

ANALISIS IMPLEMENTASI SANKSI PADA RUMAH MAKAN PADANG (UNIT USAHA DENGAN KONSEP MANAJEMEN SYARIAH)

ARHIPEN YAPENTRA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: yapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract

This study aims to explain the implementation of sanctions for employees of restaurant Padang as one form of Small and Medium Enterprises (UMKM) with a syariah management (lost and profit sharing). This research is a case study by descriptive method through structured interviews with 9 informants with varying long time of work and job/duties. From the presentation and interview with informants concluded that the implementation of sanctions for employees refers to the concept of sharia business, namely profit and lost sharing. One of the sanctions imposed for disciplinary action is to impose a fine or deduct the amount of profit sharing that is part of the employee by the terms set in such a way as to minimize the occurrence of the offense. On the other hand, the collected fines are distributed to all employees by using the ratio of "mato" amount each the employee has.

Keywords: Implentation of Sanction, Lost and Profit Sharing, Sharia Economics

PENDAHULUAN

Kemajuan dan produktifitas sebuah perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan membuktikan dan memperkuat keterkaitan kedua variable ini. Disiplin adalah suatu kesadaran untuk mematuhi aturan ataupun perintah yang telah ditentukan oleh organisasi (Sinambela, 2016:334). Semakin baik tingkat disiplin orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka akan semakin baik pula perkembangan dan produktifitas atau kinerja perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017:193). Hartawan (2017:2) menyebutkan bahwa dalam kehidupan sehari-hari dan di

manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Hal ini di perlukan agar setiap aktifitas masyarakat ataupun organisasi berjalan tertib dan teratur sebagaimana diharapkan. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Adakalanya untuk tegak atau agar berjalannya suatu aturan disertai dengan adanya ancaman sanksi apabila aturan itu dilanggar. Kemudian sanksi yang diancamkan tersebut benar-benar diberikan kepada setiap karyawan yang telah melanggar aturan perusahaan maupun peraturan organisasi yang telah dilanggar tersebut karena biasanya

setiap pelanggaran aturan akan memberikan dampak yang merugikan kepada perusahaan dan mungkin juga pada diri karyawan itu sendiri. Pemberian sanksi ini harus di berlakukan secara adil kepada setiap karyawan yang telah bertindak indiscipliner, dengan makna bahwa setiap karyawan melanggar aturan yang sama akan diberikan sanksi hukum yang sama. Islam sebagai agama yang universal dan paripurna banyak memberikan tuntunan betapa pentingnya perilaku disiplin bagi penganutnya, seperti tingginya nilai keutamaan shalat di awal waktu ataupun tuntunan waktu untuk makan sahur maupun saat berbuka dalam melaksanakan puasa dan beberapa tuntunan melaksanakan ibadah 'Am dan Khas lainnya. Sebagaimana dalam sebuah hadist disebutkan yang artinya "Dari Ummu Farwah, ia berkata: "Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam pernah ditanya amalan apakah yang paling afdhal, Beliau menjawab, "Shalat di awal waktunya" (HR. Ab Daud No. 426)

Di sisi lain Allah menjanjikan *reward* dan *punishment* kepada setiap manusia dari setiap perbuatan baik dan buruk sekecil apapun yang dilakukannya sebagaimana firman-Nya, yang artinya "Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula (QS. Al-Zalzalah:7-8).

Rumah Makan "X" Pekanbaru adalah

salah satu dari sedikit unit usaha atau perusahaan yang menerapkan konsep bisnis secara syari'ah. Setiap karyawan memperoleh penghasilan berdasarkan komulasi atas profit hasil kerjasama dari setiap bagian yang ada di rumah makan tersebut. Sehingga setiap karyawan merasa punya hak dan tanggung jawab yang sama untuk memajukan usaha guna memperoleh keuntungan yang di harapkan. Dari keuntungan yang diperoleh bersama tersebut maka akan dibagi menjadi dua bagian antara pemilik modal dan pengelola rumah makan, yang meliputi seluruh karyawan atau personil yang terlibat dalam operasional rumah makan. Konsep manajemen bisnis syari'ah (*profit and lost sharing*) yang di terapkan di Rumah Makan "X" secara implisit telah menggariskan adanya *reward* dan *phunishment* bagi setiap karyawannya. Ada *reward* bagi karyawan yang memberikan waktu dan kinerja yang lebih dari karyawan lainnya. Sebaliknya ada sanksi (*phunishment*) bagi karyawan bertindak tidak disiplin atau karena kelalaiannya telah menimbulkan kerugian pada perusahaan seperti merusak atau memecahkan perlengkapan rumah makan atau mengalami kecelakaan kerja. Ada proporsional yang akan ditanggung oleh karyawan yang bertindak lalai atau indiscipliner, namun ada pula proporsi yang akan menjadi tanggungan seluruh karyawan dan pemilik modal. Keunikan dalam *implementasi profit* dan

