

**ANALISIS SISTEM *REWARD* PADA KINERJA KARYAWAN
BSI MENURUT KONSEP *JI'ĀLAH***
(Studi tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang
Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

NISA PUTRI SYAHRANI

NIM. 220102124

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
TAHUN 2026 M/1448 H**

**ANALISIS SISTEM *REWARD* PADA KINERJA KARYAWAN
BSI MENURUT KONSEP *JI'ĀLAH***
(Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang
Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Persyaratan Penulisan Skripsi
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Diajukan Oleh:

NISA PUTRI SYAHRANI
NIM 220102124

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui untuk diuji/dimunaqasyah kan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.
NIP. 197204261997031002

Pembimbing II



Riadhus Sholihin, M.H.
NIP. 199311012019031014

**ANALISIS SISTEM *REWARD* PADA KINERJA KARYAWAN
BSI MENURUT KONSEP *JI'ĀLAH***
(Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang
Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 30 Juli 2026 M
15 Muharram 1448 H
di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag

NIP. 197204261997031002

Sekretaris,

Riadhus Sholihin, M.H
NIP. 199311012019031014

Penguji I

Prof. Dr. Nurdin Bakry, M.Ag

NIP. 195706061992031002

Penguji II

Hajarul Akbar, M.Ag

NIP. 2027098802

Mengetahui,



Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh

NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Sheikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7557442
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, email: fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nisa Putri Syahrani
Nim : 220102124
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin milik karya.*
- 4. Mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Banda Aceh, 30 Juli 2026
Syahrani

Nisa Putri Syahrani
220102124

ABSTRAK

Nama : Nisa Putri Syahrani
NIM : 220102124
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Sistem *Reward* Pada Kinerja Karyawan BSI Menurut Konsep *Ji'alah* (Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)
Tanggal Sidang : 30 Juli 2026
Tebal Skripsi : 83 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, M.H.
Kata Kunci : Sistem *Reward*, Perhitungan Bonus Tahunan, *Performance Level*, Akad *Ji'alah*, Bank Syariah Indonesia.

Reward merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas capaian kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Di BSI KCP Padang Sikabu, pemberian bonus tahunan berdasarkan pencapaian target dan evaluasi kinerja, namun dalam penetapan bonus tahunan masih berpotensi munculnya unsur subjektivitas. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem *reward* dalam perhitungan bonus tahunan karyawan, mengkaji hubungan *key performance indicator* antara sistem *reward* dengan mekanisme pemberian bonus, serta meninjau kesesuaian sistem *reward* dengan akad *ji'alah*. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris dengan jenis penelitian deskriptif sedangkan metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, yang hasil penelitiannya dapat dipaparkan bahwa sistem *reward* pada BSI KCP Padang Sikabu diterapkan melalui tiga tahapan penilaian kinerja, yaitu *performance planning*, *performance monitoring*, dan *performance evaluation* menggunakan Sistem Informasi Pegawai (SIP) dengan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai alat ukur utama pencapaian target kerja. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut menjadi dasar penentuan bonus tahunan berdasarkan kategori *Performance Level* (PL) sehingga keterkaitan hubungan antara sistem *reward* dan perhitungan bonus terlihat dari proses perencanaan target, pemantauan, serta evaluasi penentuan besaran bonus, semakin tinggi capaian kinerja, semakin besar pula bonus yang akan diterima. Ditinjau dari konsep akad *ji'alah*, sistem *reward* pada BSI KCP Padang Sikabu pada dasarnya telah memenuhi prinsip pemberian imbalan atas keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, namun aspek transparansi dalam penetapan besaran bonus masih perlu ditingkatkan agar lebih mencerminkan prinsip keadilan dan kepastian dalam akad *ji'alah*.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan *alhamdulillah* rabbil ‘alamin, segala puji beserta syukur kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana ini berjudul “Analisis Sistem *Reward* Pada Kinerja Karyawan BSI Menurut Konsep Akad *Ji’ālah* (Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, teladan umat manusia yang telah membawa cahaya kebenaran dan petunjuk menuju kehidupan yang penuh berkah.

Skripsi ini terwujud dari perjalanan panjang, penuh dengan pelajaran berharga, tantangan serta momen kebahagiaan yang tak terlupakan. Dalam setiap langkahnya, penulis merasakan begitu banyak cinta, dukungan dan doa dari orang-orang yang tidak pernah lelah menyemangati ketika penulis hampir menyerah. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag. selaku pembimbing I dan Bapak Riadhus Sholihin, M.H. selaku Pembimbing II. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag. penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan yang telah diberikan sejak tahap awal penyusunan proposal penelitian. Mulai dari perumusan ide penelitian, penyusunan latar belakang, rumusan masalah, penyusunan kerangka teori, hingga penentuan metode penelitian, arahan dan masukan yang beliau berikan menjadi fondasi utama dalam penyusunan skripsi ini. Kesabaran, ketelitian, serta konsistensi beliau dalam membimbing penulis sangat membantu dalam membangun kerangka berpikir ilmiah yang

sistematis dan terarah. Selanjutnya, kepada Bapak Riadhus Sholihin, M.H. selaku pembimbing II, penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi. Arahan, saran dan koreksi yang beliau berikan sangat berarti dalam proses penyempurnaan pembahasan yang berkaitan dengan analisis sistem *reward* pada kinerja karyawan bsi menurut konsep *ji'alah* (studi tentang sistem perhitungan bonus tahunan karyawan bsi kcp padang sikabu kec. kaway xiv aceh barat). Kontribusi beliau turut memperkuat substansi dan kualitas akademik skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan dedikasi yang telah beliau berdua berikan senantiasa mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt.

2. Teristimewa, kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Fardiansyah dan Ibu Westy Iriany, dua orang yang menjadi sumber kekuatan di setiap langkah penulis, dua orang yang selalu mengusahakan anak perempuan pertamanya ini untuk bisa menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Sekali lagi terima kasih yang tak terhingga kepada ayah dan mamak untuk selalu percaya dengan mendukung, menguatkan dan menjadi rumah bagi penulis dalam setiap keadaan hingga akhirnya mampu menyelesaikan perjalanan menuju gelar sarjana ini.
3. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak Dr. Hasnul Arifin Melayu, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan I, Ibu Prof. Dr. Soraya Devy, M.A. selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Prof. Dr. Ali Abu Bakar, M.A. selaku Wakil Dekan III, atas kepemimpinan, pembinaan, dan pelayanan akademik yang telah diberikan kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum.
4. Ibu Yenny Sri Wahyuni, SH., M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik, atas perhatian, arahan, dan pendampingan akademik yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan, sehingga penulis dapat menjalani proses perkuliahan dengan tertib dan terarah.

5. Kepada saudari tersayang, Fira Ramadhani dan Hafiza Zahra. Meskipun kebersamaan kita tak selalu diwarnai ketenangan, tak jarang perdebatan kecil, penuh canda tawa, dan tentunya di lengkapi dengan sikap saling menguji kesabaran, namun semua itu justru menjadi warna yang mempererat ikatan kita sebagai saudara. Terima kasih semangat, dukungan dan doa yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini.
6. Kepada Usi Hadiatun Fitri, Syarifah Zurrahmah Putri, Audia Humaira, Ayrin Sazwa Fildzia, Nurul Izzati, Nisrina Nafisha, Rihhadatul Aisyi, Yumna syakila dan Nadiatul Saravina, anggota grup “sesaat”, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan perjuangan yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan. Terima kasih karena telah menjadi teman seperjuangan yang saling menguatkan, berbagi cerita, serta menemani setiap proses penulis.
7. Kepada Usi Hadiatun Fitri dan Syarifah Zurrahmah Putri, anggota grup cakul, penulis menyampaikan terima kasih telah menjadi teman suka dan duka di tanah perantauan ini serta kebersamaan, dukungan dan ketulusan yang senantiasa diberikan. Dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih atas keyakinan dan dorongan yang diberikan, yang telah membantu penulis bangkit dan mampu melewati masa-masa tersulit, terutama ketika berada di titik hampir menyerah dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Dwita Sugiarti, Miftahul Ananda, Puja Rahma Kusumaningrum, Mawaddah, Dinda Mauliana Putri, dan Indah Aprilyan, anggota grup “gaje” sekaligus sahabat penulis sejak masa MAN, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan selama ini serta terima kasih karena juga telah menjadi teman yang menyenangkan dan saling menguatkan satu sama lain.

9. Kepada Agil Fernanda, Syarifah Zurahmah P, Shiddiqia, dan Wafa Ibra Syahra anggota grup gowes yang selalu memberikan rasa aman, nyaman dalam setiap tawa dan dukungan tulus selama menjalani proses perkuliahan.
10. Kepada Agung Fatwa Umara, Noval Faiz Harahap, Syarifah Zurahmah Putri, M. Shabri Putra, dan Awiskarni selaku anggota grup *Awokawok*, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya karena telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta kehadiran kalian sebagai teman untuk berbagi cerita, mencari ketenangan, dan menjadi tempat pulang bagi penulis dalam menjalani hari-hari yang tidak selalu mudah. Semoga pertemanan yang telah terjalin ini dapat terus bertahan dan membawa kebaikan hingga akhir hayat.
11. Kepada Seluruh dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan akademik selama masa perkuliahan.
12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
13. Terakhir, untuk diri sendiri Nisa Putri Syahrani. Terima kasih karena selalu ingin belajar, mencoba dan berusaha memberikan yang terbaik di setiap langkah serta tetap terbuka untuk hal yang baru yang sebelumnya mungkin terasa asing dan tidak mudah. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini perjalanan yang penulis lalui tentu tidak mudah, di balik senyumnya yang merekah tersirat keraguan, tekanan, rasa lelah bahkan menyerah yang lebih terasa dekat dibandingkan bertahan. Namun, pada akhirnya penulis memilih untuk tetap melangkah dan berjuang, yaitu dengan bertahan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas akhir ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian hukum, khususnya dalam bidang hukum sumber daya alam dan kepatuhan hukum pelaku usaha.

Banda Aceh, 30 Juli 2026

Penulis,

Nisa Putri Syahrani



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Mekanisme Perhitungan Bonus Tahunan	68
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>SK Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi</i>	84
Lampiran 2 <i>Surat Pemohonan Izin Penelitian Pembimbing Skripsi</i>	85
Lampiran 3 <i>Surat Balasan Izin Penelitian</i>	86
Lampiran 4 <i>Protokol Wawancara</i>	87
Lampiran 5 <i>Dokumentasi Wawancara</i>	88



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
TRANSLITERASI ARAB LATIN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Penjelasan Istilah	8
E. Kajian Pustaka	10
F. Metodologi Penelitian.....	16
G. Sistematika Penulisan	23
BAB DUA KONSEP AKAD <i>Ji'ālah</i> DAN SISTEM <i>REWARD</i>	25
A. Konsep Akad <i>Ji'ālah</i> dalam Fiqh Muamalah	25
1. Pengertian dan Dasar Hukum akad <i>Ji'ālah</i>	25
2. Rukun dan Syarat akad <i>Ji'ālah</i>	33
3. Perjanjian Upah Dalam Akad <i>Ji'ālah</i>	37
B. Sistem <i>Reward</i> Dalam Lembaga Perbankan Syari'ah	40
1. Pengertian dan Dasar Hukum Sistem <i>Reward</i>	40
2. Syarat dan Ketentuan <i>Reward</i> pada Akad <i>Ji'ālah</i>	47
3. Pendapat Ulama Tentang <i>Reward</i> Sebagai Apresiasi Kinerja Karyawan	49

4. Penetapan Sistem Reward menurut akad <i>Ji'ālah</i>	52
BAB TIGA IMPLEMENTASI SISTEM <i>REWARD</i> DI BSI PADANG SIKABU MENURUT KONSEP <i>Ji'ĀLAH</i>	55
A. Gambaran Umum BSI Padang Sikabu dan Sistem Reward yang diterapkan	55
B. Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Padang Sikabu.....	59
C. Perhitungan dan Penetapan Nilai Bonus sebagai Reward Tahunan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Padang Sikabu.	66
D. Perspektif Akad <i>Ji'ālah</i> terhadap Perhitungan dan Sistem Reward sebagai Bonus Tahunan atas Karyawan Bank BSI Padang Sikabu, Kec. Kaway XIV Aceh Barat	72
BAB EMPAT PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	88



TRANSLITERASI ARAB LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

No: 128 Tahun 1987-Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan Ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Śād	Ś	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>ḍammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
أَي	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	A dan I
أَوْ	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	A dan U

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : حَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...إ...	<i>fathah</i> dan <i>alīf</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
أ...ي...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أ...و...	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -qāla

رَمَى -ramā

قِيلَ -qīla

يَقُولُ -yaqūlu

4. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

1) *Tā' marbūṭah* hidup

Tā' marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

2) *Tā' marbūṭah* mati

Tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3) Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

-*rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

-*al-Madīnah al-Munawwarah*

طَلْحَةُ

-*ṭalḥah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا

-*rabbanā*

نَزَّلَ

-*nazzala*

الْبِرِّ

-*al-birr*

الْحَجِّ

-*al-ḥajj*

نُعِمِّ

-*nu'ima*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ا ل), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyahi* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	-ar-rajulu	السَّيِّدَةُ	-as-sayyidatu
الشَّمْسُ	-asy-syamsu	الْقَلَمُ	-al-qalamu
الْبَدِيعُ	-al-badi'u	الْجَلَالُ	-al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuẓūna	النَّوْعُ	-an-nau'
شَيْءٌ	-syai'un	إِنَّ	-inna
أُمِرْتُ	-umirtu	أَكَلَ	-akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fa'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	-Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	-Fa auf al-kaila wa al-mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ	-Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	-Bismillāhi majrahā wa mursāh
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	-Wa lillāhi ‘ala an-nāsi hijju al-baiti
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	-Man istaṭā‘a ilahi sabīla

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	-Wa mā Muhammadun illā rasul
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ	-Inna awwala baitin wuḍ i‘a linnāsi
لَلَّذِي بُيِّنَ مَبَارَكًا	-lallaẓi bibakkata mubārakkan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	-Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fīh al-Qur’ānu
	-Syahru Ramaḍ ānal-laẓi unzila fīhil qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	-Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn
	-Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīni
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	-Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn
	-Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ -Nasrun minallāhi wa fathūn qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -Lillāhi al-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -Wallāha bikulli syai'in 'alūm

10. Tajwid

Bagi yang menginginkan kefasihan dalam bacaan pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid, karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ṣamad Ibn Sulaimān.
- 2) Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perspektif fiqh muamalah Akad *ji'alah* berarti memberikan upah (*ja'l*) kepada seseorang yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Pada konsepnya *ji'alah* merupakan sebuah kesepakatan untuk memperoleh imbalan materi (upah) atas suatu pekerjaan yang kemungkinan besar dapat diselesaikan meskipun pekerjaan itu tidak diketahui, atau orang yang bekerja untuknya dalam suatu waktu meskipun tidak diketahui.¹ Sehingga *ji'alah* dapat diangkat sebagai model kolaborasi, di mana salah satu pihak menyediakan imbalan tertentu bagi pihak lain yang berhasil menyelesaikan tugas atau proyek sesuai kesepakatan bersama.²

Dalam praktiknya prinsip *ji'alah* kini banyak diterapkan di era modern, terutama dalam sistem program bonus karyawan sebagai sistem *reward* yang bersifat syari'ah karena memenuhi tiga unsur utama yaitu unsur kesepakatan (akad) yang jelas, target terukur, dan imbalan yang proporsional, sekaligus berfungsi sebagai alat motivasi yang efektif melalui pendekatan *reward* untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan jangka panjang tanpa melanggar prinsip-prinsip keadilan dalam Islam.

Dengan demikian, penerapan *ji'alah* dalam sistem bonus karyawan bertujuan untuk menawarkan solusi komprehensif yang memadukan aspek syari'ah, manajemen modern, dan psikologi kerja secara harmonis. Mekanisme ini diwujudkan dengan pemberian *reward* berbasis kinerja dengan perhitungan bonus tahunan yang transparan dan adil. Akad *ji'alah* ini mirip dengan sayembara, yaitu menawarkan suatu tugas yang hasilnya belum pasti. Jika ada pihak yang

¹ Abdullah bin Muhammad Thayyar, dkk., *Ensiklopedia Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009), hlm. 415.

