mikro, kecil, dan menengah dengan segmentasi usaha pendidikan, kesehatan, konstruksi, dan perdagangan. Komitmen penuh dari PT Bank Bukopin Tbk sebagai pemegang saham mayoritas diwujudkan dengan menambah setoran modal dalam rangka untuk menjadikan PT Bank Syariah Bukopin sebagai bank syariah pilihan dengan pelayanan terbaik. Dan pada tanggal 10 Juli 2009 melalui Surat Persetujuan Bank Indonesia, PT Bank Bukopin Tbk telah mengalihkan Hak dan Kewajiban Usaha Syariah-nya ke PT Bank Syariah Bukopin

2. Visi Dan Misi Bank Syariah Bukopin

Bank Syariah Bukopin (BSB) mempunyai Visi "Menjadi bank syariah yang terpercaya, unggul dalam pelayanan, berdasarkan prinsip syariat Islam." dengan misi:

a. Memberikan pelayanan terbaik pada nasabah
b. Membentuk SDI yang profesional dan amanah
c. Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)
d. Meningkatkan nilai tambah kepada stakeholder

Bank Syariah Bukopin (BSB) mempunyai nilai-nilai perusahaan dalam menjalankan aktifitas bisnisnya, nilai- nilai tersebut adalah:

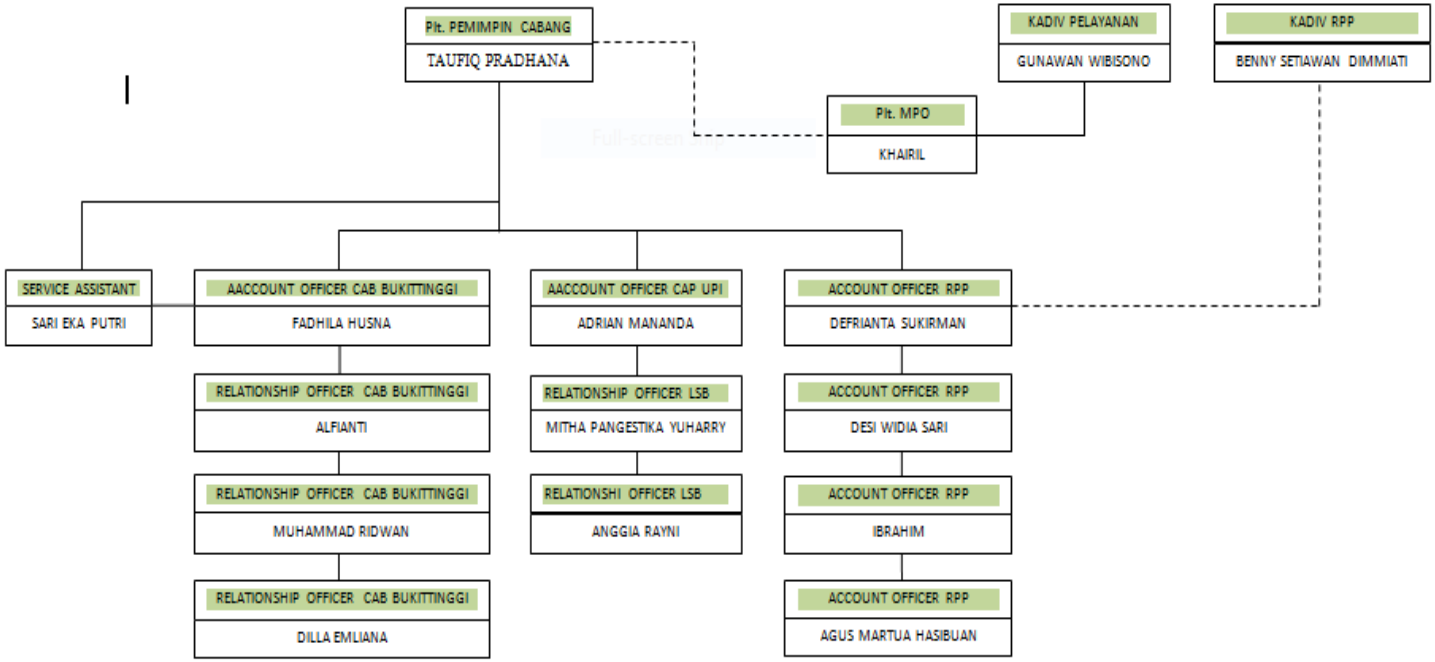
a. Profesionalisme (Fathanah)
b. Respect Other (Ikram)
c. Integrity (Amanah)
d. Dedicated To Customer (Khidmah)
e. Excellence (Ihsan)

3. **Sruktur Organisasi PT.Bank Syariah**

Struktur organisasi Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi terbagi atas dua bagian yaitu bagian bisnis dan operasi dan pelayanan cabang.

Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Bukopin

Bisnis Cabang Bukittinggi



4. Produk Produk Bank Syariah Bukopin

Produk dana Bank Syariah Bukopin, antara lain:

1. Produk Pendanaan (Funding)

a. Giro iB Wadiah

Giro iB Wadiah adalah simpanan dana yang dapat ditarik sewaktu-waktu dengan menggunakan cek, bilyet giro atau pemindahbukuan lainnya. Dana tersebut merupakan titipan (wadi'ah yad dhamanah) pada Bank Syariah Bukopin yang keamanannya terjamin dan pihak bank dengan seizin penitip dapat memanfaatkan dana tersebut untuk pengembangan usaha produktif yang halal dan menguntungkan.

b. Tabungan iB Rencana

Tabungan iB rencana adalah merupakan jenis tabungan berjangka dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis, yang menggunakan prinsip mudharabah mutlaqah, dimana Bank dapat mengelola dana nasabah untuk investasi dan dari keuntungannya akan dibagi hasilkan antara nasabah dengan Bank sesuai porsi (nisbah) yang disepakati bersama.

c. Tabungan Rencana Pendidikan

Tabungan Rencana pendidikan adalah jenis simpanan berjangka guna membantu menyiapkan dana untuk setiap jenjang pendidikan anak serta sebagai sarana guna meningkatkan disiplin dalam menabung untuk

kepentingan masa depan. Tabungan rencana pendidikan ini memberikan berbagai keuntungan, diantaranya adalah dapat dilakukan setoran dana setiap saat diluar setoran bulanan dengan jangka waktu mulai dari 1 (satu) tahun hingga 18 (delapan belas) tahun.

Khusus manfaat pendidikan, saldo dapat ditarik 50% per usia masuk jenjang pendidikan, yaitu ketika usia tertanggung (anak dari penabung) mencapai usia 3,6,12,15 dan akhir kontrak atau sesuai kesepakatan. Manfaat lain dari produk ini adalah terdapat perlindungan asuransi gratis deengan pertanggungan setoran bulanan dijamin hingga jatuh tempo maksimal Rp.500 juta/ nasabah mendapatkan uang duka untuk Nasabah yang meninggal akibat kecelakaan sebesat 20x setoran atau maksimal Rp. 100 juta/Nasabah

d. Tabungan Rencana Multiguna

Tabungan rencana multiguna merupakan jenis simpanan berjangka yang bertujuan untuk membantu mewujudkan segala impian dan rencana masa depan nasabah, seperti: wisata ke luar negeri, perjalanan ibadah, pernikahan, hingga untuk persiapan pensiun. Tabungan rencana multiguna ini memberkan berbagai keuntungan, diantaranya adalah fleksibel menentukan dan mengubah jumlah setoran bulanan mulai Rp. 100.00,-. Dapat dilakukan setoran dana setiap saat diluar setoran bulanan dengan jangka waktu mulai dari 1 (satu) tahun hingga 18 (delapan belas) tahun.

Produk ini memiliki perlindungan asuransi gratis adalah dengan pertanggungan mendapatkan uang duka sebesat 20x setoran atau maksimal Rp. 100 juta/Nasabah dan Setoran bulanan dijamin hingga jatuh tempo maksimal Rp.500 juta/Nasabah Pembukaan rekening dilakukan dengan mudah tanpa pemeriksaan kesehatan dan tanpa biaya administrasi bulanan.