lost sharing ini menggugah untuk diteliti lebih lanjut bagaimana *implementasi reward* dan *phunishment* pada Rumah Makan "X" Pekanbaru sebagai usaha yang menerapkan konsep manajemen bisnis syari'ah.

TINJAUAN PUSTAKA

Disisi lain penegakan disiplin biasanya tidak terlepas dari adanya sanksi atau ancaman sanksi bagi seseorang yang melakukan sikap tidak mematuhi aturan atau dikenal dengan istilah tidak disiplin (*indiscipliner*). Hartawan (2017:2) sanksi atau dalam istilah asing di sebut *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada prinsipnya sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku negatif karyawan dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu (Prasetyo, 2017:13). Pamungkas (2017:714) menyebutkan bahwa secara garis besar ada dua bentuk sanksi, yaitu 1) pencegahan terjadinya pelanggaran (*Phunishment preventive*) yang terdiri atas tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. 2) Sanksi perbaikan atau ganjaran atas pelanggaran,

terdiri atas pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Hasil penelitian yang Hartawan (2017:17) menunjukkan bahwa sanksi atau *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 55,6%. Pamungkas (2012: 718) dalam kesimpulannya menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara *phunishment preventive* dan *phunishment repressive* terhadap motivasi karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Hidayanti, dkk (2017:163) mengutip firman Allah SWT dalam QS Al-Insyirah ayat 7 memberikan makna bahwa waktu adalah asset dari Allah SWT untuk di daya gunakan yaitu mengisinya dengan penuh makna dan manfaat agar tidak merugi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan bersamaan dengan studi lapangan, dengan kunjungan untuk lebih memperdalam informasi yang ingin didapatkan dari informan. Penelitian ini merupakan *case studies* dengan menggunakan metode deskriptif dengan tujuan untuk mencermati, menemukan dan menggambarkan bagaimana implementasi sanksi kepada karyawan di Rumah Makan "X" (Arikunto, 2013:238) yang menggunakan konsep manajemen bisnis syari'ah. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *stratified sampling*, yaitu dengan cara mengidentifikasi semua stratifikasi populasi berdasarkan jabatan atau tugasnya, kemudian

menetapkan sejumlah sampel sebagai informan dengan pertimbangan lainnya adalah masa kerja karyawan (Arikunto, 2013:96). Setelah dengan berbagai pertimbangan tersebut di atas, maka diterapkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 9 (sembilan) orang, yaitu 1 (satu) orang dari pihak pemilik modal sekaligus pengelola) dan 8 (delapan) orang karyawan atau penelola dengan rincian sebagai rincian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Klasifikasi karyawan Rumah Makan "X" sebagai Informan Penelitian

No	Informan	Usia	Masa kerja	Pendidikan
1	Supervisor 1	52	25	S-1
2	Supervisor 2	46	21	D-3
3	Kasir	27	5	SLTA
4	Delivery	39	15	SLTA
5	Bagian Belakang	24	2	SLTA
6	Bagian Tengah 1	32	7	SLTA
7	Bagian Tengah 2	35	10	SLTP
8	Bagian Palung (Depan)	35	12	SLTA

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rumah Makan "X" termasuk salah satu Rumah makan tertua yang ada di Kota Pekanbaru. Didirikan pada tahun 1967 di pusat kota Pekanbaru dan mengalami tiga kali pergantian nama sebelum menggunakan nama Rumah Makan "X" yang dikenal seantero kota Pekanbaru bahkan di propinsi Riau. Saat ini Rumah Makan "X" memiliki dua cabang sehingga total adalah tiga rumah makan dengan karyawan keseluruhan 87 orang. Sebelum menjelaskan bentuk sanksi bagi karyawan yang melanggar disiplin, terlebih dahulu dijelaskan sistim upah atau gaji yang diterapkan di Rumah Makan "X" yang berlaku sejak berdiri hingga

saat ini, karena sistim upah ini juga memberikan efek lain dari sanksi yang diberikan kepada karyawan.

