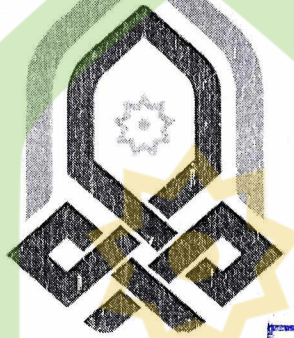


**PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* BAGI
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KSPPS SM NU
CABANG WIRADESA PEKALONGAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md.)



Oleh :

MILA MELISA
NIM : 2012113094

ASAL BUKU INI	:	Penulis
PENERJIT/HARGA	:	-
TGL. PENERIMAAN	:	10 Juli 2018
NO. KLASIFIKASI	:	TA-D-3PBS 18 068 MEL-P
NO. INDUK	:	1842 068

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2017

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mila Melisa

NIM : 2012113094

Judul TA : Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi Produktivitas
Kerja Pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa
Pekalongan

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Tugas Akhir ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 22 Mei 2017

Yang menyatakan



(Mila Melisa)

NIM. 2012113094

NOTA PEMBIMBING

Iwan Zainul Fuad, S.H, M.H

Ds. Kijingan Ds. Siwatu Wonotunggal Rt 12/V Batang

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Tugas Akhir Sdr. Mila Melisa

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c. q. Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan Tugas Akhir Saudara/i:

Nama : **MILA MELISA**
NIM : **2012113094**
Jurusan : **D3 Perbankan Syariah**
Judul : **Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi
Produktivitas Kerja Pegawai di KSPPS SM NU
Cabang Wiradesa Pekalongan**

Dengan ini dimohon agar Tugas Akhir Saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih/
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 04 Mei 2017
Pembimbing,


Iwan Zainul Fuad, S.H M.H
NIP.19770607 200504 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Kusuma Bangsa No 9 Pekalongan Telp. (0285) 412575 Fax. (0285) 423418

PENGESAHAN


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Tugas Akhir Saudara/i:

Nama : MILA MELISA
NIM : 2012113094
Judul TA : PELAKSANAAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* BAGI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KSPPS SM NU CABANG WIRADESA PEKALONGAN.

Telah diujikan pada hari **Senin**, tanggal **24 Juli 2017** dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md).

Dewan Penguji,

Penguji I

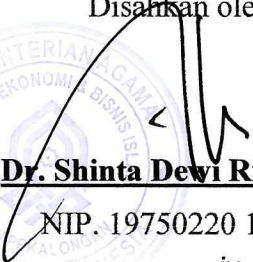

H. Saif Askari, S.H., M.H.
NIP. 19580706 199001 1 002

Penguji II


Mansur Chadi Mursid, M. M.
NIP. 19820527 201101 1 005

Pekalongan, 27 Juli 2017

Disahkan oleh Dekan,


Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang didalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = A		آ = ā
إ = I	إي = Ai	إِي = ī
أ = U	أو = Au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة Ditulis *mar'atun jamilah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة Ditulis *fatimah*

4. Syaddad (*tasydid, geminasi*)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا Ditulis *rabbana*

البر Ditulis *al-bir*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh huruf “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس Ditulis *asy-syamsu*

الرجل Ditulis *ar-rajulu*


السيدة Ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan duhubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	Ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalil</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apotrof /'/.


Contoh:

أمرت	Ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>syai'un</i>

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini. Bersama ini saya haturkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Muzamil (Alm.) dan Ibu Rosati, yang dengan seluruh cinta kasih dan pengorbanannya telah memberikan dukungan, cita dan harapan serta do'a restunya.
2. Kakak-kakakku tercinta Arisandi, Anton dan Riza Milsanah, adik-adiku tersayang Rizqi Ardika dan M. Dani Setiaji, terimakasih sudah memberi banyak dukungan dan semangat.
3. Buat orang terdekatku terimakasih atas semangat yang diberikan.
4. Bapak Iwan Zainul Fuad S.H, M.H. dosen pembimbing penulis, yang telah membimbing dan memberikan arahan penulis dengan penuh kesabaran dan ketulusan.
5. Bapak Ghomson Agil S.E. selaku Kepala Cabang dan seluruh karyawan KSPPS SM NU cabang Wiradesa, yang membantu penulis mewujudkan penelitian ini.
6. Teman-teman seperjuangan PBS A, B dan C yang menemaniku berjuang dalam menempuh studiku.
7. Serta semua pihak yang telah mendukung dalam terselesainya Tugas Akhir ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, penulis hanya mampu menghaturkan sebuah ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Teriring

do'a semoga Allah memberikan rahmat dan keselamatan kepada kita semua.