e. Tabungan iB Siaga

Tabungan siaga merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dan akad yang digunakan adalah akad wadiah yad dhamanah. Tabungan siaga wadi'ah adalah jenis simpanan pada Bank Syariah Bukopin bagi perorangan dan penarikannya dapat dilakukan dengan cara tertentu. Tabungan siaga wadi'ah merupakan simpanan yang berprinsip titipan yang dapat digunakan oleh bank dengan seijin penabung dimana bank menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh (sebesar pokok yang dititipkan). Tabungan wadi'ah ini sifatnya berupa titipan dan dapat ditarik sewaktu-waktu oleh nasabah. Produk ini tidak mendapat bagi hasil tetapi bisa diberikan bonus atau insentif yang tidak diperjanjikan di awal pembukaan.

f. Tabungan iB Haji

Tabungan iB haji merupakan simpanan untuk perorangan dalam bentuk mata uang rupiah yang mempunyai rencana menunaikan ibadah

haji / umrah dan akad yang digunakan adalah wadi'ah yad dhamanah. Tabungan iB Haji adalah jenis simpanan pada Bank Syariah Bukopin yang diperuntukan bagi perorangan yang akan menunaikan ibadah haji. Tabungan iB haji ini menggunakan prinsip titipan.

g. Deposito iB Mudharabah

Deposito iB mudharabah merupakan jenis simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara deposan dengan pihak bank yang menggunakan akad mudharabah mutlaqah. Deposito tersebut dapat diperpanjang secara otomatis (Automattic Roll Over). Deposito ini menggunakan prinsip mudharabah yakni suatu perkongsian antara dua pihak dimana pihak pertama selaku pemilik dana menyediakan dana, dan pihak kedua selaku pengelola dana (mudharib) bertanggung jawab atas pengelolaan dana. Untuk itu pihak bank akan memberitahukan kepada pihak deposan mengenai nisbah/ratio dan tata cara pemberian keuntungan dan/atau perhitungan pembagian keuntungan serta resiko yang dapat timbul dari penyimpanan dana. Apabila telah terjadi kesepakatan maka akan dituangkan dalam akad. Dalam deposito mudharabah ada jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan sedangkan setoran minimal Rp. 8.000.000.

2. Produk Jasa

a. Save Deposit Box

Save Deposit Box merupakan jasa yang diberikan kepada nasabah untuk menyimpan surat-surat dan barang-barang berharga nasabah, sehingga pihak bank memperoleh imbalan atas jasanya tersebut.

b. Transfer

Transfer merupakan jasa pengiriman uang lewat bank lain dalam kota, luar kota, atau luar negeri. Sarana yang biasanya digunakan adalah surat, telepon, faxilime, on line computer dan sarana lainnya.

c. Kliring

Kliring merupakan penyelesaian antar bank dengan cara saling menyerahkan warkat yang akan di kliring di lembaga kliring (BI atau bank yang ditunjuk oleh BI), untuk wilayah Bukittinggi yang ditunjuk adalah BRI. Warkat yang dapat dikliring adalah warkat yang berasal dari dalam kota, seperti cek, bilyet giro, wesel bank, dan bukti penerimaan transfer dari luar kota.

d. Inkaso

Inkasso merupakan suatu penagihan dengan cara mengirimkan dokumen kepada bank dengan maksud mendapatkan pembayaran atau akseptasi berdasarkan syarat-syarat lainnya.

3. Produk Pembiayaan

a. Pembiayaan Konsumtif

Pembiayaan yang ditujukan bukan untuk usaha dan umumnya pembiayaan konsumtif bersifat perorangan ,pembiayaan ini dapat dilakukan dalam akad murabahah. Produknya yaitu:

Murabahah Pemilikan Rumah (MPR)

Murabahah Pemilikan rumah (MPR) merupakan pembiayaan untuk pemilikan rumah tinggal, ruko, rukan, apartemen atau rumah peristirahatan (villa) baik kondisi baru maupun lama dan prioritas pembiayaan untuk pemilikan pertama dan ditempati sendiri dengan besar pembiayaan maksimal 80% dari harga jual (rumah baru) dan maksimal 70% dari hasil penilaian bank (rumah lama)

b. Pembiayaan Produktif

Pembiayaan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan produksi,produk dari pembiayaan ini yaitu pembiayaan modal kerja yang dapat dilakukan dalam 3 akad sesuai kebutuhan nasabah yaitu akad *Musyarkah,Mudharabah Dan Musyarakah Mutanaqisyah.* Produknya yaitu:

Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

a) Pembiayaan yang ditujukan untuk meningkatkan produksi baik secara kuantitaitf ,yaitu jumlah hasil produksi, maupun secara kualitatif yaitu peningkatan kualitas dan mutu.
b) Untuk keperluan perdagangan atau peningkatan utility of place dari suatu barang.

c. Pembiayaan investasi

Pembiayaan yang ditujukan untuk membiayai baik investasi baru maupun investasi yang sudah berjalan untuk menambah ekspansi bisnis. Produknya yaitu, investasi IB yang dapat dilakukan dalam 3 akad murabahah, musyarakah mutanaqisyah, dan IMBT (leasing). Produknya yaitu:

Pembiayaan Investasi IB

Pembiayaan yang disesuaikan dengan berbagai kebutuhan nasabah, aplikasi pembiayaan yang cepat dan mudah agar anda dapat segera memenuhi kebutuhan usaha anda.

Akad yang dipakai pada produk pembiayaan Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi :

1. **Murabahah**

   Murabahah merupakan jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Diantara manfaat pembiayaan ini adalah dapat digunakan untuk memenuhi usaha modal kerja, investasi, atau konsumtif serta angsuran tetap selama masa perjajian, produk ini ditujukan untuk perorangan atau badan usaha dengan uang muka minimal 20% dari harga beli dan jangka waktu pembiayaan maksimal 10 tahun.

2. **Mudharabah**

   Mudharabah merupakan kerjasama antara pemilik modal dengan pengelola untuk suatu usaha tertentu dengan kesepakatan bagi hasil.

3. **Musyarakah**

   Musyarakah merupakan kerjasama dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dan/atau karya/keahlian dengan kesepakatan keuntungan dan resiko menjadi tanggungan bersama sesuai kesepakatan. Produk ini ditujukan untuk Perorangan atau badan usaha dengan self financing minimal 30%. Jangka waktu sesuai penyelesaian proyek dan nilai guna agunan 125% dari plafon pembiayaan.

4. Musyarakah Mutanaqisyah

Bentuk akad kerja sama dua pihak atau lebih dalam kepemilikan suatu asset yang mana ketika akad ini telah berlangsung asset dari salah satu pihak kongsi keduanya berpindah ke kongsi yang satunya,dengan perpindahan dilakukan melalui pembayaran secara bertahap.

5. Ijarah Muntahiya Bit Tamlik (IMBT)

Adalah pembiayaan investasi, yang dapat dibiayai adalah barang bergerak yang diikat dengan fiducia, hak sewa menyewa yang berakhir dengan hak kepemilikan.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan.

Suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pelaksanaan disiplin kerja karyawan berarti melakukan /mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan baik.

Pelaksanaan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi telah diatur dan ditetapkan dalam peraturan tertulis sehingga karyawan mempunyai pegangan yang jelas, peraturan tersebut dikeluarkan oleh kantor pusat yang juga wajib dipatuhi oleh kantor-kantor cabang.

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Tabel 2.1
penerapan kedisiplinan kerja karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab,Bukittinggi

NO	Yang diterapkan	Pelanggaran	Sanksi/hukuman			
1	Menggunakan waktu kerja untuk kepentingan perusahaan.	Menggunakan waktu untuk kepentingan pribadi/golongan tanpa ijin atasan.	TL	ST	SP1	SP2
2	Tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja tanpa seijin atasan.	Meninggalkan tempat kerja saat jam kerja tanpa ijin atasan.	TL	ST	SP1	SP2
3	Hadir/pulang tepat waktu sesuai jadwal	Terlambat hadir/pulang	TL	ST	SP1	SP2

	yang ditetapkan.	sebelum jadwal.				
4	Tidak melakukan pencatatan absensi milik orang lain.	Melakukan pencatatan absensi orang lain dengan sengaja.	TL	ST	SP1	SP2
5	Melakukan kerja sama dengan teman sekerja apabila diperlukan.	Menolak kerja sama baik langsung maupun tidak langsung.	TL	ST	SP1	SP2
6	Memberi tahu apabila terlambat/berhalangan hadir saat undangan rapat.	Tidak adanya pemberitahuan saat terlambat/tidak menghadiri undagan rapat.	TL	ST	SP1	SP2
7	Tidak tidur dalam jam kerja.	Tidur dengan sengaja saat jam kerja.	LS	ST	SP1	SP2