² Dr. Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syari'ah dan Fiqh Muamalah*. (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 159.

berhasil menyelesaikannya, maka pihak tersebut berhak menerima upah atau hadiah yang telah dijanjikan.³

Ji'alah menurut madzhab Maliki merujuk pada pemberian imbalan kepada seseorang sebagai kompensasi atas penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi pemberi upah. Imbalan ini dapat diterapkan pada pekerjaan yang memiliki jangka waktu tertentu maupun yang tidak. Dalam konsep ini, terdapat dua kondisi utama jika pekerjaan berhasil diselesaikan, individu yang melaksanakan pekerjaan berhak menerima upah namun, jika pekerjaan tersebut gagal, maka tidak ada hak untuk menerima imbalan. Sedangkan dari sisi mazhab Hanafiyah, akad *ji'alah* tidak diperbolehkan karena mengandung unsur *garar*, yaitu ketidakpastian terkait jenis pekerjaan dan jangka waktu yang ditetapkan.⁴

Dalam madzhab Syafi'i, *ji'alah* didefinisikan sebagai akad penerimaan upah atas suatu pekerjaan, baik pekerjaan tersebut jelas batasannya maupun tidak. Madzhab Syafi'i berpandangan bahwa pekerjaan dalam akad *ji'alah* tidak boleh dibatasi waktu tertentu.⁵ Pendapat ini sejalan dengan madzhab Hanbali yang secara mutlak membolehkan akad *ji'alah* baik dengan batasan waktu maupun tanpa batasan. Selain itu, pekerjaan dalam *ji'alah* harus memberikan manfaat bagi pemberi upah.

Upah dalam akad *ji'alah* harus halal, dapat diserahkan (*qābil li al-taslīm*), dan menjadi hak milik sah pemberi upah. Jika imbalan yang ditawarkan bukan milik pemberi upah atau berupa barang yang tidak bisa diserahkan (seperti barang tidak jelas atau tidak dimiliki), maka akad *ju'alah* tersebut dianggap tidak sah (batal).⁶ Akad *ji'alah* dapat dijadikan sebagai kerangka konseptual dalam menganalisis sistem *reward* berbasis kinerja, seperti bonus tahunan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan prinsip *ji'alah* dalam sistem

³ Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 265.

⁴ Haryono, "Konsep *Al-Ju'alah* Dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-Hari", *Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 5, No. 09, 2017, hlm. 647.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

reward kinerja karyawan dengan fokus pada dua aspek utama yang pertama kesesuaian bentuk akad *ji'ālah* yang digunakan dengan prinsip syari'ah, termasuk pemenuhan ketentuannya seperti kejelasan (*ma'lūm*) dan sifatnya yang sukarela (*ghayr majbūr*) serta spesifikasi pekerjaan sebagai prestasi yang mencakup parameter target yang ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga upah atau hadiah yang dijanjikan hanya boleh diterima oleh orang yang menyatakan sanggup untuk mewujudkan apa yang menjadi objek pekerjaan atau perbuatan tersebut, jika pekerjaan atau perbuatan tersebut telah mewujudkan hasil dengan sempurna.⁷ Melalui pendekatan ini, sistem *ji'ālah* menawarkan manfaat ganda yang signifikan. Adapun bagi karyawan, sistem ini memberikan insentif yang adil dan transparan berdasarkan pencapaian nyata. Sementara bagi perusahaan, implementasi *ji'ālah* dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui terciptanya budaya kompetisi yang sehat dan positif.

Dalam akad *ji'ālah*, spesifikasi pekerjaan yang ditawarkan sebagai imbalan (*jawālah*) harus jelas dan terukur, karena prestasi (penyelesaian kerja) menjadi syarat utama pemberian upah. Secara praktis, penilaian pekerjaan dalam akad *ji'ālah* didasarkan pada pencapaian target kinerja karyawan. Artinya, apabila karyawan BSI KCP Padang Sikabu berhasil memenuhi atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, mereka berhak memperoleh semacam upah atau *reward* sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan.⁸ Sistem pemberian *reward* ini tidak hanya dirancang untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara lebih optimal, tetapi juga menciptakan semangat serta budaya kerja kompetitif yang sehat dalam melakukan suatu pekerjaan.⁹

Dalam sistem *ji'ālah*, upah diberikan berdasarkan kesepakatan atas penyelesaian suatu pekerjaan tertentu, dengan syarat adanya penjelasan jenis

⁷ Afriani, Ahmad Saepudin. "Implementasi Akad *Ju'alah* dalam Lembaga Keuangan Syariah" *Jurnal Eksisbank*, Vol.2, No. 1, 2018, hlm. 60.

⁸ Antonio, M. Syafi'i. (2006). *Bank Syari'ah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2006).

⁹ Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Medan: FEBI UIN SU Press, 2018), hlm. 232.

pekerjaan, besaran upah, dan batas waktu pengerjaan. Sistem upah dan *reward* pada *ji'alah* harus memenuhi beberapa aspek seperti suatu pemberian imbalan diberikan kepada karyawan ketika telah menyelesaikan pekerjaan tertentu, dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, atau sebagai kompensasi atas pemanfaatan tenaga orang lain dengan syarat-syarat khusus. Imbalan dalam *ji'alah* harus dinyatakan secara jelas, tidak ambigu, halal dan besarnya ditetapkan oleh pemberi tugas (*jā'il*), serta diketahui oleh penerima tugas (*maj'ul lah*). Dalam praktiknya, upah atau hadiah yang dijanjikan hanya diberikan kepada orang yang bersedia dan berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai kesepakatan.¹⁰

Dengan demikian, sistem *ji'alah* menekankan pentingnya keadilan, transparansi, dan kepastian dalam transaksi ekonomi berbasis syari'ah. Selain itu, *ji'alah* juga mendorong produktivitas pada aspek kinerja karyawan karena imbalan hanya akan diberikan kepada pihak yang berhasil atau dapat menyelesaikan tugas tersebut, sehingga memotivasi pelaksana (*maj'ul lah*) untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Prinsip ini juga mencegah praktik eksploitasi, karena besaran upah harus disepakati kedua belah pihak sebelum pekerjaan dimulai. Dalam konteks modern, dapat diterapkan dalam berbagai skema seperti proyek berbasis hasil (*project-based*), insentif pencapaian target atau bahkan sistem *freelancing* (pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara mandiri tanpa terikat oleh suatu perusahaan atau organisasi) yang memenuhi prinsip syari'ah.

Dari hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif* diperoleh data bahwa sistem kerja yang diterapkan BSI KCP Padang Sikabu menggunakan beberapa sistem untuk mencapai target seperti sistem *management by objective*, sistem ini difokuskan pada beberapa metode yaitu *performance planning* yang menggunakan indikator kinerja utama pada awal

¹⁰ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 291.

periode, *performing monitoring* (pemantauan berkala melalui sistem informasi karyawan), untuk memastikan kesesuaian dengan target yang telah ditetapkan, serta *performance evaluation* yaitu evaluasi akhir tahun untuk penilaian kinerja sebagai penunjang produktivitas kinerja karyawan.¹¹

Adapun indikator dalam mengukur produktivitas kinerja karyawan, BSI KCP Padang Sikabu menggunakan Sistem Manajemen Kerja dengan beberapa tahapan pendekatan seperti KPI (*Key Performance Indicator*) melalui sistem pelaporan digital terhadap target yang dicapai, kualitas layanan serta efisiensi kerja. Dalam memonitor dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan, manajemen BSI KCP Padang Sikabu menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis *objectives*, sehingga sistem ini menjadi landasan mengukur produktivitas dalam penilaian kinerja karyawan.¹²

Mengenai hasil monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan, BSI KCP Padang Sikabu memiliki beberapa *feedback* yang spesifik kepada karyawan sebagai bagian dari proses pengembangan SDM seperti umpan balik langsung yaitu hasil evaluasi dibahas dalam sesi *one-on-one* antara atasan dan karyawan untuk membahas kekuatan, area perbaikan, dan rekomendasi pengembangan. Kemudian *feedback* tersebut juga bisa berbentuk dokumen resmi seperti laporan tertulis mengenai pencapaian target, analisis gap kerja dan rencana tindak lanjut serta *feedback* berbentuk *reward* yaitu pemberian bonus tahunan, kenaikan jabatan dan lainnya.

Dari hasil wawancara dengan Syafi'i selaku *Retail Sales Exsecutive* di peroleh data bahwa dalam pemberian *reward* atau insentif, BSI KCP Padang Sikabu menerapkan sistem *reward* atau insentif di luar gaji pokok sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Jenis *reward* yang diberikan pada umumnya berbentuk bonus tahunan, yang besarnya ditentukan berdasarkan pencapaian

¹¹ Hasil wawancara dengan Fardiansyah, *Marketing Bisnis Representatif* pada Tanggal 17 Mei 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

¹² *Ibid*

target individu atau tim serta hasil evaluasi kinerja akhir tahun. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan produktivitas dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.¹³

Hubungan *reward* dalam pekerjaan dengan perhitungan bonus karyawan ialah bersifat langsung dan saling berkaitan sesuai dengan arahan kebijakan perusahaan internal BSI secara nasional. Sehingga dalam hal ini *reward* sebagai dasar penilaian kerja dibentuk berdasarkan pada penilaian kinerja individu, penghargaan atas pencapaian target dan sebagainya yang kemudian dalam hal tersebut perusahaan menentukan pemberian *reward* melalui perhitungan bonus.

Pada pencapaian target secara individu dilihat dari beberapa aspek seperti siklus tahunan penilaian kerja, seluruh pengelolaan kinerja yang dilakukan melalui sistem informasi pegawai serta prinsip dasar bahwa pemberian *reward* diberikan dengan mengedepankan prinsip *competitiveness* dan *fairness* yang berbasis kinerja dan risiko. Meskipun pemberian *reward* lebih berfokus pada individu atau perorangan, pencapaian target yang dilakukan berbasis *teamwork* juga diberikan semacam apresiasi terhadap kerja tim yaitu seperti *recognition* yang diberikan kepada unit kerja berdasarkan inovasi terbaik atau pencapaian khusus serta penghargaan seperti "*BSI Excellence Award*" guna menghargai kontribusi tim yang memberikan dampak signifikan terhadap kinerja atau reputasi BSI Padang Sikabu.¹⁴

Proses pemberian *reward* kepada karyawan didasarkan pada kriteria kinerja yang mengacu pada pencapaian target melalui tiga tahapan utama, yaitu *performance planning*, *performance monitoring* dan *performance evaluation*. Dalam melakukan penilaian kinerja, BSI KCP Padang Sikabu menggunakan Sistem Informasi Pegawai (SIP) yang memuat indikator dan standar penilaian kinerja sebagai dasar evaluasi karyawan. Namun meskipun begitu hasil penilaian

¹³ Hasil wawancara dengan Syafi'i, *Retail Sales Exsecutive* pada Tanggal 20 Mei 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

¹⁴ PT Bank Syariah Indonesia Tbk., *Laporan Tahunan (Annual Report) 2024*, hlm. 277

kinerja telah tersedia dalam sistem tersebut, keputusan akhir mengenai penentuan besaran *reward* yang diberikan tetap berada pada kewenangan pimpinan BSI KCP Padang Sikabu.¹⁵

Berdasarkan permasalahan di atas tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana sistem *reward* terhadap kinerja karyawan oleh BSI KCP Padang Sikabu menurut konsep *ji'alah* serta dalam menentukan *reward* kepada karyawan terhadap pencapaian kinerja yang dilakukan dan ingin mengetahui bagaimana BSI KCP Padang Sikabu menetapkan *reward* pada kinerja karyawan BSI KCP Padang Sikabu. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem *Reward* pada Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia menurut Konsep *Ji'alah* (Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan antara *reward* dalam pekerjaan dengan perhitungan bonus tahunan karyawan BSI KCP Padang Sikabu, Kec. Kaway XIV Aceh Barat?
2. Bagaimana sistem *reward* diterapkan dalam lingkungan kerja pengawai Bank BSI Padang Sikabu, Kec Kaway XIV Aceh Barat?
3. Bagaimana konsep *ji'alah* menjadi pertimbangan dalam menentukan pemberian bonus bagi karyawan BSI Padang Sikabu, Kec Kaway XIV Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara *reward* dalam pekerjaan dengan perhitungan bonus tahunan karyawan BSI KCP Padang Sikabu, Kec. Kaway XIV Aceh Barat;

¹⁵ Hasil wawancara dengan Muzzakir, *Branc Manager* pada tanggal 17 Mei 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

2. Untuk mengetahui sistem *reward* yang diterapkan dalam lingkungan kerja pegawai Bank BSI Padang Sikabu, Kec Kaway XIV Aceh Barat.
3. Untuk mengetahui konsep *ji'alah* menjadi pertimbangan dalam menentukan pemberian bonus bagi karyawan BSI Padang Sikabu, Kec Kaway XIV Aceh Barat.

D. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah merupakan salah satu komponen yang penting dalam sebuah penelitian, penjelasan istilah adalah penjelasan dari masing- masing kata kunci yang terdapat pada judul dan fokus penelitian. Dengan adanya penjelasan istilah diharapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman terkait judul dan fokus masalah yang akan penulis teliti. Berdasarkan fokus masalah di atas maka uraian penjelasan istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis.

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).¹⁶

Analisis adalah proses memecah topik atau substansi yang kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.¹⁷

Analisis yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses memecah suatu masalah, konsep atau objek menjadi bagian bagian yang lebih kecil untuk memahami maknanya secara lebih mendalam.

2. Sistem *reward*.

Sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.¹⁸

¹⁶ Kbbi.web.id, Arti kata Analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs: <https://kbbi.web.id/analisis> pada Tanggal 25 Mei 2025/22:03 WIB

¹⁷ M. Taufiq, ananta Vidya. "*Analisis sistem informasi*", (yogyakarta: Ananta press, 2023) hlm. 2.

¹⁸ Kbbi.web.id, Arti kata Sistem dalam Kamis Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs: <https://kbbi.web.id/sistem> pada Tanggal 25 Mei 2025/22:25 WIB

Reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.¹⁹

Sehingga sistem *reward* yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah sebuah skema atau inisiatif yang bertujuan memberikan penghargaan kepada seseorang atau tim sebagai bentuk pengakuan atas prestasi, hasil kerja, atau tindakan tertentu. Tujuannya adalah mendorong semangat, mengefektifkan produktivitas, memperkuat kesetiaan, atau meningkatkan keterlibatan dalam berbagai bidang.

3. Kinerja karyawan

Kinerja artinya sesuatu yang dicapai atau hasil perolehan dari pekerjaan karyawan atau pegawai suatu organisasi baik kuantitas maupun kualitas ketika melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan.²⁰

Karyawan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) atau seseorang yang bekerja pada suatu organisasi (perusahaan, kantor, dll.) dan menerima gaji atau upah sebagai imbalan atas jasa atau barang yang dihasilkan. karyawan²¹

Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

¹⁹ Septiyana Lestari, Saroyo. "Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Agung Putra Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong", *Jurnal administrasi bisnis dan administrasi publik*, Vol 5, No 2, 2022, hlm. 107.

²⁰ Idham Fahmi, dkk. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. (Padang: CV. Gita Lentera, 2024), hlm. 13.

²¹ Kbbi.web.id, Arti kata karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs: <https://kbbi.web.id/karyawan> pada Tanggal 29 Mei 2025/10:59 WIB.

4. Akad *ji'ālah*

Ji'ālah secara etimologis yaitu memberikan upah (*ja'l*) kepada orang yang telah melakukan pekerjaan untuknya, misal-nya orang mengembalikan hewan yang tersesat (*zalalah*), membangun tembok, menjahit pakaian, dan setiap pekerjaan yang mendapatkan upah.²² *Ji'ālah* merupakan suatu *iltizam* (tanggungjawab) dalam bentuk janji memberikan imbalan atau upah tertentu secara suka rela terhadap orang yang berhasil melakukan perbuatan atau memberikan jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. *Ji'ālah* yang dimaksud penulis dalam penelitian ini merupakan perjanjian pemberian upah atau imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas pelaksanaan suatu tugas/pelayanan yang dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama.

E. Kajian Pustaka

Pada sub bab kajian pustaka ini, pemaparan terhadap riset-riset terdahulu merupakan langkah yang esensial untuk menunjukkan relevansi serta kontribusi penelitian yang sedang dilakukan. Sehingga riset sebelumnya dijadikan sebagai rujukan untuk membandingkan pendekatan dan hasil kajian yang telah dihasilkan oleh peneliti lain, sehingga posisi penelitian ini dapat lebih terpetakan secara ilmiah dan tidak dianggap sebagai bentuk duplikasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas sistem *reward* dalam perspektif umum, namun belum banyak yang mengkaji secara khusus bagaimana realisasi perhitungan bonus tahunan, ketepatan distribusinya, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan berdasarkan konsep *ji'ālah*. Oleh sebab itu, pada riset ini penulis berupaya memberikan sudut pandang yang lebih spesifik dan aktual terhadap penerapan akad *ji'ālah* dalam konteks sistem *reward* karyawan Bank Syariah Indonesia, khususnya pada BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Aceh Barat."