Aamiin.



MOTTO

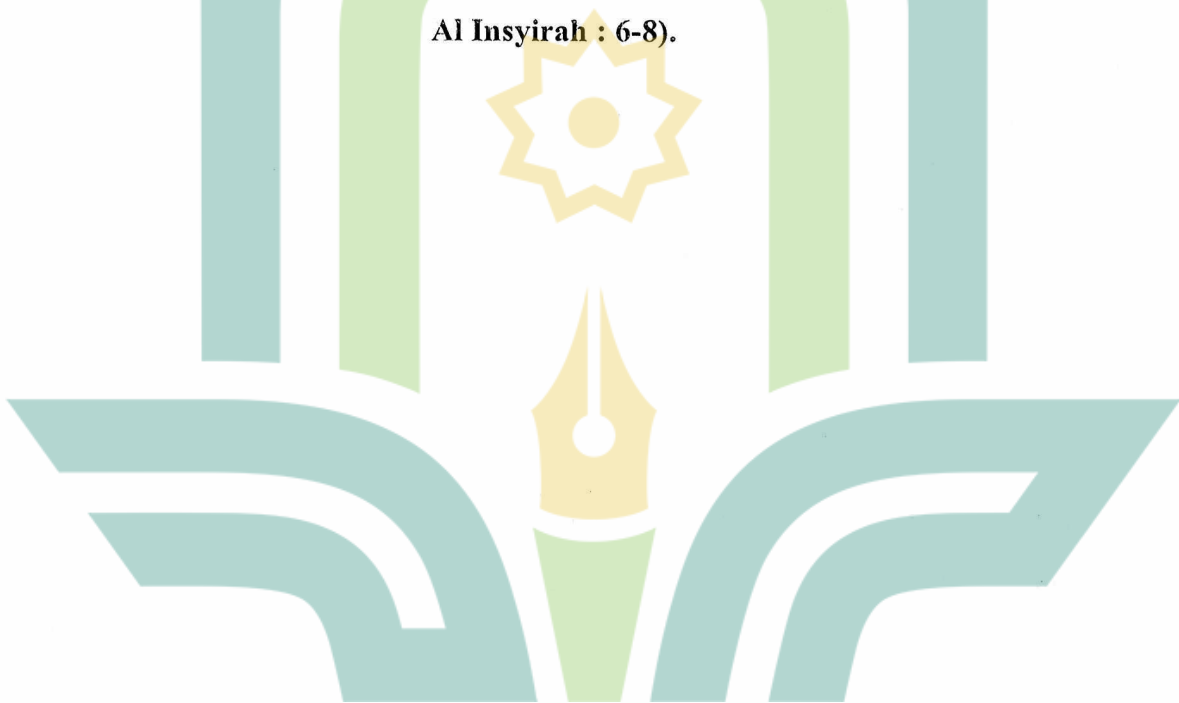
Optimis,

Karena Hidup Terus Mengalir

Dan Kehidupan Terus Berputar.

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (Q. S

Al Insyirah : 6-8).



ABSTRAK

Melisa, Mila. 2012113094. Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi Produktivitas Kerja Pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan. Tugas Akhir IAIN Pekalongan. Pembimbing: Iwan Zainul Fuad, S.H, M.H.

Kata kunci : *Reward* dan *Punishment*, produktivitas kerja.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Metode *Reward* dan *punishment* ini telah diterapkan di KSPPS SM NU sebagai upaya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Reward* dan *punishment* ini diberikan kepada seluruh pegawai KSPPS SM NU untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas para pegawai.

Penulis dalam penelitian ini akan membahas bagaimana pelaksanaan *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan dan bagaimana produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan dengan adanya sistem *reward* dan *punishment*.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan lokasi di KSPPS SM NU cabang Wiradesa dan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi dan wawancara. Teknik pengumpulan data sekunder diperoleh dengan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan Pemberian *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Pekalongan dilakukan dengan dua cara yaitu berdasarkan penilaian kinerja masing-masing pegawai/*person to person* dan berdasarkan penilaian kinerja kantor cabang. Pelaksanaan *reward* dan *punishment* berdasarkan penilaian kinerja cabang di KSPPS SM NU Pekalongan telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut berdampak positif terhadap peningkatan motivasi pegawai khususnya di kantor cabang Wiradesa dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik Tugas Akhir dengan judul “Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi Produktivitas Kerja Pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam sehingga dapat menjadi bekal hidup kita baik di dunia dan di akhirat.