Sumber : Rekapitulasi Penerapan Peraturan Karyawan PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan teguran lisan, surat teguran, surat peringatan 1, surat peringatan 2.

a. Teguran Lisan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja akan diberi teguran lisan oleh pimpinan dalam jangka waktu 3 bulan.

b. Surat Teguran

Apabila karyawan masih melanggar disiplin kerja dengan mengabaikan teguran dari pimpinan maka perusahaan pimpinan akan mengeluarkan teguran tertulis berupa surat dalam jangka waktu 3 bulan.

c. SP1

Saat masa surat teguran telah habis namun karyawan masih tetap melakukan pelanggaran perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan pertama dengan jangka waktu 6 bulan.

d. SP2

Jika pelanggaran masih tetap terjadi perusahaan berhak mengeluarkan surat peringatan kedua dalam jangka waktu 12 bulan.

2. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

Upaya peningkatan disiplin kerja pada prinsipnya diperlukan baik untuk individu maupun dalam organisasi karena peraturan yang telah ditetapkan perlu adanya perbaikan demi perbaikan baik dari segi model peraturannya ataupun dari segi pelaksanaanya.

Setelah adanya pelaksanaan disiplin kerja yang baik,perlu adanya peningkatan disiplin kerja agar peraturan yang telah ditetapkan tadi

berjalan dengan lebih baik, dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT.Bank Syariah Bukopin.Cab Bukittinggi, melakukan upaya dalam hal :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya.

Dalam hal ini PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi mengadakan masa percobaan bagi karyawan baru selama 1 bulan serta berbagai pelatihan untuk mengetahui berbagai peraturan perusahaan serta mengembangkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tujuan yang dibutuhkan perusahaan, setelah melalui tahap percobaan karyawan tanda tangan kontrak max 2 tahun sebelum diangkat menjadi karyawan. Setelah masa kontrak akan dievaluasi kembali kemampuan karyawan layak atau tidak untuk diangkat menjadi karyawan tetap, proses ini dilakukan agar bisa mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas. [21]

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan besar dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan

[21] Hasil Wawancara dengan Karyawan bagian *Sarana dan Logistic/SDM* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi. Tanggal 26 Juni 2019.

panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik,jujur,adil serta berdisiplin baik.

Saat peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi peneliti mendapat penjelasan bahwa pimpinan perusahaan memiliki disiplin yang sangat tinggi dan banyak memberi teladan pada karyawan sama halnya seperti yang saya lihat saat observasi pimpinan datang kekantor lebih awal, bertegur sapa dengan karyawan saat berjumpa, melakukan shalat berjamaah tepat waktu, serta makan bersama karyawan tepat pada saat jam istirahat. [22]

3. Balas Jasa/Gaji dan Kesejahteraan

Balas jasa/gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan karena balas jasa/gaji dan kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Saat melakukan wawancara pada salah satu karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan dan bidang mereka masing-masing dan

[22] Hasil Wawancara dengan Karyawan bagian *Sarana dan Logistic/SDM* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi. Tanggal 26 Juni 2019.

mereka cukup puas dengan hasil yang diterima, meskipun sebenarnya mereka masih menginginkan balas jasa/gaji yang lebih.

Bahkan saya juga mendapat penjelasan adanya bonus-bonus mendadak bagi karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang baik langsung dari kantor pusat PT.Bank Syariah Bukopin seperti kenaikan jabatan serta pergi untuk liburan, hal itulah yang membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

Saat saya melakukan observasi dan wawancara pada salah satu OB di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi saya mendapat penjelasan tidak adanya perbedaan perlakuan pimpinan pada karyawan-karyawannya, "*meskipun saya hanya sebagai OB tapi saya tetap dihargai dan diperlakukan baik oleh pimpinan*". begitu penjelasan yang diberikan kepada peneliti. [23]

Perlakuan yang adil inilah sebagai salah satu penyebab adanya karyawan yang bekerja cukup lama di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

[23] Hasil Wawancara dengan *OB* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi. Tanggal 23 Januari 2019