²² Mardani, *Fiqh Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: kencana, 2013), hlm. 312.

Pertama, penelitian skripsi yang disusun oleh Santi Gustina, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2020 berjudul *Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh). Skripsi ini membahas tentang pengaruh komunikasi, pemberian penghargaan (*reward*), dan sanksi (*punishment*) terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut komunikasi, *reward*, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.²³

Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada pendekatan dan konsep dasar yang digunakan. Pada penelitian Santi Gustina, sistem *reward* dikaji sebagai bagian dari variabel manajerial bersama komunikasi dan *punishment*, tanpa menggunakan konsep akad dalam Islam, dan dianalisis secara kuantitatif melalui teknik regresi. Sementara pada penelitian penulis berfokus pada konsep akad *ji'ālah* sebagai dasar teoretis pemberian bonus tahunan kepada karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI), dengan pendekatan kualitatif deskriptif, serta mengkaji kesesuaian sistem *reward* tersebut dengan prinsip-prinsip fiqh muamalah dan nilai-nilai syari'ah.

Persamaan dalam penelitian karya santi terletak pada variabelnya yaitu tentang sistem pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja karyawan. Keduanya menekankan bahwa *reward* yang diberikan baik berbasis sistem modern manajemen SDM maupun melalui pendekatan syari'ah seperti *ji'ālah* memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja perbankan.

²³ Santi Gustina, "Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020.

Kedua, penelitian skripsi yang disusun oleh Rizki Anugrah, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Curup pada Tahun 2023 yang berjudul *Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup*. Skripsi ini membahas mengenai sistem *punishment* (hukuman) dan *reward* (penghargaan) diterapkan oleh manajemen terhadap karyawan BSI KCP Curup, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *punishment* dan *reward* dilakukan secara langsung oleh pimpinan, dengan dua jenis *reward* yaitu dari kantor cabang dan dari pusat, diberikan dalam jangka waktu tertentu, dan mengacu pada peraturan serta standar operasional prosedur ketenagakerjaan.²⁴

Persamaan antara penelitian Rizki Anugrah dan penelitian penulis terletak pada fokus kajian yang meneliti sistem pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan. Keduanya menekankan pentingnya pemberian insentif sebagai bentuk motivasi dan dorongan peningkatan produktivitas kerja. *Reward* dalam kedua penelitian diberikan atas dasar pencapaian target kerja dan hasil evaluasi kinerja secara berkala.

Sedangkan, perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada pendekatan konsep yang digunakan. Penelitian Rizki Anugrah menggunakan pendekatan umum manajemen sumber daya manusia dengan mengkaji *reward* dan *punishment* berdasarkan standar operasional perusahaan dan regulasi ketenagakerjaan. Sementara itu, penelitian penulis berfokus pada pendekatan syari'ah, yaitu dengan menggunakan konsep akad *ji'alah* sebagai dasar sistem *reward* atau bonus tahunan karyawan BSI Padang Sikabu. Konsep ini menekankan pada akad pemberian imbalan atas suatu pekerjaan yang hasilnya belum pasti, namun disepakati secara sukarela, transparan, dan adil. Selain itu,

²⁴ Rizki Anugrah "Analisis Penerapan Punishment dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syari'ah Indonesia KCP Curup", *Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Curup, 2023.

penelitian penulis juga mengeksplorasi integrasi antara prinsip syari'ah, sistem manajemen modern, dan evaluasi kinerja melalui metode *Management by Objectives* (MBO) yang digunakan di BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Aceh Barat.

Ketiga, penelitian skripsi yang disusun oleh Nurriza Sofiastuti, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kediri, pada Tahun 2025 berjudul "*Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*" (Studi pada Perbankan Syariah). Penelitian ini membahas sistem pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam lingkungan perbankan syari'ah. *Reward* diberikan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sementara *punishment* dimaksudkan untuk menegakkan kedisiplinan. Hasil kajiannya menunjukkan bahwa kombinasi keduanya lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan catatan keduanya diterapkan secara adil dan proporsional.²⁵

Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menganalisis pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan dengan penekanan pada pentingnya prinsip keadilan dan transparansi dalam mekanisme pemberian *reward*. Kedua studi tersebut mengidentifikasi *reward* sebagai salah satu faktor motivasional utama yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya, penelitian Nurriza Sofiastuti lebih menekankan pada kombinasi antara *reward* dan *punishment* dalam konteks manajemen sumber daya manusia secara umum di perbankan syariah, dan tidak secara eksplisit menggunakan pendekatan fiqh muamalah. Sementara itu, penelitian penulis secara spesifik menggunakan pendekatan akad *ji'alah* yang merupakan konsep dalam fiqh muamalah untuk menganalisis sistem pemberian *reward* tahunan pada

²⁵ Nurriza Sofiastuti "Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan" *Skripsi Perbankan Syari'ah*, (Kediri: Institut Agama Islam Negeri Kediri 2025).

karyawan BSI, sehingga pendekatan yang digunakan lebih bersifat normatif dan syari'ah - *oriented*.

Keempat, penelitian skripsi yang disusun oleh Hendra Priagung Saputra, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada Tahun 2024, yang berjudul “*Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian*”. Skripsi ini membahas bagaimana penerapan sistem *reward* dan *punishment* berdasarkan indikator *Key Performance Indicator* (KPI) yang terdiri dari level P1 hingga P5 dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai di lingkungan BSI. Penelitian ini menemukan bahwa *reward* dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja, sedangkan *punishment* mendorong pegawai untuk memperbaiki kinerja dan bersikap hati-hati dalam melaksanakan tugas.²⁶

Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokus kajian yang serupa, yakni menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keduanya juga menerapkan pendekatan evaluasi kinerja dengan menggunakan *indikator Key Performance Indicators* (KPI) sebagai alat ukur utama. Selain itu, kedua penelitian ini menyoroti pentingnya sistem *reward* sebagai alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan Bank Syariah Indonesia.

Perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Hendra lebih fokus pada sistem kombinasi *reward* dan *punishment* dalam pengelolaan kinerja karyawan secara umum berdasarkan standar institusi. Sedangkan, penelitian tentang konsep *ji'alah* lebih menitikberatkan pada pendekatan syari'ah dengan dasar fiqh muamalah, di mana *reward* dianggap sebagai bentuk imbalan atas keberhasilan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan, tanpa melibatkan aspek *punishment*. Fokus Hendra adalah pada kantor BSI KCP Muara Bulian,

²⁶ Hendra Priagung Saputra “Analisis Penerapan *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Pegawai di Bank Syari'ah Indonesia KCP Muara Bulian”, *Journal of Shariah and Islamic Economics*, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2024.

sedangkan fokus peneliti pada penelitian konsep *ji'ālah* yang dilakukan di BSI KCP Padang Sikabu, Aceh Barat.

Kelima, penelitian skripsi yang disusun oleh Muhammad Shafuwandi, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Tahun 2019 berjudul *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Pekanbaru*. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT BNI Syariah Pekanbaru. Dalam penelitiannya, *reward* yang dimaksud mencakup *reward* finansial (seperti kenaikan gaji dan tunjangan) serta *reward* non-finansial (seperti promosi jabatan dan penghargaan interpersonal). Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin besar *reward* yang diterima, semakin tinggi pula motivasi dan kinerja yang dihasilkan.²⁷

Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai pengaruh *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan serta penekanan pada pentingnya sistem penghargaan sebagai bentuk motivasi kerja. Kedua penelitian tersebut juga menekankan bahwa evaluasi kinerja merupakan dasar utama dalam proses pemberian *reward*.

Perbedaan antara kedua penelitian terletak pada pendekatan dan dasar konseptual yang digunakan. Penelitian Muhammad Shafuwandi lebih fokus pada pendekatan manajemen konvensional yang menekankan hubungan antara *reward* dan kinerja secara umum, tanpa menyertakan aspek syari'ah secara eksplisit. Sementara itu, peneliti mengkaji *reward* melalui perspektif hukum ekonomi syari'ah khususnya akad *ji'ālah*, yang menekankan kejelasan akad, hasil kerja sebagai dasar *reward*, dan prinsip keadilan dalam Islam. Selain itu, objek penelitian juga berbeda, salah satu objek penelitian pada bank BNI Syariah Pekanbaru, dan sementara penelitian penulis pada BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Aceh Barat.

²⁷ Muhammad Shafuwandi, "Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syari'ah Pekanbaru", *Skripsi* (Pekanbaru: Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, 2019).

Keenam penelitian skripsi yang disusun oleh oleh Meylida Apsari Tahun (2021) berjudul *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1*.²⁸ Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada fokus dalam meneliti pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah.

Perbedaan antara kedua penelitian ini adalah Penelitian Meylida Apsari berfokus pada pengaruh *reward* dan *punishment* secara umum, sedangkan penelitian penulis ini mengkhususkan pada sistem *reward* berbasis akad *ji'ā'lah* selain itu objek penelitian juga berbeda, lokasi penelitian Meylida Apsari adalah Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, sedangkan penulis melakukan penelitian ini pada BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Aceh Barat.

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan penulis terhadap berbagai referensi dan penelitian sebelumnya, tidak ditemukan adanya indikasi plagiarisme maupun duplikasi dalam penelitian ini. Meskipun terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas sistem *reward* dan kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah, namun penelitian-penelitian tersebut umumnya menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia secara umum tanpa mengkaji secara spesifik penerapan konsep akad *ji'ā'lah*.

F. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah proses pengumpulan data penelitian dengan tujuan dan manfaat tertentu. Agar penelitian ini dapat disusun secara sistematis dan terstruktur, data yang digunakan harus lengkap, faktual, dan objektif. Penelitian ini harus memiliki nilai mutu dan tujuan yang jelas. Metode penelitian sangat penting untuk mendapatkan data yang relevan dan menjawab masalah yang diajukan penulis saat merumuskan masalah.

²⁸ Meylida Apsari, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syari’ah Indonesia KC Palangka Raya 1”, *Skripsi*, (Palangka Raya: Perbankan Syari’ah, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2021).

Penulisan karya ini membutuhkan data yang lengkap dan metode yang sesuai dengan masalah yang akan dibahas. Berikut adalah tahap-tahap yang harus diikuti:

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara atau strategi yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan menjawab rumusan masalah berdasarkan jenis dan sifat penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian hukum, pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan hukum baik sebagai norma yang tertulis maupun sebagai kenyataan yang hidup dalam masyarakat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif empiris, yaitu gabungan dari pendekatan normatif sebagai suatu pendekatan yang penulis gunakan dengan cara menelaah literatur yang berhubungan dengan konsep penelitian ini sebagai salah satu aspek hukum dari fiqh muamalah, termasuk literatur hukum positif yang memiliki relevansi dengan substansi yang dibahas. Dalam riset ini aspek normatif yang menjadi sumber hukumnya tentang *ji'alah*.

Aspek normatif ini kemudian dikaitkan dengan aspek empiris, yaitu realitas praktik pemberian *reward* atau bonus tahunan kepada karyawan di BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat. Data empiris diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap karyawan dan pihak manajemen terkait sistem perhitungan bonus tahunan yang diterapkan.

Dengan menggunakan pendekatan normatif-empiris ini, penulis bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai implementasi sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di BSI, serta menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip *ji'alah* dalam fiqh muamalah. Hal ini dimaksudkan untuk menilai keabsahan dan kesesuaian sistem bonus tersebut menurut fiqh muamalah.

2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif (*qualitative research*). Untuk prosedur penelitian secara spesifik yang penulis gunakan dalam riset ini yaitu deskriptif analisis, yang dijalankan melalui penggambaran secara menyeluruh, sistematis, dan faktual mengenai sistem karyawan yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV, Aceh Barat.

Penelitian ini berfokus pada penerapan sistem pemberian bonus tahunan kepada karyawan BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Aceh Barat, yang dianalisis berdasarkan prinsip akad *ji'alah* dalam literatur fiqh muamalah. Pembahasan mencakup kesesuaian pelaksanaan sistem *reward* dengan konsep-konsep dasar akad *ji'alah*, seperti kejelasan kesepakatan, spesifikasi prestasi kerja, ketentuan imbalan, dan prinsip keadilan. Seluruh informasi dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak BSI KCP Padang Sikabu, seperti perwakilan manajemen dan karyawan, serta melalui dokumentasi terkait sistem kerja, evaluasi kinerja, dan kebijakan bonus tahunan.

Setelah data terkumpul, penulis melakukan telaah terhadap data yang telah diuji validitas dan objektivitasnya, lalu menganalisisnya secara mendalam. Hasil analisis tersebut dipaparkan dalam bentuk skripsi berdasarkan prinsip-prinsip fiqh muamalah, khususnya akad *ji'alah* dalam fiqh muamalah, untuk menilai sejauh mana kesesuaian sistem *reward* yang diterapkan dengan nilai-nilai syari'ah.

3. Sumber data

Sumber data memiliki peran yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena berfungsi untuk memetakan dan mengklarifikasi data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, data yang dibutuhkan dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan mengenai kedua jenis data tersebut adalah sebagai berikut:

Setelah data terkumpul, penulis melakukan telaah terhadap data yang telah diuji validitas dan objektivitasnya, lalu menganalisisnya secara mendalam. Hasil analisis tersebut dipaparkan dalam bentuk skripsi berdasarkan prinsip-prinsip fiqh muamalah, khususnya akad *Ji'ālah* dalam fiqh muamalah, untuk menilai sejauh mana kesesuaian sistem *reward* yang diterapkan dengan nilai-nilai syariah.

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan (*field research*), yang masih memerlukan pengolahan lebih lanjut oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan dari internal Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV, Aceh Barat.

Data primer yang penulis gunakan dalam skripsi ini melalui wawancara dan data dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan beberapa pihak, seperti *Marketing Bisnis Representatif*, *Retail Sales Executive* dan *Branc Manager* untuk memperoleh data faktual mengenai sistem *reward* dalam bentuk pemberian bonus tahunan, mekanisme evaluasi kinerja karyawan, serta implementasi sistem *reward* berdasarkan prinsip akad *ji'ālah*. Selain wawancara, penulis juga menggunakan data dokumentasi internal perusahaan yang mendukung pemahaman terhadap proses *reward* dan evaluasi kinerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil olahan atau penelitian pihak lain sebelumnya, yang disajikan dalam bentuk buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan, serta sumber-sumber terpercaya lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup literatur-literatur yang berkaitan dengan fiqh muamalah, khususnya yang membahas konsep akad *ji'ālah*, manajemen sumber daya manusia, sistem *reward* dalam

perusahaan, serta referensi Fiqh Muamalah yang menjadi landasan normatif penelitian ini.

Data sekunder ini sangat penting sebagai dasar teoritis untuk menganalisis kesesuaian sistem *reward* di BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV, Aceh Barat, dengan prinsip-prinsip syari'ah, serta sebagai pendukung dalam membangun kerangka konseptual penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini serta untuk mengkaji permasalahan yang ada, maka penulis akan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.

a. Wawancara/*Interview*

Wawancara adalah proses komunikasi yang digunakan untuk mendapatkan informasi, pandangan, atau cerita dari seseorang melalui pertanyaan dan jawaban. Wawancara merupakan alat yang sangat penting dalam dunia jurnalisme, penelitian, perekrutan, dan berbagai bidang lainnya. Dalam konteks ini, penulis akan menjelaskan dengan lebih mendalam mengenai proses, jenis, dan relevansi wawancara dalam berbagai aspek kehidupan.²⁹

Wawancara yang penulis lakukan secara *guidance interview* (wawancara terstruktur) dengan menggunakan tanya jawab lisan yang diarahkan pada permasalahan penelitian, yaitu mengenai analisis sistem *reward* pada kinerja karyawan BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV, Aceh Barat menurut konsep *ji'ālah*.

Responden dalam wawancara ini terdiri dari tiga karyawan selaku *Marketing Bisnis Representatif*, *Retail Sales Exsecutive* serta Branch Manager BSI KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat.

²⁹ Yusuf Tojiri, M.M., dkk, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Padang: Takaza Innovatix Labs, 2023) hlm. 56.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun berbagai dokumen yang belum dipublikasikan secara resmi namun memiliki keterkaitan langsung dengan isu atau permasalahan yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data melalui metode dokumentasi terhadap data primer yang bersumber dari ketentuan internal perusahaan yang berlaku di BSI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat. Data tersebut berisi informasi mengenai sistem pemberian *reward* kepada karyawan dalam bentuk bonus tahunan, termasuk mekanisme perhitungannya yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Selain itu, data ini juga dikaji dalam kaitannya dengan konsep *ji'ālah* dalam perspektif ekonomi Islam.