Suatu kebanggaan tersendiri jika suatu tugas dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis sadar banyak hambatan dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini. Akhirnya Tugas Akhir ini dapat terselesaikan, tentunya karena beberapa pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan mohon maaf yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Tamamudin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan D III Perbankan Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Agus Fakhрина, M.S.I. selaku dosen wali.

5. Bapak Iwan Zainul Fuad, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dengan ikhlas dan sabar, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
6. Bapak (Alm.), Ibu, kakakku tercinta Arisandi dan kakak-kakakku yang lain, serta adik-adik beserta keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan semangat yang tulus dan ikhlas
7. Teman-teman yang selalu menemani penulis dengan setia dalam suka maupun duka.
8. Bapak M. Ghomson Agil, S.E. selaku kepala cabang KSPPS SM NU cabang Wiradesa, dan seluruh karyawan KSPPS SM NU cabang Wiradesa yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memberikan segala informasi yang penulis butuhkan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
9. Semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian Tugas Akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Terima kasih untuk semuanya. Tanpa anda semua, penulis bukanlah siapa-siapa. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah sederhana ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik dari para pembaca sangat penulis harapkan. Akhir kata semoga karya ini dapat membawa manfaat bagi semuanya.

Pekalongan, 09 Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Penegasan Istilah	6

F. Sistematika Pembahasan	8
---------------------------------	---

BAB II KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
c. Pengukuran Produktivitas Kerja	14
2. <i>Reward dan Punishment</i>	
a. Pengertian <i>Reward dan Punishment</i>	15
b. Bentuk-Bentuk <i>Reward dan Punishment</i>	17
c. Tujuan <i>Reward dan Punishment</i>	20
d. Efektifitas <i>Reward dan Punishment</i>	21
e. Keadilan Nilai <i>Reward/Kompensasi</i>	23

B. Tinjauan Pustaka	24
---------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Lokasi Penelitian	36

D. Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Metode Analisis Data	38
G. Validasi Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di KSPPS SM NU	
a. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	41
b. Pelaksanaan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di KSPPS SM NU	41
2. Produktivitas kerja pegawai KSPPS SM NU cabang Wiradesa dengan adanya sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	49

B. Pembahasan

1. Pelaksanaan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> di KSPPS SM NU cabang Wiradesa	51
2. Produktivitas kerja pegawai KSPPS SM NU cabang Wiradesa dengan adanya sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i>	57

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	60
B. Saran	61

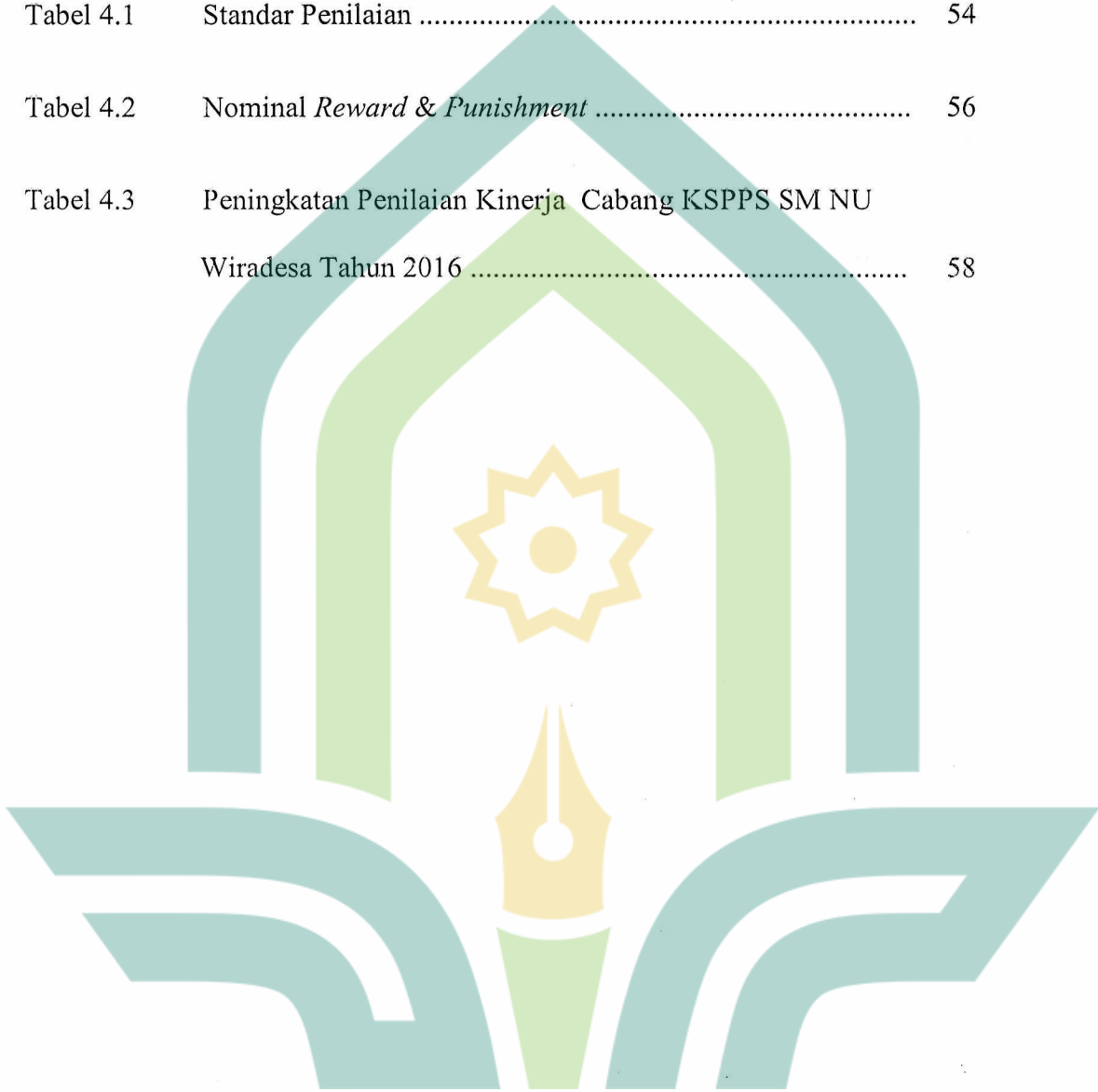
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