Sistim Upah di Rumah Makan "X"

Sistim pengajian atau upah bagi karyawan Rumah Makan "X" adalah sebagaimana sistim upah pada beberapa rumah makan Padang lainnya, yaitu dengan sistim pembagian laba. Sekalipun ada perbedaan diantara rumah makan Padang dalam pembagian laba ini, biasanya hanya dalam hal jumlah hari per hitungan atau periode pembagian laba atau pada besaran persentase pembagian laba antara pemilik modal dengan bagian yang menjadi hak pengelola. Rumah Makan "X" melakukan perhitungan pembagian laba setiap 160 hari dengan memperhitungkan semua biaya operasional dan kerugian yang timbul dalam pengelolaan Rumah Makan selama 160 hari tersebut. Termasuk diantaranya biaya sewa gedung dan sewa mobil yang dibayarkan kepada pemilik modal dengan harga yang wajar bahkan bisa dikategorikan dibawah harga pasar pada umumnya. Setelah seluruh biaya operasional dan kerugian dikeluarkan, maka akan diperoleh keuntungan bersih perusahaan. Dari jumlah keuntungan bersih tersebut terlebih dahulu dikeluarkan zakat penghasilan sebesar 2,5 % selanjutnya 1/3 bagian menjadi hak pemilik modal dan 2/3 bagian menjadi pengelola rumah makan yang dibagikan kepada karyawan secara pro

porcional yang mengacu pada rasio nilai "mato" yang dimiliki setiap karyawan.

Sholihin (2012: 47) menyebutkan bahwa "mato" dapat diartikan sebagai point atau rasio pembagian keuntungan bagi setiap karyawan di rumah makan Padang yang menggunakan sistim pembagian laba. Besaran "mato" yang ada dirumah makan "X" Pekanbaru bervariasi dengan *range* 1, 2 mato hingga 2,5 mato dengan memperhatikan hal-hal di antaranya seperti masa kerja, keahlian, loyalitas, disiplin dan attitude. Besaran "mato" tersebut juga akan berubah seiring dengan penambahan masa kerja, keterampilan dan tanggungjawab kerja setiap karyawan. Adapun jumlah "mato" sebagai rasio pembagian keuntungan di Rumah Makan "X" dengan 87 orang karyawan adalah sebanyak 100 "mato".

Untuk lebih jelasnya bagaimana per hitungan pembagian laba antara pemilik modal dan pengelola sekaligus berapa besaran upah (pembagian laba) bagi karyawan dalam satu periode pembagian laba di Rumah Makan "X" yaitu setiap 160 hari, maka berdasarkan hasil penjelasan dari manajer yang biasa disebut dengan istilah *ketua toko* atau *ketua kedai*, dapat diilustrasikan sebagai berikut: setelah masa kerja selama 160 hari rumah makan akan melakukan penutupan pembukuan dan mengembalikan modal awal yang di berikan oleh pemilik modal baik dalam bentuk stok bahan makanan yang disimpan di gudang,

maupun dalam bentuk dana cash. Selanjutnya dikeluarkan seluruh pengeluaran biaya operasional rumah makan seperti sewa gedung, sewa kendaraan operasional (mobil dan motor *delivery*) dan lain-lain. Selanjutnya dikeluarkan zakat penghasilan dari bersih rumah makan untuk satu periode pembagian laba. Setelah dikeluarkan zakat atas laba bersih rumah makan, barulah dilakukan pembagian laba antara pemilik dengan pengelola dengan ilustrasi singkat sebagai berikut:

Keuntungan bersih setelah dikeluarkan zakat 2,5% = Rp.900.000.000,-
 Bagian pemilik modal $1/3 \times$ Rp. 900.000.000,- = Rp. 300.000.000,-
 Bagian pengelola $2/3 \times$ Rp. 900.000.000,- = Rp. 600.000.000,-
 Nilai pembagian laba dari satu "mato" 600.000.000 /100 = Rp.6.000.000,-

Dengan perhitungan di atas, maka seorang karyawan yang disebut Bagian Belakang (bagian mencuci piring), dengan masa kerja satu tahun (6 bulan pertama adalah masa percobaan) memperoleh rasio pembagian laba sebesar 1,5 "mato" pembagian laba yang diperolehnya adalah sebesar Rp. 9.000.000,-. Nilai ini setara dengan gaji karyawan perusahaan dengan gaji perbulan sebesar Rp. 1.687.500,-/bulan dan setara dengan upah kerja harian sebesar Rp. 56.520,-/hari.