5. Langkah-Langkah Analisis Data

Langkah analisis data merupakan proses mengolah informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti guna memperoleh jawaban atas permasalahan yang telah diformat dalam rumusan masalah berdasarkan data-data yang valid dan objektif. Pada tahap ini data yang telah terkumpul secara lengkap akan diproses untuk menemukan kebenaran yang dapat menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah. Selanjutnya, data tersebut disajikan secara sistematis dan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Proses analisis data penelitian ini meliputi di antaranya:

- a. Pemilahan data dilakukan sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga data primer dan data sekunder yang berasal dari sumber berbeda dapat diverifikasi dengan tepat. Tujuan dari pemilahan ini adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi standar penelitian ilmiah, yaitu validitas dan objektivitas data yang cukup.

- b. Menelaah data hasil identifikasi dengan fokus pada analisis sistem *reward* pada kinerja karyawan BSI menurut konsep *ji'alah* penelitian ini memusatkan perhatian pada mekanisme pemberian bonus tahunan di lingkungan Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KCP Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat. Fokus analisis diarahkan pada bagaimana sistem perhitungan bonus tahunan diterapkan kepada karyawan serta sistem tersebut dikaitkan dengan prinsip-prinsip *ji'alah* dalam ekonomi Islam. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas sistem *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan, termasuk aspek keadilan, produktivitas, serta sistem *reward* terhadap kebijakan internal perusahaan.
 - c. Menganalisis penerapan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat, khususnya dalam hal pemberian bonus tahunan, dengan menggunakan pendekatan konseptual *ji'alah*. Analisis ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana sistem perhitungan dan pemberian bonus tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip *ji'alah* dalam ekonomi Islam, serta mengevaluasi kesesuaiannya dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh internal perusahaan.
 - d. Penyajian data secara naratif sebagai bentuk laporan penelitian dengan menggunakan format skripsi dengan penggambaran data secara sistematis.
6. Pedoman Penulisan

Penulis berpedoman pada buku pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa, yang diterbitkan oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Edisi Revisi 2019, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Ketentuan ketentuan internal perusahaan BSI Kantor Cabang Pembantu (KCP) Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI, serta ayat Al-Qur'an penulis kutip dari Al-Qur'an dan terjemahannya yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik

Indonesia. Selain itu, penulis juga merujuk pada pedoman lain yang relevan, seperti, buku-buku fiqih muamalah, serta berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik kajian ini. Dengan berpedoman pada sumber-sumber yang telah ditetapkan, peneliti menyusun hasil penelitian secara sistematis guna memudahkan pembaca dalam memahami setiap aspek yang dibahas dalam penelitian ini. Dari pedoman tersebut, penulis berusaha menyajikan penelitian menjadi penelitian ilmiah.

G. Sistematika Penulisan

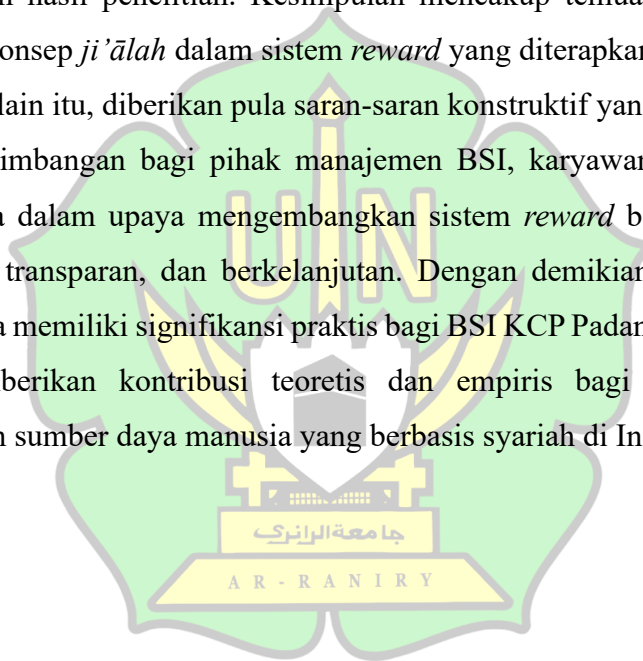
Sistematika penulisan disusun sebagai panduan untuk memudahkan pembaca memahami isi tulisan secara menyeluruh. Pada setiap bab menguraikan pembahasan-pembahasan tersendiri secara sistematis dan saling terkait antara bab satu dengan bab lainnya. Oleh karena itu, penulis membagi pembahasan ke dalam empat bab dengan urutan sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang di dalamnya terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Secara umum, bab ini berisi tentang uraian yang bersifat global sebagai perantara dalam memahami bab-bab berikutnya.

Bab dua merupakan landasan teori yang membahas secara mendalam konsep akad *ji'alah* dan sistem *reward* dalam lembaga perbankan syariah. Pembahasan dimulai dari konsep akad *ji'alah* dan sistem *reward* dalam lembaga perbankan syariah. Pembahasan meliputi pengertian dan dasar hukum *ji'alah*, rukun dan syarat akad *ji'alah*, serta perjanjian upah dalam akad *ji'alah*. Selain itu, bab ini juga menguraikan sistem *reward* dalam lembaga perbankan syariah, termasuk pengertian dan dasar hukum sistem *reward*, syarat dan ketentuan *reward* pada akad *ji'alah*, pendapat ulama tentang *reward* sebagai apresiasi kinerja karyawan, dan penetapan sistem *reward* menurut akad *ji'alah*.

Bab tiga merupakan pembahasan hasil penelitian yang mengangkat kondisi aktual praktik sistem *reward* di BSI Padang Sikabu berdasarkan konsep *ji'ālah*. Pada bab ini, diuraikan gambaran umum mengenai BSI Padang Sikabu beserta kebijakan sistem *reward* yang diterapkan. Selanjutnya, sistem reward terhadap kinerja karyawan, perhitungan dan penetapan nilai bonus sebagai *reward* tahunan, serta perspektif akad *ji'ālah* terhadap perhitungan dan sistem *reward* sebagai bonus tahunan.

Bab empat merupakan bab penutup yang menyajikan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian. Kesimpulan mencakup temuan utama terkait relevansi konsep *ji'ālah* dalam sistem *reward* yang diterapkan di BSI Padang Sikabu. Selain itu, diberikan pula saran-saran konstruktif yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen BSI, karyawan, serta peneliti selanjutnya dalam upaya mengembangkan sistem *reward* berbasis syari'ah yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki signifikansi praktis bagi BSI KCP Padang Sikabu, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis dan empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah di Indonesia.



BAB DUA

KONSEP AKAD *Ji'Ālah* DAN SISTEM *REWARD*

A. Konsep Akad *Ji'ālah* dalam Fiqh Muamalah

1. Pengertian dan Dasar Hukum Akad *Ji'ālah*

Dalam Islam, aktivitas ekonomi dan hubungan kerja sama antar manusia diatur dalam konsep muamalah. Salah satu instrumen penting dalam muamalah adalah akad, yaitu perjanjian yang mengikat antara dua pihak atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam fiqh muamalah terdapat berbagai bentuk akad yang digunakan dalam praktik kehidupan masyarakat, salah satunya adalah akad *ji'ālah*.

Ji'ālah berasal dari kata *ja'ala* - *yaj'alu* - *ja'lan* artinya mengadakan atau menjadikan. Secara terminologi *ji'ālah* adalah suatu *iltizām* (tanggung jawab) berupa janji untuk memberikan imbalan atau upah tertentu secara sukarela kepada seseorang yang berhasil melakukan suatu perbuatan atau memberikan jasa, meskipun keberhasilan pekerjaan tersebut belum dapat dipastikan sesuai dengan harapan.³⁰

Adapun menurut syara', sebagaimana yang dikemukakan oleh Sayyid Sabiq akad *ji'ālah* adalah “sebuah akad untuk mendapatkan materi (upah) diduga kuat dapat diperoleh”.³¹ Sehingga, akad *ji'ālah* dalam perspektif syara' dapat dipahami sebagai perjanjian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat atau hasil dari suatu pekerjaan yang secara logis diperkirakan dapat terwujud, meskipun keberhasilannya belum dapat dipastikan sejak awal.

Dalam konteks modern, *ji'ālah* sendiri juga dapat diartikan sebagai bentuk upah, hadiah, atau komisi yang didasarkan pada janji seseorang atau suatu lembaga untuk memberikan imbalan tertentu kepada pihak yang

³⁰ Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003) hlm. 265.

³¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, Juz 3 (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), hlm. 213.

berhasil melaksanakan suatu pekerjaan atau perbuatan sesuai dengan target dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun perorangan.³²

Istilah *ji'alah* dalam praktik kehidupan sehari-hari kemudian dirumuskan oleh para fuqaha sebagai suatu akad yang diterapkan dalam berbagai aktivitas, seperti memberi upah kepada orang lain yang dapat menemukan barangnya yang hilang atau mengobati orang yang sakit atau menggali sumur sampai memancarkan air atau seseorang menang dalam sebuah kompetisi. Jadi, *ji'alah* bukan hanya terbatas pada barang yang hilang namun dapat setiap pekerjaan yang dapat menguntungkan seseorang.³³

Menurut ulama Mazhab Hanafi, *ji'alah* adalah suatu janji pemberian imbalan dari seseorang kepada pihak lain atas suatu pekerjaan tertentu yang keberhasilannya belum dapat dipastikan sejak awal. Dalam pandangan mazhab ini, akad *ji'alah* pada dasarnya tidak memenuhi syarat sebagai akad yang mengikat karena mengandung unsur ketidakjelasan (*garar*), baik dari segi pelaku pekerjaan, waktu pelaksanaan, maupun kepastian hasil pekerjaan. Meskipun demikian, apabila pekerjaan yang dimaksud berhasil diselesaikan, maka pihak yang melaksanakan pekerjaan tersebut berhak memperoleh imbalan sebagaimana yang telah dijanjikan oleh pemberi pekerjaan.³⁴

Adapun menurut ulama Mazhab Maliki dan Mazhab Syafi'i, *ji'alah* merupakan suatu bentuk komitmen atau janji dari seseorang untuk memberikan imbalan tertentu kepada pihak yang berhasil melaksanakan pekerjaan yang diminta. Pekerjaan tersebut pada umumnya merupakan pekerjaan yang hasilnya diperkirakan dapat tercapai, meskipun keberhasilannya belum dapat dipastikan sejak awal. Dalam praktiknya, imbalan hanya diberikan apabila pekerjaan yang disyaratkan berhasil

³² Habib Nazir & Muhammad Hasanuddin, *Ensiklopedia Ekonomi dan Perbankan Syariah*, (Bandung: Kaki Langit, 2004), hlm. 294.

³³ H. Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), hlm.141.

³⁴ Haryono, "Konsep *Al-Ju'alah* dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari", *Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 5, No. 9, 2017, hlm. 647- 650.

diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Contohnya seperti seseorang yang menjanjikan imbalan kepada siapa saja yang mampu menemukan barang miliknya yang hilang, mengembalikan hewan tunggangan yang melarikan diri, merawat kebun, menggali sumur hingga ditemukan air, atau menjahit pakaian untuknya.³⁵

Sementara itu, menurut mazhab Hanbali seperti Wahbah Az-Zuhaili juga memandang akad *ji'alah* ini sebagai akad yang diperbolehkan dalam syariat Islam.³⁶ Dalam pandangan ulama Hanbali, *ji'alah* merupakan perjanjian pemberian imbalan kepada seseorang yang berhasil melakukan pekerjaan tertentu, meskipun pada awalnya belum diketahui siapa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Mazhab Hanbali menegaskan bahwa akad *ji'alah* tetap sah meskipun terdapat unsur ketidakjelasan mengenai pelaksana pekerjaan, selama tujuan pekerjaan dan imbalannya telah ditentukan dengan jelas.³⁷

Berdasarkan beberapa pendapat para ulama mengenai *ji'alah*, dapat dipahami bahwa *ji'alah* merupakan bentuk pemberian imbalan atas suatu pekerjaan yang hasilnya belum dapat dipastikan sejak awal, namun imbalan tersebut diberikan apabila pekerjaan tersebut berhasil diselesaikan. Pada umumnya, ulama dari mazhab Maliki, Syafi'i, dan Hanbali membolehkan akad *ji'alah* karena dinilai dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Sementara itu, mazhab Hanafi memandang bahwa akad *ji'alah* mengandung unsur ketidakjelasan (*garar*) sehingga tidak bersifat mengikat secara sempurna.³⁸

Meskipun terdapat perbedaan pandangan di kalangan ulama, secara umum konsep *ji'alah* menunjukkan adanya pemberian imbalan yang

³⁵ Wahbah Az- Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 432.

³⁶ Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018), 227-228.

³⁷ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 231.

³⁸ Sri Nurhayati, *Akuntansi Syari'ah di Indonesia*, (Jakarta: Salemba, 2011), hlm. 270.

dikaitkan dengan keberhasilan suatu pekerjaan.³⁹ Prinsip ini dalam praktiknya dapat dikaitkan dengan sistem pemberian *reward*, yaitu pemberian imbalan setelah tercapainya suatu pekerjaan atau target tertentu. Dengan adanya pemberian *reward* tersebut, diharapkan dapat mendorong peningkatan motivasi serta kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perspektif hukum Islam, setiap bentuk muamalah pada dasarnya diperbolehkan selama tidak terdapat dalil yang melarangnya. Hal ini sejalan dengan kaidah fiqih yang menyatakan bahwa hukum asal dalam muamalah adalah boleh.⁴⁰ Berdasarkan kaidah tersebut, akad *ji'alah* dipandang sebagai salah satu bentuk transaksi yang diperbolehkan dalam syariat Islam selama memenuhi ketentuan serta prinsip-prinsip yang berlaku dalam hukum Islam.⁴¹

Kebolehan akad *ji'alah* tersebut juga didukung oleh dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu dalam kisah Nabi Yusuf a.s. ketika diumumkan hilangnya piala raja. Dalam pengumuman tersebut disebutkan bahwa siapa saja yang dapat menemukan piala tersebut akan diberikan hadiah sebagai imbalan. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surah Yusuf ayat 72 sebagai berikut:

قَالُوا نَفْقِدُ صُوَاعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Artinya: Mereka menjawab, Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh (bahan makanan seberat) beban onta dan aku jamin itu. (QS. Yusuf: 72)⁴²

³⁹ Muhammad ibn Ismail Abū Abdullah al-Bukhari al-Ja'fi, *al-Jami; al-Shahih al-Mukhtashar*, Juz 19, (Beirut, Dār Ibn Katsir, 1987), him. 179, hadis ke 5736.

⁴⁰ Neni Sri Imaniyati, *Dinamika Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2022), hlm. 180.

⁴¹ Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih 7: Muamalat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018, hlm. 194.

⁴² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm. 194

Berdasarkan ayat di atas pada masa itu, raja menerapkan praktik *ji'alah* melalui sebuah sayembara yang memberikan hadiah bagi siapa pun yang berhasil menemukan piala raja, dengan upah berupa bahan makanan seberat beban unta. Sehingga dalam hal ini ulama Hanafiyah memberikan pengecualian melalui metode *istihsān*, yaitu dengan membolehkan pemberian hadiah kepada seseorang yang berhasil mengembalikan budak yang melarikan diri, khususnya jika jarak pencariannya mencapai perjalanan tiga hari atau lebih, meskipun tanpa adanya kesepakatan sebelumnya, dalam hal ini besaran imbalan yang diberikan ditetapkan sebesar empat puluh dirham, yang dimaksudkan untuk menutupi biaya yang dikeluarkan selama proses pencarian tersebut.⁴³

Adapun Surat al-Maidah ayat 1 juga dapat dijadikan dasar hukum diperbolehkannya *ji'alah*. Ar-Ramli dalam Abdul Aziz Muhammad Azam menilai bahwa ayat ini sebagai *isti'nas* (pembangkit semangat) dan bukan *istidlal* (bentuk pembuktian). Surat al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ...

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. (QS. Al-Maidah: 1)⁴⁴

Ayat ini menunjukkan bahwa kewajiban menepati akad merupakan salah satu prinsip dasar dalam syariat Islam. Setiap bentuk perjanjian, baik yang berkaitan dengan ibadah maupun muamalah, harus dilaksanakan secara konsisten dan penuh tanggung jawab oleh pihak-pihak yang berakad. Perintah ini mencerminkan pentingnya kejujuran, amanah, dan komitmen dalam setiap hubungan sosial dan ekonomi. Dalam konteks muamalah, termasuk akad *ji'alah*, ayat ini menjadi landasan bahwa janji pemberian imbalan atau upah

⁴³ Ibn Kathir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, Beirut: Dar al-Fikr, Juz 4, hlm. sekitar 390–391 (tafsir QS. Yusuf: 72).