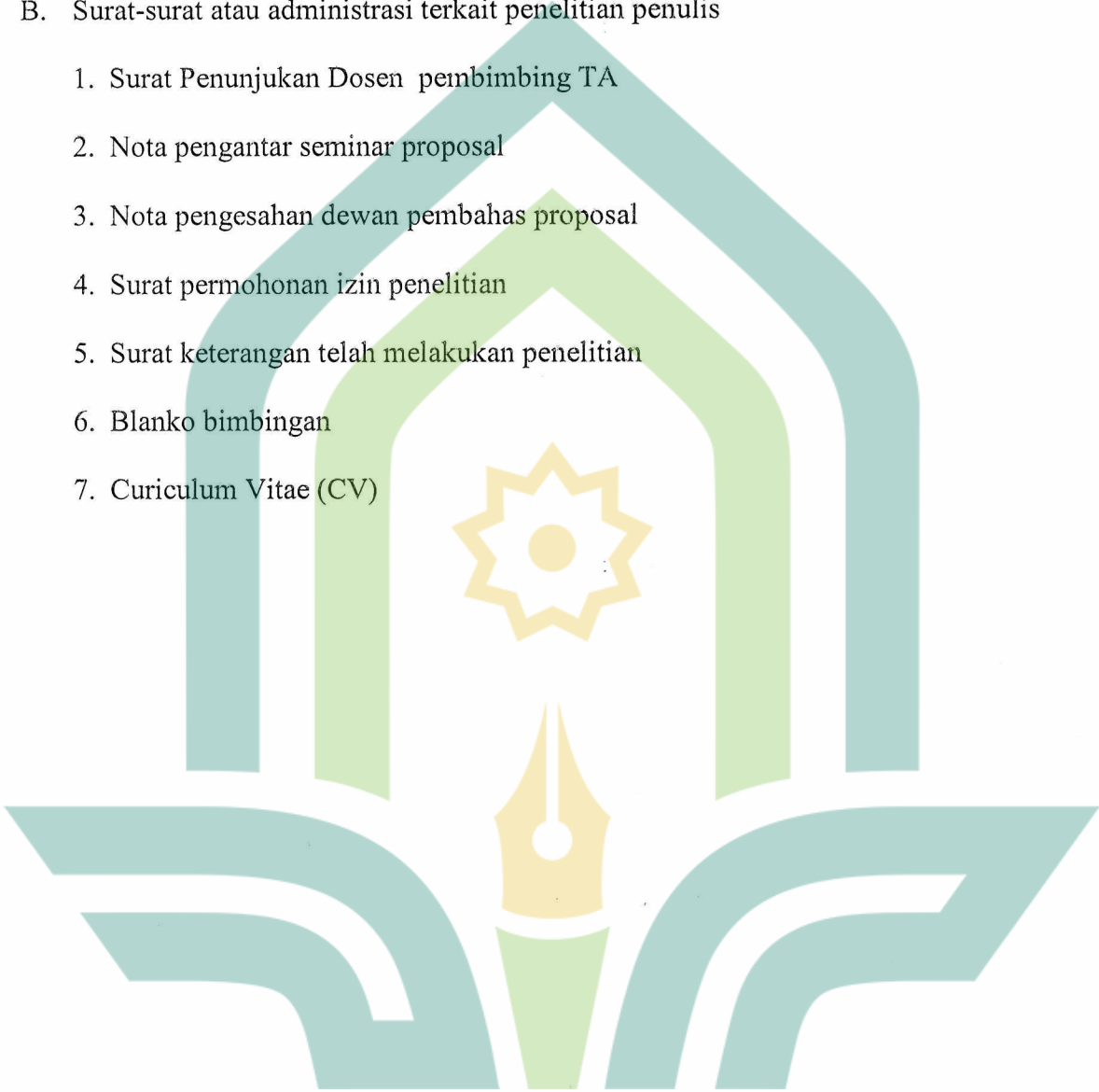
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1	Standar Penilaian	54
Tabel 4.2	Nominal <i>Reward & Punishment</i>	56
Tabel 4.3	Peningkatan Penilaian Kinerja Cabang KSPPS SM NU Wiradesa Tahun 2016	58