Implementasi dan Manajemen Sanksi

Setelah dijelaskan langkah per hitungan

pembagian laba (*profit sharing*) bagi karyawan di Rumah Makan "X", berikut di jelaskan keterkaitan antara pemberian upah/gaji sistim pembagian laba dengan sanksi bagi beberapa bentuk pelanggaran aturan kerja di Rumah Makan "X"

Tabel 2. Bentuk Pelanggaran dan sanksi yang diberikan kepada karyawan Rumah Makan "X"

Kategori Sanksi	Bentuk Pelanggaran	Sanksi
Berat	1. Berkelahi (fisik) 2. Bertindak asusila	Dikeluarkan
Sedang	1. Tidak hadir tanpa berita 2. Kecelakaan kerja karena kelalaian	Teguran dan pemotongan gaji
Ringan	1. Terlambat hadir	Pemotongan gaji

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada tiga kategori sanksi berikut dengan bentuk pelanggaran dan sanksi yang diberikan kepada karyawan, yaitu:

1. Sanksi Berat

Sanksi berat ini diberikan kepada setiap karyawan yang telah melakukan pelanggaran seperti berkelahi secara fisik di tempat kerja dan melakukan tindak asusila baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pengunjung. Karyawan dikeluarkan dari perusahaan, dan kepadanya akan diberikan pinjaman dengan perkiraan keuntungan yang sama dengan periode sebelumnya kemudian dikalikan dengan jumlah hari kerja karyawan tersebut hingga dia dikeluarkan.

2. Sanksi Sedang

a. Sanksi Tidak hadir tanpa berita

Bagi karyawan yang tidak masuk kerja

tanpa berita, kepadanya akan diberikan teguran dan dilakukan pemotongan pembagian laba yang akan diterimanya pada saat perhitungan pembagian laba. Apabila jumlah pemotongan pembagian laba sebagai sanksi disimbolkan Nilai Sanksi (nS), maka nilai sanksi dapat di hitung dengan rumus:

$$nS = \frac{\Sigma PL}{160 \times \Sigma \alpha}$$

Keterangan:

nS = Nilai sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang indisipliner

ΣPL = Jumlah pembagian laba (kotor) karyawan berdasarkan nilai "mato"

160 = Jumlah hari kerja dalam satu periode perhitungan profit sharing

Σα = Jumlah hari tidak masuk kerja

Apabila seorang karyawan "A" yang bertugas di bagian belakang memiliki rasio pembagian laba sebesar 1,5 "mato" tidak masuk kerja selama 3 hari tanpa berita maka nilai sanksi (nS) pemotongan upahnya adalah:

$$\begin{aligned}
 nS &= \frac{\Sigma PL}{160 \times \Sigma \alpha} \\
 &= \frac{9.000.000}{160 \times 3 \text{ (hari)}} \\
 &= 168.750
 \end{aligned}$$

Sehingga jumlah pembagian laba yang diperoleh pada akhir periode perhitungan, seorang karyawan bagian belakang ini akan dikurangi dengan nilai sanksi (nS) atas pelanggaran yang dilakukannya. Jika nilai

pembagian laba setelah dikurangi nilai sanksi yang dilambangkan dengan nPL1 maka besarnya nilai pembagian laba diperoleh karyawan adalah:

$$\begin{aligned} \text{nPL1} &= \Sigma \text{PL} - \text{nS} \\ &= 9.000.000 - 168.750 \\ &= 8.831.250,- \end{aligned}$$

Atau setara dengan gaji karyawan sebesar Rp.1.655.859/bln

b. Sanksi Kecelakaan kerja

Tidak ada seorang didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja. Namun tak seorang pun juga bisa menolak sebuah takdir. Di sisi lain sebuah kejadian atau kecelakaan kerja dapat diklaim sebagai takdir adalah apabila telah berupaya bekerja sebaik-baiknya atau mengikuti ketentuan yang diatur dalam SOP. Namun bisa saja kecelakaan kerja terjadi karena kelalaian karyawan dan akan sulit memastikan apakah karyawan sudah bekerja dengan sebaik-baiknya atau telah lalai. Maka di Rumah Makan "X" terkait pelanggaran atau kecelakaan kerja menggunakan prinsip *lost sharing* sehingga tidak semua kerugian dibebankan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan, dan tidak pula dibebaskan sepenuhnya dari sanksi yang harus diterimanya.