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm. 156.

kepada seseorang yang telah melaksanakan suatu pekerjaan wajib dipenuhi. Dengan demikian, pihak yang menjanjikan imbalan tidak diperkenankan mengingkari kesepakatan yang telah dibuat.

Penafsiran para ulama, seperti Ar-Ramli, memandang ayat ini sebagai bentuk *isti'nas* (penguat atau dorongan moral) dalam pelaksanaan akad, bukan sebagai dalil khusus (*istidlal*) yang secara langsung membahas *ji'alah*.⁴⁵ Meskipun demikian, kandungan ayat ini tetap memberikan dasar normatif bahwa setiap akad yang dibuat harus dihormati dan direalisasikan sesuai dengan kesepakatan. Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pentingnya menjaga komitmen dalam setiap perjanjian, karena hal tersebut berkaitan dengan keadilan, kepercayaan, dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.

Selain itu, terdapat dalil mengenai *ji'alah* menurut sunnah, yakni riwayat dari Imam Bukhari melalui Abu Sa'id Al-Khudri, yang menceritakan tentang sekelompok sahabat yang sedang melakukan perjalanan. Mereka meruqyah seorang pemimpin kampung yang digigit ular dengan membaca surat Al-Fatihah. Adapun hadistnya sebagai berikut:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ نَاسًا مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَتَوْا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَلَمْ يَقْرُؤُوهُمْ، فَبَيْنَمَا هُمْ كَذَلِكَ، إِذْ لُدَّ سَيْدُ أُولَئِكَ، فَقَالُوا: هَلْ مَعَكُمْ مِنْ دَوَاءٍ أَوْ رَاقٍ؟ فَقَالُوا: إِنَّكُمْ لَمْ تَقْرُؤُوا، وَلَا نَفْعُ حَتَّى تَجْعَلُوا لَنَا جُعْلًا، فَجَعَلُوا لَهُمْ قَطِيعًا مِنَ الشَّاءِ، فَجَعَلَ يَقْرَأُ بِالْقُرْآنِ، وَيَجْمَعُ بُزَاقَهُ وَيَتَفَلُّ، فَبَرَأَ فَأَتَوْا بِالشَّاءِ، فَقَالُوا: لَا نَأْخُذْهُ حَتَّى نَسْأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَسَأَلُوهُ فَضَحِكَ وَقَالَ: «وَمَا أَدْرَاكَ أَنَّهَا رُقِيَّةٌ، خُذُوهَا وَاضْرِبُوا لِي بِسَهْمٍ»

Artinya: Dari sahabat Abu Said Al-Khudri ra. Sesungguhnya sekelompok sahabat Nabi Saw. melintasi salah satu kampung orang Arab. Penduduk kampung tersebut tidak menghidangkan makanan kepada

⁴⁵ Syihabuddin Ar-Ramli dalam Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah Sistem Transaksi dalam Fiqh Islam* (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 43.

mereka. Ketika itu, kepala kampung di sengat kalajengking. Mereka lalu bertanya pada para sahabat apakah kalian mempunyai obat, atau adakah yang dapat meruqyah? Para sahabat menjawab: “Kalian tidak menjamu kami; kami tidak mau mengobati kecuali kalian memberi imbalan kepada kami.” Kemudian para penduduk berjanji akan memberikan sejumlah ekor kambing. Seorang sahabat membacakan surat al-fatihah dan menggumpulkan ludah, lalu ludah itu ia semprotkan ke kepala kampung tersebut; ia pun sembuh. Mereka kemudian menyerahkan kambing. Para sahabat berkata, “Kita tidak boleh mengambil kambing ini sampai kita bertannya kepada Nabi Saw.” Selanjutnya mereka bertanya kepada beliau. Beliau tertawa dan bersabda, Tahukah anda sekalian, bahwa itu adalah ruqyah. Ambillah kambing itu dan berilah saya bagian.⁴⁶ (HR. Bukhari dan Muslim).⁴⁷

Hadis di atas yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari mengenai sekelompok sahabat yang meruqyah seorang kepala kampung yang tersengat kalajengking menjadi dalil atas diperbolehkannya akad *ji'alah*, yakni pemberian imbalan atas suatu pekerjaan yang hasilnya belum dapat dipastikan, karena para sahabat terlebih dahulu menetapkan imbalan berupa sejumlah kambing sebelum melakukan pengobatan dan Nabi ﷺ menyetujui tindakan tersebut bahkan meminta bagian darinya. Peristiwa ini juga menunjukkan bolehnya menerima upah dari ruqyah yang menggunakan ayat-ayat Al-Qur'an, terutama Surat Al-Fatihah yang terbukti menjadi sebab kesembuhan, sehingga menegaskan kedudukannya sebagai ruqyah dan penyembuh.⁴⁸ Di samping itu, sikap para sahabat yang menunda pengambilan imbalan sampai memperoleh persetujuan Nabi SAW mencerminkan kehati-hatian mereka dalam urusan harta. Oleh karena itu, hadis ini menjadi landasan penting dalam fiqh muamalah terkait keabsahan *ji'alah* dan kebolehan memperoleh upah atas jasa yang dibenarkan oleh syariat.⁴⁹

⁴⁶ Imam Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari VII*, terj. Achmad Sunarto, dkk (Semarang: CV. Asy Syifa", 1993), hlm. 505-507.

⁴⁷ hadits.id/hadits/bukhari/5736

⁴⁸ Muhammad bin Shalih At-Utsaimin, *Syarah Shahih Al-Bukhari VII*, terj. Fathoni Muhammad dan Muhtadi (Jakarta: Darus Sunnah Press, 2012), hlm. 806

⁴⁹ *Ibid.*

Para ulama bahkan menjadikan hadits ini menjadi dasar keabsahan transaksi *ji'alah*. Berangkat dari riwayat di atas, Syekh Sulaiman Al-Bujairimi menjelaskan:

قال الزركشي ويستنبط منه جواز الجعالة على ما ينتفع به المريض من دواء أو رقية وإن لم يذكره وهو متجه إن حصل به تعب وإلا فلا أخذا مما يأتي شرح م ر

Artinya: “Imam Az-Zarkasyi berkata, ‘Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bolehnya menarik upah dari hal yang dapat bermanfaat bagi orang sakit baik berupa obat atau ruqyah bila mengobatinya terdapat kesulitan. Akan tetapi jika tidak ada kesulitan maka tidak boleh menarik upah.’⁵⁰

Demikian sabda Nabi SAW kepada para sahabat yang mendapatkan *ji'alah* berupa sekawanan kambing karena pengobatan orang yang tersengat, “ambillah *ji'alah* atau upah dan berikanku satu bagian bersama kalian”. (HR. Bukhari).

Dalil dari As Sunnah adalah hadits abu Sa'id berikut ia berkata: Selanjutnya dasar hukum *ji'alah* menurut pendapat Abu Qudaimah:

أَنَّ الْحَاجَةَ تَدْعُو إِلَى ذَلِكَ (الْجُعَالَةِ)، فَإِنَّ الْعَمَلَ قَدْ يَكُونُ مَجْهُولًا كَرَدِّ الْأَبْقِ وَالضَّالَّةِ وَغَيْرِ ذَلِكَ، وَلَا تَنْعَقِدُ الْإِجَارَةُ فِيهِ وَالْحَاجَةُ دَاعِيَةٌ إِلَى رَدِّهَا وَقَدْ لَا يَجِدُ مَنْ يَتَبَرَّعُ بِهِ، فَدَعَتِ الْحَاجَةُ إِلَى إِبَاحَةِ الْجُعْلِ فِيهِ مَعَ جَهَالَةِ الْعَمَلِ.

Artinya: “Kebutuhan masyarakat memerlukan adanya *ji'alah*; sebab pekerjaan (untuk mencapai suatu tujuan) terkadang tidak jelas (bentuk dan masa pelaksanaannya), seperti mengembalikan budak yang hilang, hewan hilang, dan sebagainya. Untuk pekerjaan seperti ini tidak sah dilakukan akad ijarah (sewa/pengupahan) padahal (orang/pemiliknya) perlu agar kedua barang yang hilang tersebut kembali, sementara itu, ia tidak menemukan orang yang mau membantu mengembalikannya secara suka rela (tanpa imbalan). Oleh karena itu, kebutuhan masyarakat mendorong agar

⁵⁰ Sulaiman al-Bijaurimi, *Hasyiyah al-Bujairimi*, 2017: juz III, hlm. 266.

akad *ju'alah* untuk keperluan seperti itu dibolehkan sekalipun (bentuk dan masa pelaksanaan) pekerjaan tersebut tidak jelas."⁵¹

Pernyataan Ibnu Qudamah tersebut menjadi dasar hukum yang menunjukkan bahwa *ji'alah* diperbolehkan dalam Islam karena adanya kebutuhan (*hājah*) masyarakat terhadapnya. Dalam praktiknya, terdapat jenis pekerjaan yang tidak dapat ditentukan secara jelas bentuk, waktu, maupun hasilnya, seperti mengembalikan barang atau hewan yang hilang. Kondisi seperti ini tidak dapat menggunakan akad ijarah, karena ijarah mensyaratkan kejelasan objek pekerjaan.⁵²

Oleh karena itu, *ji'alah* hadir sebagai solusi syar'ī untuk memenuhi kebutuhan tersebut, terutama ketika tidak ada pihak yang bersedia membantu secara sukarela. Kebolehan *ji'alah* ini menunjukkan bahwa syariat Islam memberikan kemudahan dan fleksibilitas dalam transaksi, selama bertujuan untuk mendatangkan manfaat dan menghilangkan kesulitan. Dengan demikian, akad *ji'alah* dipandang sah meskipun terdapat unsur ketidakjelasan dalam pekerjaan, karena didasarkan pada kebutuhan yang nyata dalam kehidupan masyarakat.

2. Rukun dan Syarat Akad *Ji'alah* - RANIRY

Rukun adalah komponen pokok yang menjadi dasar keberadaan sesuatu. Dengan kata lain, sesuatu tidak akan ada atau tidak dapat terwujud kecuali dengan adanya rukun tersebut. Adapun syarat ialah segala hal yang mengakibatkan sesuatu menjadi tiada jika ketiadaannya, namun keberadaannya saja tidak cukup menjamin terwujudnya perkara tersebut

⁵¹ Ibnu Muflih, *Al-Mubdi' fi Syarh al-Muqni'* (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1997), jil. 5, hlm. 269.

⁵² Karya Ibnu Qudamah, *Al-Mughni* (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1994), jil. 6, hlm. 323.

secara keseluruhan. *Ji'ālah* terjadi dengan adanya beberapa rukun berikut ini:⁵³

a. *Aqidain*

Aqidain merujuk pada dua pihak yang terlibat dalam akad, yaitu pihak pemberi pekerjaan atau imbalan (*ja'il*) dan pihak penerima pekerjaan atau imbalan (*'amil*).⁵⁴ Para pihak yang melakukan perjanjian harus memiliki kecakapan hukum, yaitu kemampuan bertindak secara hukum. Dengan demikian, mereka harus berada dalam kondisi berakal sehat serta mampu membedakan antara perbuatan yang baik dan yang tidak baik.

b. *Shighat*

Shighat merupakan lafaz pernyataan kehendak dari para pihak yang melakukan akad *ji'ālah*, yang berfungsi untuk menjelaskan tugas masing-masing pihak secara tegas, menentukan bentuk dan besaran imbalan yang diinginkan secara jelas, serta menunjukkan adanya komitmen untuk melaksanakan kewajiban yang telah disepakati. Pernyataan tersebut tidak harus diucapkan langsung oleh pemberi jasa (*ja'il*), melainkan dapat disampaikan oleh pihak lain, seperti wakil, anak, atau pihak lain yang bersedia memberikan hadiah atau imbalan. Dalam akad *ji'ālah*, tidak disyaratkan adanya ucapan *qabul* dari pihak penerima pekerjaan (*'amil*), karena akad ini bersifat komitmen sepihak dari *ja'il*.

c. *Amal* (pekerjaan)

Amil adalah bentuk pekerjaan yang dijadikan sebagai objek dalam akad *ji'ālah* yang jenis dan ruang lingkup pekerjaannya telah diketahui sejak akad berlangsung. Pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut hukum syara'. *Ji'ālah* tidak dibolehkan terhadap pekerjaan dalam bentuk

⁵³ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muammalah*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 315.

⁵⁴ Eka Wahyu Hestya Budianto, *Akad Ju'alah dalam Fikih Muamalah kajian turats dan kontemporer*, (Malang: PT Afanin Media Utama, 2025), hlm. 20

mengeluarkan jin dari diri seseorang atau membebaskan dari sihir. Karena keluar atau bebas dari sihir tidak dapat diketahui secara jelas.⁵⁵

Berdasarkan kaidah:

ان كل ما جاز اخذ العوض عليه في الاجارة من الاعمال، جاز اخذ العوض عليه في
" الجعالة وما لا يجوز اخذ العوض عليه في الاجارة ، لا يجوز اخذ الجعل عليه "

Artinya: Sesungguhnya setiap perbuatan yang dibolehkan mengambil iwad (*fee*) pada akad ijarah, dibolehkan mengambil iwad (*fee*) pada akad *ji'ālah*. Apa yang tidak dibolehkan mengambil iwad (*fee*) pada akad ijarah tidak boleh pula mengambil upahnya.⁵⁶

Menurut kaidah fikih diatas kaidah ini merupakan sebuah kaidah fikih yang penting dalam membahas akad Ijarah (sewa-menyewa atau upah-mengupah) dan *ji'ālah* (janji hadiah/imbalance untuk pekerjaan tertentu). Kaidah ini menyatakan adanya hubungan paralel dan kesamaan kriteria antara objek yang boleh diambil upahnya dalam ijarah dengan objek yang boleh dijadikan tujuan dalam *ji'ālah*.⁵⁷

Adapun yang menjadi syarat *ji'ālah* yaitu:⁵⁸

- 1) Pihak-pihak yang ber *ji'ālah* wajib memiliki kecakapan bermu'amalah (ahliyyah al-tasharruf), yaitu berakal, baligh, dan *rasyid* (tidak dalam perwalian). Jadi *ji'ālah* tidak sah dilakukan oleh orang gila atau anak kecil.
- 2) Upah yang dijanjikan harus disebutkan secara jelas jumlahnya. Jika upahnya tidak jelas, maka akad *ji'ālah* batal adanya, karena

⁵⁵ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016) hlm.153.

⁵⁶ Al-Mausu'ah Al-Fiqhiyyah Al-Kuwaitiyyah, *Wizārat al-Awqāf wa al-Syū'ūn al-Islāmiyyah*, juz 15, hlm. 127.

⁵⁷ Mansur Chadi Mursid, Suliyanto, Rahab, *Menanamkan Nilai Inovasi Berbasis Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Produk Baru di Industri Keuangan Syariah* (Tegal: Khoirunnisa, 2019). hlm.37.

⁵⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002). hlm. 206.

ketidakpastian kompensasi, Upah yang tidak jelas akan menimbulkan perselisihan dimasyarakat, maka dari itu syarat dari upah yaitu, harus sesuai dengan apa yang dijanjikan, yaitu jika seseorang mengadakan sebuah sayembara pemberian upahnya harus ada di awal perjanjian sebelum sayembara dilaksanakan. Kedua: berupa materi atau uang, yaitu didalam sebuah sayembara upahnya yang diberikan haruslah berupa materi, tidak boleh berupa jasa atau yang lain yang tidak ada manfaatnya. Kemudian jelas bentuknya. Seperti jika seseorang mengatakan “Barang siapa yang menemukan mobil saya maka dia akan mendapat pakaian”. Dalam keadaan ini, maka orang yang menemukannya atau yang mengembalikannya berhak mendapatkan upah umum yang berlaku. Dan jika upah itu berupa barang haram, seperti minuman keras atau barang yang terghasab (diambil oleh orang lain tanpa hak), maka akadnya juga batal karena kenajisan minuman keras dan ketidakmampuan untuk menyerahkan barang yang terghasab. Keadaan upah itu hendaklah ditentukan, uang atau barang, sebelum seseorang mengerjakan pekerjaan itu. Selain itu, upah upah yang diperjanjikan itu bukanlah barang haram, seperti minuman keras.