DAFTAR LAMPIRAN

- A. Lembar interview
- B. Surat-surat atau administrasi terkait penelitian penulis
 - 1. Surat Penunjukan Dosen pembimbing TA
 - 2. Nota pengantar seminar proposal
 - 3. Nota pengesahan dewan pembahas proposal
 - 4. Surat permohonan izin penelitian
 - 5. Surat keterangan telah melakukan penelitian
 - 6. Blanko bimbingan
 - 7. Curriculum Vitae (CV)



BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin sebab kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor SDM merupakan faktor yang terpenting dalam proses peningkatan produktivitas.¹

Tenaga kerja atau manusia jika dikaitkan dengan peranan atau pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan, manajer, dan buruh. Suatu perusahaan atau lembaga juga saling tergantung dengan pegawai maupun karyawan. Setiap manajer harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung kepada pekerjanya khususnya semangat kerja atau kegairahan kerja dari para bawahannya. Produktivitas kerja kelompok memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan yang apabila salah menempatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan

¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Cet.1 (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), hlm. 177.

perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, tenaga manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas.²

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Syirkah Muawannah Nahdlatul Ulama* atau yang lebih dikenal sebagai KSPPS SM NU, merupakan suatu perusahaan yang mengembangkan usahanya pada sektor keuangan dengan prinsip syariah. KSPPS SM NU di samping membangun kompetensi di bidang keuangan, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses peningkatan produktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Selain memberikan pelatihan, pemberian suatu penghargaan/*reward* juga sangat diperlukan, dengan maksud untuk memberikan semangat positif kepada karyawan agar tingkat kinerjanya meningkat. Sistem *reward* harus disesuaikan dengan masing-masing bagian agar masing-masing bagian tersebut merasa lebih dihargai dan diakui akan pentingnya peran keberadaan mereka dalam perusahaan.

Selain pemberian *reward*, pemberian motivasi juga dapat dilakukan dengan cara pemberian *punishment*, dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya motivasi karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan kurang baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, seperti pada bagian *marketing* yang tidak langsung kembali ke kantor untuk laporan setelah selesai keliling

² Komang Ardana, Ni wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 269.

mengambil setoran nasabah. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.³

Upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan antara lain KSPPS SM NU. Adapun program perusahaan dalam menunjang prestasi kerja yaitu melalui pemberian *reward* dan *punishment*.

Reward atau yang sering disebut dengan kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan sebagai upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.⁴ *Punishment* adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai.⁵

Reward dan *punishment* memiliki keamatan yang kuat ketika dihubungkan dengan kondisi kenyataan di lapangan. Artinya ketika seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu *reward* atau kompensasi, namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sanksi atau *punishment*.⁶

³ Observasi pada bulan Maret 2016.

⁴ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Grasindo), hlm. 181.

⁵ Muhammad Kosim, *Antara Reward dan Punishment*, Ruplik Artikel. Padang Ekspres, Senin, 09 Juni 2008, hlm. 1.

⁶ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 57.