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan berarti pemimpin harus aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi sudah berjalan dengan baik namun masih belum optimal, seperti yang saya lihat saat observasi pimpinan melakukan pengawasan langsung pada karyawan saat bekerja dengan cara mendatangi ruangan karyawan dan memberikan pengarahan bila diperlukan, serta sering melakukan rapat mendadak dengan karyawan bagian RO(*Relationsip Officer*) tetapi pengawasan lebih terfokuskan hanya pada karyawan bagian RO(Relationship Officer) sehingga masih terlihat ketidakdisiplinan pada karyawan lain.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Adanya peraturan tertulis yang jelas dan lengkap beserta sanksi-sanksi hukum yang bakal diterima si pelanggar menjadikan karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi lebih berhati-

hati dalam bekerja serta lebih disiplin dalam melakukan berbagai tindakan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Memberi hukuman secara tegas dan langsung tanpa membeda-bedakan status karyawan itulah tindakan yang segera diambil oleh pimpinan PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi saat adanya karyawan yang kurang disiplin atau dengan sengaja melanggar segala peraturan yang telah ditetapkan. [24]

Peraturan tertulis yang ditetapkan yang dapat dilihat secara langsung oleh karyawan membuat karyawan harus menerima segala konsekuensi apabila melakukan pelanggaran.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat horizontal maupun vertical.

[24] Hasil Wawancara dengan Karyawan bagian *Sarana dan Logistic/SDM* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi. Tanggal 26 Juni 2019.

Saat peneliti melakukan observasi di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi, hubungan kemanusiaan antar karyawan terlihat sangat baik, dimana sering terlihat melakukan kegiatan bersama seperti: saling bantu saat adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan sendiri, shalat berjamaah, makan siang bersama bahkan pergi liburan bersama seluruh karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

Hubungan kemanusiaan yang baik memiliki kekuatan sendiri sebagai dorongan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, dimana hubungan ini dapat membuat karyawan saling bertegur sapa dan saling mengingatkan untuk keperluan bersama. [25]

[25] Hasil Wawancara dengan Karyawan bagian *Service Assistant* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi. Tanggal 22 Januari 2019.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi bahwa upaya yang dilakukan dalam peningkatan disiplin karyawan sudah berjalan baik dalam hal tujuan dan kemampuan karyawan, teladan dari pimpinan, balas jasa gaji, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Dari upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan masih kurang optimal dalam hal pengawasan karena pengawasan lebih dikhususkan pada karyawan bagian pembiayaan dalam hal bisnis. Sehingga ketidak disiplinan masih terlihat pada karyawan lain seperti memakai jam istirahat melebihi waktu yang ditetapkan, melayani nasabah kurang tepat waktu seharusnya pengawasan dilakukan menyeluruh pada semua karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran bahwa dari 8 hal sebagai upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di PT.Bank Syariah

Bukopin Cab.Bukittinggi untuk lebih mengoptimalkan pengawasan pada semua bidang baik bidang bisnis maupun operasional pada seluruh karyawan agar kedisiplinan dapat berjalan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Rulam.2015.*Metodologi Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Almitraf.2015.*Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan.* Jurnal Administrasi Pendidikan.Vol 3. No 1

Arifin, Imron.2018.*Startegi Pereventif Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Pemerintah.* Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan Vol 1, No 1

Carnila.2014.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.9.No.1

Hasibuan,P.S.Malayu.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara

Mangkuprawira, Syafri.2009.*Iklim Bisnis, Kemanusiaan, Dan Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Group

Moleong, Lexy J.2010.*Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Rosdakarya

Mulyadi, Deddy.2013.*kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Mustofa Al Maraghi, Ahmad.*Tafsir Al Maraghi*. Semarang: Toha Putra

Nur Indah Sari, Ririn.2016.*Peningkatan Kinerja Pegawai Melelui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.Vol 1. No 1

Poltak Sinambela, Ujan.2012.*Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu

Rival Zainal, Veitzal.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group

Suryani, Hendryadi.2015.*Metode Riset Kuantitatif.* Jakarta: Prenada Media Group

Sumber, *Struktur Organisasi* PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

Sumber, *Rekapitulasi Penerapan Peraturan* PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

Sumber, Hasil Wawancara oleh Karyawan bagian *Sarlog* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi.

Sumber Hasil Wawancara dengan Karyawan bagian *Service Assistant* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

Sumber Hasil Wawancara oleh *Office Boy* di PT.Bank Syariah Bukopin Cab.Bukittinggi

www.bukopin syariah.co.id