- 3) Aktivitas yang akan diberi kompensasi wajib aktifitas yang mubah, bukan yang haram dan diperbolehkan secara syar'i. Tidak diperbolehkan menyewa tenaga paranormal untuk mengeluarkan jin, praktek sihir, atau praktek haram lainnya. Kaidahnya adalah setiap aset yang boleh dijadikan sebagai objek transaksi dalam akad.
- 4) Kompensasi (materi) yang diberikan harus jelas diketahui jenis dan jumlahnya *ma'lum*, di samping itu tentunya harus halal.⁵⁹

⁵⁹ Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1986), hlm. 306.

3. Perjanjian Upah Dalam Akad *Ji'ālah*

Meskipun syariat Islam tidak menetapkan rincian teknis mengenai besaran upah, pedoman umum tentang pemberian imbalan bagi pekerja tetap berlandaskan pada dalil Al-Qur'an, salah satunya sebagaimana termaktub dalam QS. An-Nahl ayat 90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم

لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat. (QS. An-Nahl: 90).⁶⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka.⁶¹ Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan. Allah menyatakan, “Sesungguhnya Allah selalu menyuruh semua hamba-Nya untuk berlaku adil dalam ucapan, sikap, tindakan, dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dan Dia juga memerintahkan mereka berbuat kebajikan, yakni perbuatan yang melebihi perbuatan adil; memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun nonmateri secara tulus dan ikhlas, kepada kerabat, yakni keluarga dekat, keluarga jauh, bahkan siapa pun. Dan selain itu, Dia melarang semua hamba-Nya melakukan perbuatan keji yang tercela dalam pandangan agama, seperti berzina dan membunuh; melakukan kemungkar, yaitu hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai dalam adat kebiasaan dan agama; dan

⁶⁰ QS. Al-An-Nahl: 90

⁶¹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 7 (Jakarta: Lentera Hati, 2002)

melakukan permusuhan dengan sesama yang diakibatkan penzaliman dan penganiayaan. Melalui perintah dan larangan ini Dia memberi pengajaran dan tuntunan kepadamu tentang hal-hal yang terkait dengan kebajikan dan kemungkarannya agar kamu dapat mengambil pelajaran yang berharga.”

Perjanjian upah merupakan kesepakatan antara pemberi kerja (baik perusahaan maupun perorangan) dengan pekerja mengenai besaran upah serta tata cara pembayarannya untuk pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.

a. Mekanisme Pengupahan

Transaksi upah-mengupah atau *ji'ālah* memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari karena di dalamnya terdapat nilai saling tolong-menolong, yang merupakan salah satu prinsip dasar dalam kehidupan sosial dan bermasyarakat. Sikap tolong-menolong merupakan perintah langsung dari Allah Subhanahu wa Ta'ala kepada umat Islam, sekaligus larangan untuk saling membantu dalam perbuatan kebatil dan kemungkarannya. Oleh karena itu, transaksi upah-mengupah dapat dipandang sebagai wujud nyata dari praktik tolong-menolong yang dibenarkan dalam Islam. Adapun syarat-syarat dalam akad *ji'ālah* meliputi:

- 1) Kejelasan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kepastian besaran upah yang akan diterima.
- 3) Serta kejelasan jenis pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Keabsahan pemberian upah atas suatu pekerjaan ditentukan oleh ketentuan syariat, sehingga pengupahan tidak dibenarkan apabila pekerjaan tersebut termasuk perbuatan yang diharamkan.

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, *ji'ālah* juga dipahami sebagai bentuk transaksi yang lazim digunakan untuk memperoleh manfaat suatu benda atau jasa dengan imbalan tertentu dan dalam jangka waktu yang telah disepakati. Sebagian ulama berpendapat bahwa *ji'ālah* termasuk dalam kategori jual beli jasa atau upah-mengupah, yaitu pemanfaatan tenaga

manusia. Jumhur ulama fikih berpendapat bahwa *ji'ālah* merupakan transaksi atas manfaat, di mana yang menjadi objek akad adalah manfaatnya, bukan zat atau fisik dari pihak yang disewakan.⁶²

Adapun prinsip muamalah yang terkandung di dalam akad *ji'ālah* seperti:⁶³

- a. *Asas tabadul manafi'*, adalah suatu bentuk kegiatan muamalah harus memberikan keuntungan dan manfaat bersama bagi pihak-pihak yang terlibat.
- b. *Asas antaradhin*, setiap bentuk transaksi muamalah antar individu atau pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing.⁶⁴
- c. *Asas 'adamul garar*, adalah setiap bentuk transaksi muamalah tidak boleh ada bentuk gharar, yaitu tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengakibatkan hilangnya unsur kerelaan salah satu pihak dalam melakukan suatu transaksi atau perikatan.⁶⁵

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam akad *Ji'ālah* adalah bahwa janji pemberian upah tidak harus berasal dari pemilik barang yang hilang. Siapa saja boleh mengatakan, "Siapa yang berhasil mengembalikan barang milik si Fulan, maka aku akan memberinya upah sekian." Apabila kemudian ada seseorang yang berhasil mengembalikan barang tersebut, baik ia mendengar langsung pernyataan itu dari orang yang menjanjikan upah maupun hanya mengetahui informasinya melalui orang lain, maka ia tetap berhak menerima *ju'lu* (upah). Hal ini dibenarkan karena dalam akad *ji'ālah* jumlah upah harus ditentukan secara jelas, sehingga orang yang melakukan

⁶² Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah* (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah), jilid. 3, hlm. 95-98.

⁶³ Gamala Dewi, S.H., LL.M. *Aspek-Aspek Hukum Dalam Perbankan & Perasuransian Syariah Di Indonesia*, (Jakarta: kencana, 2017), hlm. 29

⁶⁴ Juhaya S. Pradja, *Ekonomi Syariah* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 113.

⁶⁵ Sahih Muslim, *Kitab al-Buyu'*, hadis tentang larangan jual beli garar. No. 1513.

pekerjaan mengetahui berapa imbalan yang akan diterimanya apabila berhasil.⁶⁶

B. Sistem *Reward* Dalam Lembaga Perbankan Syariah

1. Pengertian dan Dasar Hukum Sistem *Reward*

Reward didefinisikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku positif, pencapaian unggul, kontribusi signifikan, atau penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditentukan. Istilah ini berasal dari bahasa Inggris yang berarti hadiah, penghargaan, atau balas jasa. Organisasi mana pun memanfaatkan berbagai jenis *reward* untuk merekrut, mempertahankan karyawan, serta memotivasi mereka guna mencapai tujuan pribadi sekaligus organisasi.⁶⁷

Reward merupakan bentuk pemberian yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah ditunjukkan dalam jangka waktu tertentu. Misalnya, pada bagian pemasaran (*marketing*), penghargaan dapat diberikan karena keberhasilan meningkatkan penjualan secara signifikan dalam kurun waktu lima tahun. Selain itu, *reward* juga dapat diberikan sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas karyawan yang telah mengabdikan diri kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu, seperti karyawan yang tetap bekerja selama sepuluh tahun tanpa melakukan kelalaian. Di samping itu, *reward* juga dapat diberikan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku baik selama bekerja, misalnya ketika seorang karyawan berhasil melindungi perusahaan dari tindakan perampokan atau pencurian, dan tindakan positif lainnya.⁶⁸

Dalam perspektif perbankan syariah, sistem *reward* dimaknai sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atau pihak terkait atas

⁶⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid III, (Jakarta: Cakrawala Publishing, 2015), hlm. 931

⁶⁷ Lusiana, *Meningkatkan Kinerja Bisnis, (Panduan Praktis untuk Manajerial UMKM)*, (Jatinangor: CV. Mega Press Nusantara, 2024), hlm 49.

⁶⁸ Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat dkk, *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Intelektual Manifes Media, 2024), hlm.135.

kinerja, prestasi, serta kontribusi yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Pemberian penghargaan tersebut tidak semata-mata berorientasi pada aspek material, melainkan juga harus mencerminkan prinsip keadilan (*'adl*), kejujuran (*sidq*), tanggung jawab (*amanah*), dan keseimbangan (*tawāzun*). Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa setiap usaha yang dilakukan individu berhak memperoleh imbalan yang sepadan, sesuai dengan tingkat usaha dan hasil yang dicapainya.⁶⁹

Konsep *reward* dalam perbankan syariah berkaitan erat dengan akad imbalan seperti *ji'ālah*, yaitu pemberian upah atas jasa yang telah diberikan, yakni pemberian imbalan atas keberhasilan mencapai target tertentu. Oleh karena itu, bentuk *reward* dapat berupa gaji, bonus, insentif, maupun penghargaan non-material, dengan syarat telah disepakati secara transparan di awal akad dan tidak mengandung unsur yang dilarang dalam Islam seperti riba, *garar* (ketidakjelasan), dan *maisir* (spekulasi). Selain itu, Islam juga menganjurkan agar imbalan diberikan secara tepat waktu dan proporsional sebagai bentuk penghargaan atas usaha dan kerja keras individu.⁷⁰

Sistem *reward* yang diterapkan oleh organisasi dalam pemberian kompensasi atau penghargaan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Setiap individu berhak memperoleh bagian yang layak dari hasil kerja sama tanpa adanya perlakuan yang tidak adil terhadap pihak lain. Prinsip keadilan dan pemerataan bagi seluruh makhluk telah ditegaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 279.

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلََكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya: "Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan

⁶⁹ Veithzal Rivai & Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 312-315.

⁷⁰ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 220-222.

jika kamu bertaubat (dari pengambilan aba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya". (QS. Al-Baqarah: 279)⁷¹

Ayat di atas menjelaskan terdapat ancaman yang sangat tegas bagi mereka yang tetap menjalankan praktik riba meskipun larangan Allah SWT telah disampaikan secara jelas. Penyebutan “perang dari Allah dan Rasul-Nya” menggambarkan besarnya tingkat dosa riba serta beratnya akibat yang akan ditanggung oleh pelakunya, baik di dunia maupun di akhirat. Para ulama tafsir, di antaranya Ibnu Katsir, menegaskan bahwa redaksi ancaman sekeras ini hampir tidak ditemukan dalam Al-Qur’an, kecuali untuk perbuatan-perbuatan yang menimbulkan kerusakan besar dan meluas dalam kehidupan masyarakat, termasuk praktik riba. Menurut penjelasan Ibnu Katsir dalam tafsirnya *Al-Qur’an al-Ahzim* ayat ini berkaitan dengan praktik riba pada masa awal perkembangan Islam di kalangan beberapa kabilah Arab yang dulunya telah terbiasa melakukan transaksi riba pada masa jahiliyah. Sehingga ketika ayat yang melarang riba ini diturunkan dan diperintahkan untuk meninggalkan seluruh tambahan riba yang masih tersisa dan hanya diperbolehkan mengambil kembali pokok utama yang telah dipinjamkan.⁷²

Pada frasa *تُظْلَمُونَ وَلَا تَظْلِمُونَ* menegaskan adanya prinsip dasar dalam muamalah Islam, yaitu keadilan dan keseimbangan dalam setiap aktivitas ekonomi. Islam tidak membenarkan sistem ekonomi yang hanya menguntungkan satu pihak dan berpotensi menimbulkan penindasan atau eksploitasi terhadap pihak lain, sebagaimana yang tampak dalam praktik riba. Atas dasar itu, ayat ini dipandang sebagai pijakan normatif yang sangat penting dalam kajian fikih muamalah, terutama dalam menegaskan

⁷¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm. 70.

⁷² Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, terj. M. Abdul Ghoffar, Jilid 1 (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi’I, 2004), hlm. 566.

keharaman riba serta kewajiban menegakkan keadilan dalam setiap transaksi keuangan.⁷³

Dalam pandangan Sayyid Sabiq, hibah dan hadiah pada dasarnya memiliki pengertian serta implikasi hukum yang sama.⁷⁴ Namun demikian, Zakariyya Al-Anshari dan Muhammad Qal'aji membedakan antara keduanya, dimana hibah dipahami sebagai pemberian yang bersifat murni tanpa tujuan tertentu, sedangkan hadiah diberikan dengan maksud untuk memuliakan penerima.⁷⁵ Oleh sebab itu, mayoritas fuqaha lebih cenderung memisahkan antara hibah dan hadiah, meskipun keduanya tetap berada dalam kategori akad *tabarru'*, yaitu pemberian yang tidak mengharapkan imbalan. Prinsip pemberian secara sukarela ini juga memiliki dasar dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 4:

وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا فَكُلُوْهُ هَنِيئًا مَّرِيَّةً ﴿٤﴾

Artinya: “Berikanlah mahar kepada wanita (yang kamu nikahi) sebagai pemberian yang penuh kerelaan. Kemudian, jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari (mahar) itu dengan senang hati, terimalah dan nikmatilah pemberian itu dengan senang hati”.⁷⁶

Al-Qurthubi dalam *Al-Jāmi' li Ahkām Al-Qur'ān* menjelaskan bahwa ayat ini menjadi dalil bolehnya menerima hibah selama pemberian tersebut dilakukan dengan kerelaan penuh dari pemberi. Ia menekankan bahwa syarat utama hibah adalah tidak adanya unsur paksaan, karena jika ada paksaan maka pemberian tersebut tidak sah.⁷⁷ Sementara itu, Fakhruddin Ar-Razi dalam *Mafātīḥ al-Ghaib* juga menafsirkan bahwa kata *nihlah* dalam ayat tersebut menunjukkan pemberian yang tulus dan tanpa mengharap imbalan. Hal ini

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid III (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), hlm. 313.

⁷⁵ Zakariyya Al-Anshari, *Asna al-Mathalib fi Syarh Raudh al-Talib*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, t.t.), hlm. 479.

⁷⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2019), QS. An-Nisa ayat 4

⁷⁷ Al-Qurthubi, *Al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'ān*, Jilid 5, (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah), hlm. 99-101.

memperkuat konsep hibah dalam Islam sebagai akad pemberian sukarela yang didasarkan pada kerelaan dan keikhlasan.⁷⁸ Dengan demikian, para ulama tafsir memahami bahwa Surah An-Nisa ayat 4 tidak hanya mengatur tentang mahar, tetapi juga mengandung prinsip umum tentang kebolehan hibah, yaitu adanya kerelaan (*riḍa*) dari pemberi dan tidak adanya paksaan dalam proses pemberian tersebut.

Adapun menurut Muhammad Qal'aji mengenai pemberian hadiah atau *reward* tidak sepenuhnya dilakukan tanpa tujuan, biasanya hadiah diberikan dengan maksud tertentu, seperti untuk mempererat tali silaturahmi, mendekatkan hubungan antarindividu, dan memuliakan penerimanya.⁷⁹ Secara umum, hadiah dapat dipahami sebagai pemindahan kepemilikan atas suatu harta, bukan sekadar pemindahan manfaatnya saja.⁸⁰ Dalam Al-Qur'an, pemberian hadiah dapat dipahami dari kisah Nabi Sulaiman 'alaihis salam ketika menerima hadiah dari Ratu Bilqis, sebagaimana disebutkan dalam Surah An-Naml ayat 35, yang berbunyi:

وَإِنِّي مُرْسِلَةٌ إِلَيْهِمْ هَدِيَّةً فَبُظِرَتْ ۚ يَوْمَ يَرْجِعُ الْمُرْسَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: “Sesungguhnya aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan (membawa) hadiah dan (aku) akan menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh para utusan itu”.⁸¹

Al-Tabari dalam *Jāmi' Al-Bayān* menjelaskan bahwa tujuan pengiriman hadiah tersebut adalah untuk melunakkan hati dan menghindari konflik atau peperangan. Dalam tradisi kerajaan, pemberian hadiah sering digunakan sebagai sarana diplomasi untuk menjaga hubungan baik antar

⁷⁸ Fakhruddin Ar-Razi, *Mafātīḥ al-Ghaib (Tafsīr al-Kabīr)*, Jilid 9, (Beirut: Dār Ihyā' al-Turāth al-A'rabī), hlm. 580-582.

⁷⁹ Muhammad Rawwas Qal'aji, *Mu'jam Lughat al-Fuqaha'*, (Beirut: Dar al-Nafa'is, 1988), hlm. 214

⁸⁰ Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018), 227-228.