KSPPS SM NU Pekalongan telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* bagi para karyawannya. Dalam hal ini, yang dikenakan *reward* dan *punishment* adalah manajer, kepala bagian, bagian audit, kepala cabang, bagian *marketing* dan *teller*. Tujuan diterapkannya sistem *reward* dan *punishment* ini adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga produktivitas kerja perusahaan juga meningkat. Penerapan *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh KSPPS SM NU kepada karyawan dilakukan dengan dua cara yaitu berdasarkan penilaian kinerja masing-masing karyawan dan berdasarkan penilaian kinerja tim/kantor cabang.⁷

Berdasarkan hal tersebut, penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana dampak pelaksanaan *reward* dan *punishment* dalam perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi Produktivitas Kerja Pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan.**”

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam Tugas Akhir ini adalah.

1. Bagaimana pelaksanaan *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan?

⁷ M. Ghomson Agil, Kepala Cabang KSPPS SM NU Cabang Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 14 September 2016.

2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan dengan adanya sistem *reward* dan *punishment*?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan tersebut, maka secara keseluruhan tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pelaksanaan *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan dengan adanya sistem *reward* dan *punishment*.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan disusunnya Tugas Akhir ini penulis berharap semoga laporan Tugas Akhir ini bermanfaat, baik dari segi praktis maupun teoritis.

1. Secara Praktis

- a. Pihak KSPPS SM NU Cabang Wiradesa

Dapat memberikan gambaran sejauh mana pelaksanaan *reward* dan *punishment* bagi produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan.

- b. Bagi Penulis

Untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Diploma III (DIII) guna mendapatkan gelar Ahli Madya Jurusan

Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

c. Bagi umum

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber masukan yang positif atau sebagai sumber informasi tambahan serta menambah khasanah bacaan ilmiah.

2. Secara Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca, baik mahasiswa maupun masyarakat secara umum tentang *reward* dan *punishment* yang diterapkan di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa.
- b. Dapat digunakan sebagai dasar pengetahuan dan pengalaman dalam kegiatan penelitian berikutnya bagi mahasiswa yang ingin meneliti lebih lanjut tentang *reward* dan *punishment*.

E. Penegasan Istilah

Untuk memperjelas dan agar tidak terjadi kesalahpahaman, maka penulis memandang perlu untuk menguraikan secara singkat dari judul “Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi Produktivitas Kerja Pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan.”

1. *Reward* atau kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang/ lainnya.⁸
2. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.⁹
3. KSPPS SM NU (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Syirkah Muawanah Nahdlatul Ulama*) adalah salah satu lembaga yang bergerak di bidang simpan pinjam, dimana KSPPS menghimpun dana dari masyarakat yang berbentuk tabungan kemudian disalurkan kepada masyarakat yang berbentuk pembiayaan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mensejahterakan masyarakat dalam bidang ekonomi.¹⁰
4. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹¹
5. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu untuk tujuan menyelesaikan kebutuhan.¹²

⁸ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 244.

⁹ Suwanto, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011).

¹⁰ Brosur KSPPS SM NU Cabang Wiradesa.

¹¹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 16.

¹² Djaka P., *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini* (Surakarta: Pustaka Mandiri), hlm. 196.

Maksud secara keseluruhan dari judul Tugas Akhir ini membahas bahwa untuk mendapatkan tenaga pegawai yang baik dan tepat, *reward* dan *punishment* sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan. Hal ini sebagai upaya untuk mendapatkan para tenaga pegawai yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis akan menguraikan secara umum setiap bab yang meliputi beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan tentang produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja, definisi dan tujuan *reward* dan *punishment*, efektifitas *reward* dan *punishment*, serta keadilan nilai *reward*.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, tempat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis data, serta validasi data.

BAB 1V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang A. Hasil Penelitian (data) yang berkaitan dengan 1). Pelaksanaan *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan; 2). Produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan dengan adanya sistem *reward* dan *punishment*. B. Pembahasan analisis data untuk menguraikan dua hal yakni 1). Pelaksanaan *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan; 2). Produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan dengan adanya sistem *reward* dan *punishment*.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir dalam Tugas Akhir ini. Di dalam bab ini penulis akan menarik simpulan dari permasalahan dan akan memberikan saran-saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang data-data atau buku-buku yang dijadikan pedoman penulisan Tugas Akhir ini.