Contoh untuk sanksi kecelakaan kerja yang dialami di Rumah Makan "X" adalah apabila seorang karyawan membawa peralatan makan yang kemudian jatuh dan pecah

sehingga menimbulkan kerugian Rp.200.000,- maka kepada karyawan dikenakan sanksi pemotongan gaji maksimal 75.000,- dan sisanya $200.000 - 75.000 = 125.000,-$ ditanggung bersama yang akan diperhitungkan sebagai biaya penggantian peralatan baru pada waktu perhitungan pembagian laba dan dikeluarkan sebelum diperoleh keuntungan bersih.

Contoh lain, misalnya salah seorang karyawan sedang mengantarkan pesanan ke alamat konsumen kemudian mengalami kecelakaan lalu lintas yang mengakibatkan kendaraan perusahaan ataupun pihak ketiga mengalami kerusakan maka kepada karyawan diberikan teguran dan dibebankan biaya perbaikan kendaraan maksimal sebesar Rp. 750.000 dan sisanya menjadi beban kerugian yang ditanggung bersama yang dihitung sebagai peneluaran perusahaan.

3. Sanksi Ringan

Sanksi ringan diberikan kepada karyawan yang datang terlambat masuk kerja yaitu dengan memotong jumlah pembagian laba yang menjadi bagiannya dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Keterlambatan ≤ 5 menit

Mendapat catatan merah pada kartu absensi 1 (satu) garis merah atau biasa disebut 1 (satu *grip*).

b. Keterlambatan 6 s/d 10

Mendapat catatan merah pada kartu absensi 2 (dua) garis merah (2 *grip*).

c. Keterlambatan 11 s/d 15

Mendapat catatan merah pada kartu absensi 3 (tiga) garis merah (3 *grip*).

Karyawan yang mendapatkan catatan tiga *grip* pada lembar kartu absensi baik pada satu hari kerja atau merupakan akumulasi dari tiga kali keterlambatan, maka mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji yang setara dengan setengah hari kerja tanpa berita.

Ilustrasi implementasi sanksi ini dapat digambarkan sebagaimana dicontohkan informan penelitian, misalnya seorang karyawan bagian belakang dengan rasio pembagian laba 1,5 "*mato*" terlambat masuk kerja 15 menit sehingga mendapat catatan tiga *grip*, atau tiga kali mendapat satu *grip*, maka pembagian labanya akan dipotong setara dengan upahnya untuk ½ hari kerja, yaitu Rp. 56.520 x ½ hari = Rp. 28.260,-

Suatu keunikan pengelolaan dana dari sanksi keterlambatan kerja karyawan di rumah makan "X" ini adalah dana yang terkumpul hingga akhir masa perhitungan usaha (160 hari) dana tersebut dibagikan kepada karyawan dengan rasio perhitungan yang sama dengan pembagian laba keuntungan perusahaan, yaitu berdasarkan besaran nilai "*mato*" yang dimiliki karyawan.

Sehingga lebih lanjut dapat diilustrasikan, apabila dalam satu periode perhitungan pembagian laba usaha, sementara dana dari sanksi keterlambatan kerja karyawan terkumpul

dana sebesar Rp. 5.000.000,-. Jumlah tersebut dibagi dengan jumlah rasio "*mato*" yaitu 100 *mato* diperoleh nilai satu "*mato*" sebesar Rp. 50.000,-. Maka apabila seorang karyawan "A" yang memiliki rasio pembagian laba 1,5*mato* yang tidak pernah terlambat masuk kerja akan mendapat tambahan penghasilan sebesar 50.000 x 1,5 = 75.000,-.