⁸¹ QS. An-Naml: 35.

penguasa.⁸² Adapun keutamaan dalam pemberian hadiah dapat dilihat dari efek positif dalam jiwa penerimanya. Seperti hilangnya rasa dendam dan permusuhan serta timbulnya kasih sayang antar sesama. Untuk menghindari misinterpretasi tentang *reward* dan biasanya antara *reward* dengan sogokan, seperti yang dinyatakan oleh Umar bin ‘Abdul ‘Aziz, bahwa di masa Rasulullah Saw. *Reward* adalah hadiah, tetapi di masa kini *reward*/hadiah bisa saja diartikan sebagai sogokan, serta untuk membedakan antara *reward* atau hadiah dengan tukar menukar, maka perlu diketahui aturan Islam tentang *reward* dapat dilihat dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ. رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ. قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "إِذَا أُتِيَ بِطَعَامٍ سَأَلَ عَنْهُ أَهْدِيَّةٌ أَمْ صَدَقَةٌ فَإِنْ قِيلَ صَدَقَةٌ. قَالَ لِأَصْحَابِهِ كُلُوا. وَلَمْ يَأْكُلْ، وَإِنْ قِيلَ هَدِيَّةٌ. ضَرَبَ بِيَدِهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَكَلَ مَعَهُمْ."

Artinya: “Dari Abu Huraira: Apabila makanan dibawa kepada Rasulullah, beliau akan bertanya apakah ini hadiah ataukah sedekah? Jika dijawab sedekah, maka beliau bersabda kepada para sahabatnya: makanlah makanan ini! Dan beliau sendiri tidak memakannya. Namun jika dijawab hadiah, maka beliau menepukkan tangannya pada makanan tersebut dan memakannya bersama dengan para sahabatnya” (HR. Bukhari No. 2576, Muslim No. 1077).⁸³

Imam An-Nawawi menjelaskan bahwa hadis tersebut menunjukkan sikap kehati-hatian Nabi ﷺ dalam memastikan status suatu pemberian sebelum menerimanya. Hal ini menegaskan pentingnya kejelasan hukum dalam setiap bentuk muamalah, karena perbedaan antara sedekah dan hadiah berimplikasi pada perbedaan hukum. Sikap tersebut juga mencerminkan sifat *wara'*, yaitu menjauhi perkara yang belum jelas hukumnya, sekaligus menjadi

⁸² Al-Tabari, *Jāmi' al-Bayān 'an Ta'wīl Āy al-Qur'an*, Jilid 19 (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), hlm.150-155.

⁸³ “Dari Abu Huraira: Apabila makanan dibawa kepada Rasulullah,” *Hadits.id*, diakses 1 Mei 2026, <https://www.hadits.id>

pedoman bagi umat Islam agar senantiasa berhati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam menerima sesuatu tanpa mengetahui asal dan tujuannya.⁸⁴

Dalam perspektif Islam, kompensasi tidak hanya bersifat material tetapi juga memiliki dimensi ukhrawi berupa pahala yang hanya dapat dicapai apabila nilai-nilai moral dijadikan sebagai landasan utama dalam penerapan kompensasi duniawi, sehingga diduga terdapat pengaruh positif antara penguatan nilai moral terhadap ketercapaian kompensasi ukhrawi. Lebih lanjut, kompensasi dalam dimensi dunia ditandai oleh dua prinsip utama yaitu keadilan dan kelayakan, sehingga diduga pula bahwa penerapan prinsip keadilan yang ditandai dengan kejelasan, transparansi, dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap terwujudnya keadilan organisasional, sementara penerapan prinsip kelayakan yang ditandai dengan kemampuan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan dasar sandang, pangan, dan papan serta tidak jauh di bawah standar pasar berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan lainnya.⁸⁵

Kompensasi atau pemberian imbalan dalam dimensi dunia Islam ditandai oleh dua prinsip utama, yaitu keadilan dan kelayakan. Prinsip keadilan mengandung makna bahwa imbalan yang diberikan harus bersifat jelas, transparan, dan profesional. Sementara itu, prinsip kelayakan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan harus mampu memenuhi kebutuhan dasar, seperti pangan, sandang, dan papan, serta tidak jauh di bawah standar pasar. Kompensasi yang dirasakan tidak adil dan tidak layak oleh karyawan berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan keadilan dan kelayakan yang lebih optimal, perbedaan kompensasi hendaknya didasarkan pada perbedaan tingkat tanggung jawab,

⁸⁴ Imam an-Nawawi, *Al-Minhāj Syarh Sahih Muslim bin al-Ḥajjāj*, Jilid 7, (Beirut: Dār Ihyā' al-Turāth al-A'rabi), hlm. 178-179.

⁸⁵ Arifuddin, *Perencanaan dan Pengendalian SDM*, (Sulawesi Tengah: Feniks Muda Sejahtera, 2022), hlm. 75.

jenis pekerjaan manajerial, kemampuan, pengetahuan, serta tingkat produktivitas.⁸⁶

Sehingga kompensasi atau pemberian imbalan menurut perspektif Islam memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan nilai-nilai moral. Kompensasi dalam Islam tidak semata-mata terbatas pada aspek material atau kebendaan, melainkan melampaui batas kehidupan dunia dan mencakup dimensi ukhrawi yang dikenal sebagai pahala. Apabila nilai moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu, konsep moral menjadi landasan utama dalam penerapan kompensasi duniawi agar kompensasi ukhrawi dapat diraih.

2. Syarat dan Ketentuan *Reward* pada Akad *Ji'alah*

Dalam praktik kehidupan sehari-hari, para fuqaha mendefinisikan *ji'alah* sebagai pemberian upah kepada seseorang yang berhasil menemukan barang yang hilang, menyembuhkan orang sakit, menggali sumur hingga mengeluarkan air, atau memenangkan suatu perlombaan. Dengan demikian, *ji'alah* tidak hanya terbatas pada pencarian barang yang hilang, melainkan mencakup setiap bentuk pekerjaan yang dapat mendatangkan manfaat bagi pihak yang memberi upah.⁸⁷

Perbuatan *ji'alah* apabila dapat dipandang sah, apabila memenuhi syarat sebagai berikut: Pertama, pihak yang memberikan janji imbalan atau hadiah kepada pekerja, dalam akad *ji'alah* harus merupakan subjek hukum yang memiliki kecakapan bertindak, yakni telah balig, berakal sehat, dan memiliki kemampuan berpikir yang baik. Sementara itu, pihak yang melaksanakan pekerjaan, apabila telah ditentukan secara spesifik, haruslah seseorang yang memiliki kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Namun, apabila pelaksana pekerjaan tidak disebutkan

⁸⁶ Nova Retnowati dkk, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 144.

⁸⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid III, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), hlm. 205-207.

secara jelas, maka setiap orang yang mengetahui adanya sayembara atau janji imbalan tersebut berhak untuk melaksanakannya. Dalam konteks ini, pihak yang menjanjikan imbalan telah memenuhi unsur kecakapan hukum. Demikian pula pihak yang melaksanakan pekerjaan, telah memiliki kecakapan dalam menjalankan tugas yang dimaksud dan ketentuan syarat pertama dalam akad *ji'ālah* telah terpenuhi.

Kedua, imbalan atau hadiah yang dijanjikan harus berupa sesuatu yang memiliki nilai harta dan jumlahnya jelas. Apabila imbalan tersebut berupa benda yang diharamkan, seperti minuman keras, maka akad *ji'ālah* menjadi tidak sah karena benda tersebut tidak termasuk kategori harta menurut pandangan para ulama.⁸⁸ Adapun contoh dalam hal ini, ketika imbalan yang dijanjikan oleh pengunjung kepada penerjun telah ditentukan secara jelas nominalnya, yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan gaya terjun bebas yang dilakukan. Oleh karena itu, imbalan tersebut memiliki nilai yang jelas dan dapat dikategorikan sebagai harta, sehingga telah memenuhi syarat kedua dalam akad *ji'ālah*.

Ketiga, menurut pendapat yang masyhur dari Mazhab Maliki, pekerjaan atau perbuatan yang dijadikan objek dalam akad *ji'ālah* harus memberikan manfaat yang jelas bagi pihak *ja'il* (pemberi janji imbalan).⁸⁹ Apabila pekerjaan tersebut semata-mata berupa kegiatan perlombaan yang berlangsung dalam waktu lama tanpa memberikan manfaat yang nyata, maka akad *ji'ālah* dinyatakan tidak sah. Sementara itu, menurut Mazhab Syafi'i, pekerjaan yang dijanjikan imbalannya harus merupakan pekerjaan yang memerlukan usaha dan kemampuan tertentu. Hal ini karena seseorang yang melakukan pekerjaan tanpa adanya unsur usaha atau kesulitan tidak berhak memperoleh imbalan.

⁸⁸ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam*, (Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeven), hlm. 819.

⁸⁹ 1. Wahbah Az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, (Damaskus: Dār al-Fikr, 1985), Jilid. 5, hlm. 3853.

Keempat, Mazhab Maliki dan Syafi'i menambahkan ketentuan bahwa dalam kasus tertentu, seperti mengembalikan budak yang melarikan diri, pekerjaan tersebut tidak boleh dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Berbeda dengan pendapat tersebut, Mazhab Hanbali membolehkan adanya pembatasan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.⁹⁰ Kebolehan ini mencakup penentuan batas waktu sekaligus hasil yang diharapkan. Sebagai contoh, apabila dinyatakan bahwa siapa saja yang berhasil menemukan burung merpati yang hilang dalam waktu dua hari akan memperoleh imbalan sebesar satu juta rupiah, maka orang yang berhasil melaksanakan pekerjaan tersebut dalam waktu yang telah ditentukan berhak menerima imbalan sebagaimana yang dijanjikan.⁹¹

Berdasarkan uraian di atas akad *ji'alah* dinyatakan sah apabila telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam fikih, yaitu adanya kecakapan hukum para pihak, kejelasan dan kehalalan imbalan, adanya manfaat yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan, serta terpenuhinya ketentuan terkait batasan waktu dan tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan pendapat mazhab yang dijadikan landasan. Dalam hal ini, *urf'* atau kebiasaan yang berlaku di masyarakat dapat dijadikan pedoman dalam menentukan bentuk lafaz akad, selama kebiasaan tersebut tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat Islam.⁹²

3. Pendapat Ulama Tentang *Reward* Sebagai Apresiasi Kinerja Karyawan

Konsep *reward* dalam perspektif Islam memiliki beragam pandangan yang dipengaruhi oleh perbedaan interpretasi serta penerapan prinsip-prinsip syariah dalam kajian fiqh muamalah. Imam Syafi'i membagi bentuk

⁹⁰ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam*, hlm. 819.

⁹¹ Jaih Mubarak, Hasanuddin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 278.

⁹² Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 48.

pengupahan ke dalam dua jenis, yaitu *ajru al-mitsli* dan *ajru al-mutsamma*.⁹³ *Ajru al-mitsli* merupakan upah yang diberikan secara proporsional sesuai dengan jenis pekerjaan dan kemampuan pekerja. Sementara itu, *ajru al-mutsamma* adalah upah yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, yang mensyaratkan adanya kerelaan antara pihak yang berakad.

Menurut pandangan Abu Hanifah dan Imam Malik, pihak pemberi kerja berkewajiban memberikan upah sesuai dengan kesepakatan yang telah dijanjikan. Pembayaran upah tersebut dapat dilakukan secara sekaligus maupun bertahap, disesuaikan dengan tahapan pekerjaan yang telah diselesaikan serta manfaat yang diperoleh oleh pihak pemberi kerja.⁹⁴ Adapun ulama dari mazhab Syafi'i memperbolehkan percepatan maupun penangguhan pembayaran upah dengan syarat adanya persetujuan dan kerelaan dari kedua belah pihak.⁹⁵

Mazhab Hanbali memandang sistem *reward* sebagai sarana yang dapat memberikan dorongan positif bagi pekerja yang berhasil menyelesaikan suatu amal atau proyek yang memberikan manfaat bagi masyarakat. Insentif tersebut dinilai mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan semangat kerja agar pekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Namun demikian, ulama Malikiyyah memberikan perhatian khusus terhadap potensi permasalahan syariah yang dapat muncul apabila sistem *reward* tidak diterapkan secara hati-hati. Mereka berpendapat bahwa pemberian insentif berpotensi mengarah pada praktik riba atau unsur bunga yang bertentangan dengan prinsip keuangan syariah. Selain itu, sistem *reward* harus tetap berlandaskan pada prinsip keadilan serta tidak menimbulkan ketimpangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pemilik aset.

⁹³ Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al Islam Riyad: Matabi' Al-Riyad*, 1963, hlm.72

⁹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 121.

⁹⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pudi Aksara Cet I, 2006), hlm. 188-189.

Dalam perspektif Mazhab Syafi'i, sistem *reward* (imbalan, premi, bonus) disyaratkan harus didasari oleh akad yang jelas, transparan, dan mengikat kedua belah pihak. Segala aspek yang berkaitan dengan *reward* seperti target yang harus dicapai, besaran imbalan yang akan diterima, serta waktu penyerahannya wajib ditetapkan secara pasti dan disepakati sebelum pekerjaan dimulai.⁹⁶ Ketentuan ini berlandaskan pada prinsip *al-muslimūna 'alā syurūṭihim* (orang-orang muslim terikat dengan syarat-syarat yang mereka sepakati) serta keharusan untuk menepati janji dalam setiap akad muamalah.⁹⁷

Sehingga penerapan sistem *reward* dalam perspektif Islam, baik dalam bentuk *ajru al-mitsli* yang didasarkan pada kesesuaian upah dengan jenis pekerjaan dan kemampuan pekerja maupun *ajru al-mutsamma* yang ditetapkan melalui kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pekerja. Perbedaan pandangan para ulama dari mazhab Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi dalam mekanisme penetapan serta waktu pembayaran upah, seluruh mazhab sepakat pada pentingnya prinsip keadilan, pemenuhan janji, dan kemaslahatan bersama dalam hubungan kerja. Selain itu, sistem *reward* yang diterapkan secara tepat sebagaimana pandangan Mazhab Hanbali dapat mendorong semangat, kreativitas, dan produktivitas pekerja, namun apabila tidak disertai kehati-hatian sebagaimana diingatkan oleh ulama Malikiyyah, sistem tersebut berpotensi menimbulkan pelanggaran prinsip syariah seperti unsur riba dan ketimpangan antara hak dan kewajiban, sehingga berpengaruh negatif terhadap keberlangsungan dan keadilan dalam hubungan kerja menurut fiqh.

⁹⁶ Abu Bakr bin Muhammad Al-Husaini, *Kifayatul Akhyar fi Halli Ghayatil Ikhtishar* (Beirut: Darul Fikr, 1994), hlm. 278.

⁹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqhul Islami wa Adillatuhu*, juz 5 (Damaskus: Darul Fikr, 2010), hlm. 386.

4. Penetapan Sistem *Reward* menurut akad *Ji'alah*

Penetapan sistem *reward* merupakan suatu strategi terpenting dalam manajemen kinerja yang berfungsi memberikan penghargaan kepada karyawan atas partisipasi dan hasil kerja yang mereka capai. Sehingga dalam hal ini pemberian yang tepat dapat menjadi pendorong utama motivasi, loyalitas, serta peningkatan produktivitas kinerja.⁹⁸ Penetapan *reward* atau upah juga merupakan suatu bentuk kepuasan perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan tugas atau tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, sehingga pemberian *reward* ini dapat mendorong atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁹⁹

Dalam perspektif fiqh muamalah, sistem pemberian *reward* dapat dikaitkan dengan konsep akad *ji'alah*, yaitu suatu akad yang berisi janji pemberian imbalan kepada pihak yang mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu. Akad *ji'alah* umumnya diterapkan pada pekerjaan yang keberhasilannya belum dapat dipastikan sejak awal, namun imbalan akan diberikan apabila pekerjaan tersebut berhasil diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sayyid Sabiq dalam kitab *Fiqh al-Sunnah*, *ji'alah* merupakan janji seseorang untuk memberikan imbalan tertentu kepada pihak lain yang berhasil melaksanakan suatu pekerjaan yang diminta. Dengan demikian, pemberian imbalan dalam akad *ji'alah* sangat bergantung pada keberhasilan pekerjaan yang telah ditentukan.¹⁰⁰ Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wahbah Az-Zuhaili dalam *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, yang menjelaskan bahwa *ji'alah* adalah komitmen pemberian imbalan kepada seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan tertentu

⁹⁸ Ismayudin Yuliyzar dan Priyo Susilo, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Talent*, (Solok: PT Mafy Media, 2025), hlm, 99.

⁹⁹ Dyah Eko Setyowati, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021), hlm.183.

¹⁰⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid 3 (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), hlm. 221.

sesuai dengan keinginan pihak pemberi janji. Dalam praktiknya, akad ini memiliki sifat yang lebih fleksibel karena keberhasilan pekerjaan yang dijanjikan tidak selalu dapat dipastikan sejak awal.¹⁰¹

Dalam penetapan sistem *reward* menurut akad *ji'ālah* ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan seperti pada pemberian imbalan harus diketahui jenis, jumlah atau besaran upah dan dilarang mengandung unsur gharar dalam pemberian imbalan tersebut, kemudian dalam segi waktu *reward* yang mana *reward* dapat ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai atau di tengah pelaksanaan bahkan sebelum pekerjaan tersebut belum selesai.