BAB V

PENUTUP



A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan oleh penulis selama melakukan penelitian terkait pelaksanaan *reward* dan *punishment* bagi produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU cabang Wiradesa Pekalongan, terdapat beberapa hal yang penulis temukan berkaitan dengan tema penelitian, maka disini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pemberian *reward* dan *punishment* di KSPPS SM NU Pekalongan dilakukan dengan dua cara yaitu berdasarkan penilaian kinerja masing-masing pegawai/*person to person* dan berdasarkan penilaian kinerja tim/cabang.
2. Pelaksanaan *reward* dan *punishment* berdasarkan penilaian kinerja cabang di KSPPS SM NU Pekalongan telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal tersebut berdampak positif terhadap peningkatan motivasi pegawai khususnya di kantor cabang Wiradesa dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada KSPPS SM NU Pekalongan, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat berguna agar perusahaan dapat berkembang, yaitu pelaksanaan *reward* dan *punishment* yang telah ditetapkan agar terus dijalankan sesuai dengan hasil penetapan pihak perusahaan dan pemberian *reward* dan *punishment* karyawan dilaksanakan secara transparan guna menghindari terjadinya prasangka yang tidak baik dari karyawan agar karyawan mengetahui dengan jelas bahwa apa yang mereka dapatkan telah sesuai/sebanding dengan apa yang mereka lakukan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Ardana, Komang, Ni wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin, M. Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*, Terj. Benjamin Melan, Jilid II. Jakarta: Prehelido.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson et.al. 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metode Research*. jilid II. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Indrakusuma, Amir. 2000. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- J., Lexy. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*. Surakarta: Pustaka Mandiri.
- Komarudin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kosim, Muhammad. Senin, 09 Juni 2008. *Antara Reward dan Punishment*, Ruplik Artikel. Padang Ekspres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M.. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cet ke-19. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardalis. 1989. *Metode Penelitian suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Margono, S.. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cet. ke-8. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mondy, Noe. 1993. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cet ke-6. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P.. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P.. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Soekanto, Soerjono. 1985. *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Cet. Pertama. Bandung: Remadja Karya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwarto. 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Suyati, Sri & Pandji Anoraga. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Semarang: Pustaka Jaya.
- Tika, Mohpabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi aksara.

B. Internet

- Khoyunita, "Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi", <https://khoyunitapublish.wordpress.com>, tanggal 26 Oktober 2016.
- Zurasaka, "Manajemen Sumber Daya Manusia", <http://zurasaka.wordpress.com>, tanggal 27 Oktober 2016.

C. Penelitian

- Agung. 2016. "Persepsi Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia

Cabang Makassar”. Skripsi Jurusan Manajemen. Makassar: Perpustakaan Universitas Hasannuddin Makassar.

Ahmad Murois. 2010. “Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Insani (SDI) di BMT SM NU Pekalongan”. Tugas Akhir D3 Perbankan Syariah. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan.

Kinasih, Seruni Sekar. 2014. “Aplikasi *Reward and Punishment System* untuk Efektivitas Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bagian Sumber Daya Manusia BUMN PT. X di Surabaya”. Skripsi Sarjana Akuntansi. Surabaya: Perpustakaan Universitas Surabaya.

Nisa, Laily Hidayatun. 2013. “Strategi *Rekrutmen* dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (studi kasus di BMT Bismillah Sukorejo)”. Skripsi Perbankan Syariah. Semarang: Perpustakaan IAIN Walisongo Semarang.

Pungkasari, Dwi Hastuti. 2014. “Konsep *Reward and Punishment* dalam Teori Pembelajaran *Behavioristik* dan Relevansinya dengan Pendidikan Islam”. Skripsi S1 Jurusan Kependidikan Islam”. Yogyakarta: Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

D. Hasil Wawancara

Agil, M. Ghomson. Wawancara dengan Kepala Cabang KSPPS SM NU Cabang Wiradesa, Pekalongan.

Firmanda, Angga. Wawancara dengan Marketer KSPPS SM NU Cabang Wiradesa, Pekalongan.

Subiyanto, Bangun. Wawancara dengan Marketer KSPPS SM NU Cabang Wiradesa, Pekalongan.

Ummah, Jauharul. Wawancara dengan Teller KSPPS SM NU Cabang Wiradesa, Pekalongan.

Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Peranan *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan.”