Secara sederhana, jika nilai pembagian dana sanksi yang terkumpul dilambangkan nPS, maka jumlah pembagian dana sanksi yang terkumpul bagi setiap karyawan berdasarkan nilai rasio "*mato*" yang dimilikinya adalah:

$$\begin{aligned} nPS &= \frac{\sum S}{\sum mato \times I mato} \\ &= \frac{5.000.000}{100 \times 1,5} \\ &= 75.000,- \end{aligned}$$

Keterangan

nPS = Nilai pembagian dana sanksi yang terkumpul

ΣS = Jumlah nilai dana dari sanksi yang terkumpul dalam satu periode

Σ *mato* = Jumlah rasio pembagian "*mato*" dari seluruh karyawan

I mato = Nilai "*mato*" individual dari setiap karyawan

Apabila seorang karyawan dengan rasio pembagian laba 1,5 *mato* mendapat nilai pembagian laba+ Nilai pembagian akumulasi sanksi dilambangkan (nPL2) maka yang akan

diperoleh karyawan tersebut dapat di hitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} nPL2 &= \Sigma PL + nPS \\ &= 9.000.000 + 75.000,- \\ &= 9.075.000,- \end{aligned}$$

Selanjutnya diilustrasikan apabila seorang karyawan dengan rasio pembagian laba sebesar 1,5 *mato* pernah tiga hari tidak masuk kerja tanpa berita (*nS*) dan karena kelalaian kerja telah menimbulkan kecelakaan kerja dengan kerugian pada perusahaan (*nKK*), sementara akumulasi dana sanksi pada suatu periode perhitungan pembagian laba diperoleh sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta), maka nilai akhir atau nilai bersih pembagian laba (*PLB*) yang akan dibawa pulang karyawan tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} PLB &= \Sigma PL - nS - nKK + nPS \\ &= 9.000.000 - 168.750 - 75.000 + 75.000 \\ &= 8.831.250 \end{aligned}$$

Keterangan:

PLB = Jumlah pembagian laba bersih yang akan diterima karyawan atau *take home pay*

ΣPL = Jumlah pembagian laba kotor karyawan

nS = Nilai sanksi atas pelanggaran disiplin

nKK = Nilai kerugian kecelakaan kerja yang menjadi beban karyawan

nPS = Nilai pembagian akumulasi dana sanksi

PEMBAHASAN

Bentuk sanksi atas pelanggaran atau sikap tidak disiplin karyawan di Rumah Makan "X"

akan berakibat pada pemotongan jumlah pembagian laba yang diterima karyawan berdasarkan besar dan jumlah pelanggaran yang dilakukan. Begitu pula pelanggaran pelanggaran atau kelalaian yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, ada nilai yang harus dibayar (dipotong dari jumlah pembagian laba) oleh karyawan sebagai sanksi atas kelalaiannya dan ada bagian yang menjadi tanggung jawab bersama sebagai kerugian perusahaan. Sanksi yang diancamkan atau bahkan yang dikenakan kepada karyawan cukup memberikan efek pendidikan ke disiplin dan menumbuhkan kesadaran pentingnya kedisiplinan, karena setiap menit keterlambatan akan diperhitungkan, kemudian diakumulasikan selanjutnya akan berpengaruh pada pengurangan ataupun penambahan nilai pembagian laba yang akan diterima pada masa pembagian keuntungan, yaitu setiap 160 hari.

Ketentuan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan di berlakukan sama, sekalipun terhadap pimpinan, bahkan kepada pihak pemilik modal yang terlibat dalam pengelolaan rumah makan sekalipun. Keadilan pemberian sanksi ini sangatlah diperlukan untuk tegaknya sebuah peraturan di perusahaan ataupun organisasi. Tidak ada diskriminasi dan tidak ada superioritas. Sebab bila ada pelanggaran yang diabaikan atau ada pelanggaran yang diabaikan maka akan memberikan

dampak buruk pada karyawan lain yaitu ikut melakukan pelanggaran serupa atau menjadi demotivasi karena melihat adanya diskriminasi. Sikap anti diskriminasi atau anti superioritas dalam memberikan sanksi atas pelanggaran atau kejahatan ini pernah dicontohkan Nabi Muhammad SAW yang berkomitmen dengan bersabda “*Demi Allah yang jiwaku ada di tangan-Nya, seandainya Fatimah putri Muhammad mencuri niscaya aku akan memotong tangannya*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya apabila karyawan diperusahaan tersebut tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, sehingga untuk berjalannya setiap aturan dalam perusahaan adakalanya diperlukan adanya sanksi atau hukuman yang berlaku secara adil dan bertujuan untuk mendidik serta memotivasi karyawan untuk bertindak disiplin (Hasibuan, 2017:194). Di sisi lain karyawan juga membutuhkan apresiasi atau penghargaan (reward) atas prestasi kerja yang telah ditunjukkan atau atas loyalitas dan komitmennya yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dalam sistim manajemen sanksi di Rumah Makan “X” yaitu dengan membagikan kembali dana yang terkumpul dari denda atau pemotongan bagian karyawan dengan menggunakan rasio pembagian yang disebut “*mato*”.