Tanggal :

Waktu :

Nara sumber :

Jabatan :

Daftar pertanyaan

1. Bagaimana sejarah KSPPS SM NU?
2. Berapa jumlah pegawai yang ada di KSPPS SM NU saat ini?
3. Bagaimana struktur organisasinya?
4. Apakah yang menjadi visi dan misi KSPPS SM NU?
5. Apa sumber acuan dan patokan dalam pembuatan peraturan dan tata tertib di KSPPS SM NU?
6. Siapa sajakah yang berwenang untuk ikut dalam pembuatan peraturan dan tata tertib di KSPPS SM NU?
7. Apa yang dilakukan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di KSPPS SM NU?
8. Bagaimana cara mengukur prestasi pegawai?
9. Apakah terdapat pengaturan target tertentu dalam pencapaian target kerja?
10. Apakah perusahaan memiliki sistem *reward* dan *punishment*?
11. Bagaimana bentuk *reward* yang diterapkan?
12. Bagaimana bentuk *punishment* yang diterapkan?
13. Apakah terdapat kendala dalam penerapan *reward* dan *punishment* ini? Jika ada, apa saja kendala tersebut? Bagaimana menanganinya?

14. Bila dilihat selama ini, kasus-kasus apa saja yang sering muncul sebagai bentuk pelanggaran oleh pegawai?
15. Bagaimana tindakan yang dilakukan KSPPS SM NU dalam menangani berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai?



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Mila Melisa
2. Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 07 Mei
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Desa Masin, RT/RW 008/005
Kecamatan Warungasem, Kabupaten
Batang
6. Nomor HP : 0857-2886-2500
7. E-mail : milamelisa84@yahoo.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. R.A Tholabuddin Masin Lulus Tahun 1996
 - b. MI Tholabuddin Masin Lulus Tahun 2002
 - c. SMP N 1 Warungasem Lulus Tahun 2005
 - d. SMK N 1 Kendal Lulus Tahun 2008
 - e. IAIN Pekalongan Lulus Tahun 2017
2. Pendidikan Non Formal
 - a. TPQ Nurul Huda Masin Warungasem

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipertanggung jawabkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, Mei 2017

Yang membuat,



Mila Melisa

Surat Keterangan

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Cabang KSPPS SM NU Wiradesa Pekalongan menerangkan bahwa :

Nama : Mila Melisa

NIM : 2012113094

Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan untuk keperluan penulisan Tugas Akhir yang berjudul “Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* bagi Produktivitas Kerja Pegawai di KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan.”

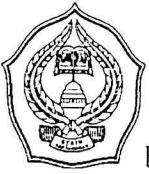
Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 24 Mei 2017

Kepala Cabang KSPPS SM NU Wiradesa



M. Ghomson Agil, S.E



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PEKALONGAN
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faksimile. (0285) 423418
bsite : syari'ah.stain-pekalongan.ac.id, Email : syari'ah@stain-pekalongan.ac.id

Nomor : Sti.20/C-0.2/PP.00.9/1204/2016

Pekalongan, 15 Agustus 2016

Lamp : -

Hal : **Permohonan Survey**

Kepada Yth.

Pimpinan.

BMT SM NU
Cabang Wiradesa Pekalongan

Di

Pekalongan

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas output Prodi D3 Perbankan Syariah Jurusan Syariah STAIN Pekalongan, serta penyelesaian Tugas Akhir (TA), maka kami selaku pengelola bermaksud mengajukan permohonan agar mahasiswa/ mahasiswi kami :

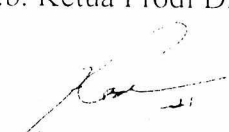
Nama : Mila Melisa
Nim : 2012113094
Judul Tugas Akhir : "Peranan Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada KSPPS SM NU Cabang Wiradesa Pekalongan"

Diberi ijin untuk mengadakan riset di lembaga yang bapak/ ibu pimpin guna menyelesaikan Tugas Akhir (TA) sebagaimana tersebut diatas.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kesempatannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Ketua
Ketua Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam
U.b. Ketua Prodi D3 Perbankan Syari'ah


H. Ahmad Rosvid, S.E. Akt., M.Si.
NIP. 197803312006041003



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PEKALONGAN
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 | Faks. (0285) 423418
Website : syariah.stain-pekalongan.ac.id | Email : syariah@stain-pekalongan.ac.id

: Sti. 20/ C-0.2 /PP.00.9/ 711 / 2016

21 Juni 2016

: -

: Penunjukan Pembimbing Proposal & Tugas Akhir

Kepada Yth.

Iwan Zaenul Fuad, SH, MH

di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Mila Melisa
NIM : 2012113094
Semester : VI (Enam)

dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan bimbingan penyusunan Proposal dan tugas akhir (TA), dengan judul : "**Peranan Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada KSPPS Cabang Wiradesa Pekalongan**"

Sehubungan dengan itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut di atas.

Demikian permohonan ini untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Atas kesediaan dan perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

A.n Ketua
Ketua Jurusan Syariah & Ekonomi Islam

Drs. H. A. Tubagus Surur, M.Ag
NIP .196912271998031004