Pemberian sanksi ini menurut beberapa karyawan yang menjadi informan dalam

penelitian ini cukup memotivasi karyawan untuk disiplin dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab mengingat setiap kelalaian ataupun sikap tidak disiplin terutama dalam menggunakan waktu kerja akan berdampak pada pemotongan bagian dari profit sharing karyawan. Di sisi lain dirasakan cukup fair, karena dana yang terkumpul pada setiap periode pembagian laba, dibagikan kembali kepada karyawan mengikuti rasio poin atau “*mato*” yang dimiliki setiap karyawan. Sebagaimana contoh yang digambarkan diatas sebagai suatu perbandingan seorang karyawan dengan rasio pembagian laba 1,5 mato yang tidak masuk kerja tanpa izin selama tiga hari atau terlambat masuk kerja lebih dari 15 menit untuk 6 hari kerja dalam satu periode pembagian laba (160 hari), maka jumlah pembagian hasilnya akan dipotong sebesar Rp. 168.750 sementara uang yang diperoleh dari pembagian dana hasil akumulasi sanksi senilai Rp. 5.000.000,- si karyawan hanya mendapatkan Rp. 75.000,-. Selisih nilai sanksi dengan yang harus dipotong dari pembagian laba jauh lebih besar dari kemungkinan pembagian dana sanksi yang akan diperoleh ($-168.750 + 75.000 = -93.000,-$). Perhitungan ini lebih memotivasi karyawan untuk memilih *zero* pelanggaran sehingga nihil pemotongan dan berpeluang mendapat tambahan penghasilan dari pembagian akumulasi pelanggaran karyawan lainnya.

KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa point penting, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem penggajian atau upah di Rumah Makan "X" adalah dengan sistem pembagian laba (*profit dan lost sharing*) yang dihitung berdasarkan rasio poin atau disebut "mato" yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.
2. Implementasi sanksi yang diberikan atau sanksi yang diancamkan kepada karyawan Rumah Makan "X" terbagi dalam tiga kategori, yaitu sanksi Berat ; yaitu di keluarkan dari perusahaan, sanksi sedang ; diberikan dalam bentuk teguran dan pemotongan pembagian laba, serta sanksi ringan ; diberikan dalam bentuk pemotongan pembagian laba (*profit sharing*) yang akan menjadi bagian karyawan pada saat pembagian laba yaitu setiap 160 hari.
3. Akumulasi dana denda atau pemotongan upah karyawan akan kembali dibagikan kepada karyawan pada setiap periode perhitungan bagai hasil yaitu setiap 160 hari mengikuti rasio "mato" yang dimiliki setiap karyawan, sehingga tidak akan kesan merugikan salah satu pihak atau sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Fatoni, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *Riset Manajemen*, 7(02).
- Hartawan, D. (2017). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *Finance*, 1(1).
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. dkk. (2017). Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2).
- Ibrahim, M., Suryani, I., & Firanita, V. P. (2018). Analisis Pemberian Sanksi, Perilaku Menyimpang, dan Self-Efficacy Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Epigram*, 14(2).
- Pamungkas, D.A. (2012). Hubungan Reward dan Punishment Dengan Tingkat Motivasi Karyawan Dalam Mematuhi Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT.X Semarang), *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2).
- Prasetyo, A.B. (2017). Implementasi *Safety Punishment System* Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, *Higeia Journal of Public Health Research and Development Higeia*, 1(2).
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Batanghari Jambi, 16(2): 18-23.

Siswati, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Sanksi Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian. *Jurnal Ilmiah Universitas*

Solihin, F. (2014). Profit Sharing Dalam Pengelolaan Rumah Makan “Padang”, *Journal the Winners*, 5(1).