Selain itu, prinsip keadilan (*'adl*) dan transparansi menjadi landasan krusial dalam mendesain sistem *reward* berdasarkan akad *ji'ālah*. Keadilan di sini tidak hanya berarti kesetaraan proporsional antara kontribusi dan imbalan, tetapi juga mempertimbangkan aspek kebutuhan, senioritas, serta kompleksitas tanggung jawab. Transparansi dalam mengkomunikasikan kriteria, target, dan besaran *reward* secara jelas akan menghilangkan ambiguitas dan mencegah terjadinya perselisihan. Hal ini sejalan dengan esensi *ji'ālah* yang mensyaratkan kejelasan objek pekerjaan (*a'mal al-ji'ālah*) dan imbalan (*ujrah*) untuk menghindari *garar* (ketidakpastian yang merugikan).

Sehingga, sistem *reward* dalam kerangka *ji'ālah* tidak hanya terbatas pada imbalan material (*financial reward*), tetapi juga dapat mencakup bentuk non-material seperti pengakuan (*recognition*), pelatihan, atau kesempatan pengembangan karier. Fleksibilitas ini memungkinkan organisasi untuk merancang paket *reward* yang komprehensif dan sesuai dengan nilai-nilai syariah, yang tidak hanya memotivasi secara intrinsik tetapi juga membangun ikatan spiritual dan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, integrasi prinsip *ji'ālah* dalam sistem *reward* modern tidak hanya

¹⁰¹ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Juz 5 (Damaskus: Dar al-Fikr, 1985), hlm. 3896.

berfungsi sebagai alat motivasi dan retensi, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk menciptakan budaya kerja yang adil, produktif, dan selaras dengan prinsip muamalah Islam, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.



BAB TIGA

IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* DI BSI PADANG SIKABU MENURUT KONSEP *JI'ĀLAH*

A. Gambaran Umum BSI Padang Sikabu dan Sistem *Reward* yang diterapkan

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank syariah terbesar di Indonesia yang terbentuk melalui proses merger tiga bank syariah milik BUMN, yaitu Bank BRI syariah, Bank BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri. Penggabungan ini secara resmi berlaku pada 1 Februari 2021 sebagai upaya pemerintah untuk memperkuat industri perbankan syariah nasional agar lebih kompetitif di tingkat global serta meningkatkan pangsa pasar keuangan syariah di Indonesia.¹⁰²

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Bank Syariah Indonesia memiliki visi menjadi *Top 5 Global Islamic Bank*, yaitu bank syariah yang *modern*, inklusif, dan mampu bersaing di tingkat global. Untuk mewujudkan visi tersebut, BSI menjalankan misi dengan menyediakan layanan dan solusi keuangan syariah bagi masyarakat, memberikan nilai terbaik kepada para pemangku kepentingan, serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui penerapan prinsip-prinsip perbankan syariah. Selain itu, BSI juga berkomitmen meningkatkan inklusi dan literasi keuangan syariah melalui perluasan akses layanan keuangan secara berkelanjutan.¹⁰³

Keberadaan BSI KCP Padang Sikabu menjadi salah satu bentuk dukungan terhadap perkembangan ekonomi masyarakat di wilayah tersebut. BSI hadir untuk menyediakan berbagai layanan perbankan syariah seperti tabungan, pembiayaan

¹⁰² Bank Syariah Indonesia, *Profil Perusahaan*, Laporan Tahunan BSI 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 70.

¹⁰³ Bank Syariah Indonesia, *Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia*, Laporan Tahunan BSI 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 74.

usaha, transfer, dan layanan transaksi lainnya yang dapat dimanfaatkan oleh Masyarakat pelaku UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah). Kehadiran BSI tidak hanya mempermudah masyarakat dalam mengakses layanan keuangan, tetapi juga membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal melalui pembiayaan usaha berbasis syariah. Sehingga BSI KCP Padang Sikabu sangat berperan sebagai lembaga keuangan yang mendukung aktivitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat setempat.

BSI KCP Padang Sikabu merupakan salah satu unit layanan dari Bank Syariah Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Aceh Barat. Kantor cabang pembantu ini beralamat di Jalan Geumpang-Tutut, Gampong Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI. Kehadiran BSI KCP Padang Sikabu bertujuan untuk memperluas jangkauan layanan perbankan syariah sekaligus mendekatkan akses layanan keuangan kepada masyarakat di wilayah tersebut. Dengan adanya kantor layanan ini, masyarakat diharapkan dapat lebih mudah memperoleh berbagai produk dan layanan keuangan berbasis syariah sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.¹⁰⁴

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, BSI KCP Padang Sikabu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif*, diketahui bahwa BSI KCP Padang Sikabu memiliki 14 orang karyawan yang terdiri atas pimpinan cabang pembantu serta bagian operasional, seperti *teller*, *customer service*, dan bagian pembiayaan. Setiap bagian memiliki fungsi yang saling mendukung dalam menunjang kelancaran pelayanan kepada nasabah sehingga kegiatan operasional kantor dapat berjalan secara efektif dan efisien.¹⁰⁵

¹⁰⁴ www.bankbsi.co.id, *Jaringan Kami: KCP Padang Sikabu*, Informasi lengkap tentang Jaringan Kami perusahaan Bank Syariah Indonesia. Diakses melalui situs, <https://www.bankbsi.co.id/jaringan>, tanggal 13 Juli 2026.

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

Pada aktivitas pelayanannya, BSI KCP Padang Sikabu tidak hanya melayani masyarakat di sekitar lokasi kantor, tetapi juga mencakup beberapa wilayah kecamatan lainnya, seperti Kecamatan Kaway XVI, Kecamatan Bubon, Kecamatan Pantan Reu, Kecamatan Pante Ceureumen, Kecamatan Woyla Timur, dan Kecamatan Sungai Mas.¹⁰⁶ Luasnya cakupan wilayah pelayanan tersebut menunjukkan peran penting BSI KCP Padang Sikabu sebagai lembaga keuangan syariah yang hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai layanan perbankan. Melalui pelayanan yang diberikan, BSI KCP Padang Sikabu berupaya memberikan kemudahan akses bagi masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan, seperti menabung, pembiayaan, transfer, pembayaran, maupun layanan perbankan syariah lainnya.

Dalam segi produk dan layanan BSI KCP Padang Sikabu menyediakan berbagai produk dan layanan perbankan syariah, di antaranya produk penghimpunan dana seperti tabungan dan giro syariah, serta produk pembiayaan yang meliputi pembiayaan UMKM, pembiayaan konsumtif, serta pembiayaan berbasis prinsip syariah lainnya. Selain itu, terdapat pula layanan ibadah berupa tabungan haji dan umrah yang memudahkan masyarakat dalam merencanakan perjalanan ke Tanah Suci. Dalam mendukung kemajuan teknologi, BSI juga menyediakan layanan digital melalui aplikasi *Mobile Banking* atau *BSI Mobile* yang memungkinkan nasabah melakukan transaksi secara cepat, aman, dan efisien.¹⁰⁷

Sebagai bank syariah dengan pangsa pasar terbesar di Indonesia, BSI memiliki posisi yang kuat dalam industri perbankan syariah. Kondisi ini tercermin dari dominasi BSI dalam aset, pembiayaan, serta dana pihak ketiga (DPK),

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ Bank Syariah Indonesia, *Produk dan Jasa*, Laporan Tahunan BSI 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 74-85.

sehingga menempatkan BSI sebagai *market leader* di sektor perbankan syariah. Berdasarkan data perusahaan pada tahun 2024, Bank Syariah Indonesia (BSI) menempati posisi sebagai bank syariah dengan pangsa pasar terbesar di Indonesia. BSI menguasai sekitar 44% hingga 45% pangsa pasar perbankan syariah nasional yang mencakup aspek aset, pembiayaan, dan Dana Pihak Ketiga (DPK). Dominasi tersebut menunjukkan bahwa BSI memiliki peran sebagai *market leader* dalam industri perbankan syariah di Indonesia, sekaligus mencerminkan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap layanan dan produk keuangan syariah yang ditawarkan. Posisi ini juga diperkuat oleh hasil konsolidasi tiga bank syariah BUMN yang menjadi cikal bakal terbentuknya BSI, sehingga memperkuat kapasitas bisnis dan daya saingnya di tingkat nasional maupun global.¹⁰⁸

Sejalan dengan upaya mempertahankan posisi sebagai *market leader* di industri perbankan syariah, Bank Syariah Indonesia juga perlu memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki kinerja sumber daya manusia yang optimal. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui penerapan sistem *reward* yang berlaku di seluruh unit operasional, termasuk pada BSI KCP Padang Sikabu.

BSI menerapkan sistem *reward* sebagai salah satu strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Pada dasarnya, sistem *reward* digunakan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kerja karyawan. Sistem *reward* yang diterapkan di BSI KCP Padang Sikabu mencakup penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja karyawan. *Reward* finansial umumnya diberikan dalam bentuk bonus, insentif, maupun penghargaan lainnya yang disesuaikan

¹⁰⁸ Bank Syariah Indonesia, *Pangsa Pasar*, Laporan Tahunan 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 175.

dengan hasil kerja dan target yang berhasil dicapai.¹⁰⁹ Sementara itu, *reward* non finansial dapat berupa pemberian apresiasi, pengakuan atas prestasi kerja, maupun kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Pemberian *reward* di BSI KCP Padang Sikabu biasanya diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai target pembiayaan, penghimpunan dana, maupun target pelayanan kepada nasabah. Penerapan sistem *reward* bertujuan untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta memotivasi karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui pemberian *reward* yang tepat, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang kompetitif, profesional, dan berorientasi pada kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dengan adanya sistem *reward* tersebut, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sistem *reward* tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan, tetapi juga menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

B. Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Padang Sikabu

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, atau kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik finansial seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan.¹¹⁰ *Reward* non-finansial seperti pengakuan, promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, serta penghargaan atas pencapaian kerja. Pemberian *reward* bertujuan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan

¹⁰⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 233-236.

¹¹⁰ Bank Syariah Indonesia, *Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah*, Laporan Tahunan 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 381.

sehingga mereka merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya.¹¹¹

Sebagai bentuk penghargaan yang terencana dan berkelanjutan, *reward* kemudian diimplementasikan melalui sistem *reward* yang dirancang oleh perusahaan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Sistem *reward* merupakan mekanisme yang mengatur pemberian penghargaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi dan pencapaian tertentu guna meningkatkan motivasi, produktivitas, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Menurut penelitian dari *Society for Human Resource Management* (SHRM) tahun 2023 yang menunjukkan bahwa 70% karyawan menyatakan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila mereka menerima pengakuan yang lebih besar atas pekerjaan yang dilakukan.¹¹²

Selain meningkatkan motivasi kerja, sistem *reward* juga berkontribusi dalam menciptakan persaingan yang sehat di antara karyawan. Setiap karyawan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya agar memperoleh penghargaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan kepada nasabah, serta pencapaian target bisnis perusahaan. Dengan adanya *reward* yang diberikan secara adil dan transparan, karyawan menilai bahwa usaha dan prestasi mereka dihargai oleh perusahaan, sehingga muncul rasa loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muzzakir selaku Pimpinan Cabang BSI KCP Padang Sikabu, *reward* diberikan secara berkala sesuai dengan jenis penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan.¹¹⁴ *Reward* finansial berupa

¹¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 554.

¹¹² Society for Human Resource Management, *Employee Recognition and Workplace Motivation Survey 2023* (Alexandria, VA: SHRM, 2023).

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Muzzakir selaku pimpinan cabang pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

insentif dan bonus kinerja diberikan setelah dilakukan evaluasi terhadap pencapaian target kerja dalam periode tertentu, baik bulanan, triwulanan, maupun tahunan. *Reward* dalam bentuk bonus tahunan diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi dan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Pemberian bonus tersebut umumnya dilakukan pada akhir tahun atau awal tahun berikutnya setelah seluruh proses penilaian kinerja selesai dilaksanakan. Penentuan besaran bonus didasarkan pada hasil evaluasi pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) masing-masing karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, *reward* yang diberikan diharapkan dapat mencerminkan tingkat kontribusi dan prestasi kerja karyawan selama periode penilaian serta mendorong peningkatan motivasi dan kinerja di masa mendatang.¹¹⁵

Proses penilaian kinerja yang menjadi dasar pemberian *reward* tersebut didukung oleh penggunaan Sistem Informasi Pegawai (SIP) sebagai media pengelolaan data kepegawaian dan kinerja karyawan. Melalui SIP, perusahaan dapat melakukan pencatatan, pemantauan, serta evaluasi terhadap pencapaian target kerja secara lebih sistematis, sehingga hasil penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian *reward* menjadi lebih objektif, transparan, dan akuntabel.¹¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muzzakir selaku Pimpinan Cabang BSI KCP Padang Sikabu, diketahui bahwa dalam penentuan bonus tahunan, BSI KCP Padang Sikabu menerapkan mekanisme *reward* berbasis SIP.¹¹⁷ Sistem tersebut mengintegrasikan tiga tahapan utama penilaian kinerja, yaitu *Management by Planning*, *Management by Monitoring*, dan *Management by*

¹¹⁵ Bank Syariah Indonesia, *Strategi dan Kebijakan Human Capital*, Laporan Tahunan 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 273.

¹¹⁶ Siti Nurmawanti dkk., *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia* (CV Intelektual Manifes Media, 2024), hlm.141-151.

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan Muzzakir selaku pimpinan cabang pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

Evaluation. Seluruh hasil penilaian dari ketiga tahapan tersebut diolah secara otomatis dalam SIP sehingga menghasilkan *performance level* yang menjadi dasar dalam menentukan kategori *reward* yang berhak diterima oleh setiap karyawan. Selanjutnya, hasil rekapitulasi dari SIP disampaikan kepada pimpinan cabang untuk dilakukan peninjauan, penilaian, serta persetujuan akhir guna memastikan bahwa *reward* yang diberikan telah sesuai dengan kinerja dan beberapa pertimbangan pimpinan cabang.

Pada tahap ini, pimpinan cabang tidak hanya mempertimbangkan *performance level* yang dihasilkan oleh sistem, tetapi juga melakukan penilaian terhadap aspek-aspek perilaku kerja yang tidak sepenuhnya dapat diukur oleh SIP seperti *attitude*, *manner*, kedisiplinan dan tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pimpinan cabang memiliki kewenangan untuk memberikan penilaian akhir yang dapat memengaruhi besaran *reward* atau bonus tahunan yang akan diterima oleh karyawan. Dengan demikian, penentuan *reward* tidak hanya didasarkan pada hasil penilaian sistem, tetapi juga mempertimbangkan evaluasi langsung dari pimpinan cabang terhadap perilaku dan profesionalisme karyawan selama periode penilaian.¹¹⁸

Pada Sistem Informasi Pegawai (SIP) di Bank Syariah Indonesia menerapkan pembatasan hak akses berdasarkan kewenangan masing-masing pengguna. Oleh karena itu, SIP hanya dapat diakses oleh pihak internal perusahaan, seperti pimpinan cabang dan karyawan, sesuai dengan hak akses yang telah ditetapkan. Bagi karyawan, SIP digunakan untuk mengakses informasi yang berkaitan dengan data kepegawaian pribadi seperti target kinerja, hasil penilaian, data absensi, cuti, pelatihan, serta informasi lainnya yang disediakan oleh perusahaan.¹¹⁹

Berdasarkan hak akses tersebut, SIP berfungsi sebagai media bagi karyawan untuk memantau capaian target kinerja yang menjadi dasar perhitungan

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ *Ibid.*

bonus maupun insentif. Melalui sistem informasi pengawai, karyawan dapat mengakses informasi mengenai target bonus yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik target bulanan, triwulanan, maupun tahunan. Informasi yang tersedia meliputi target yang harus dicapai, realisasi pencapaian kinerja, serta status pemenuhan target yang berpengaruh terhadap besaran bonus yang akan diterima. Dengan adanya fitur ini, karyawan dapat memonitor perkembangan kinerjanya secara berkala, sehingga dapat melakukan evaluasi dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹²⁰

Sementara itu, pimpinan cabang memiliki hak akses SIP yang lebih luas dibandingkan karyawan, yaitu melakukan pemantauan kinerja, memberikan penilaian, melakukan evaluasi, serta menyetujui penerima serta target kinerja sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Perbedaan pada hak akses ini menunjukkan bahwa SIP dirancang untuk mendukung pengelolaan kinerja secara terstruktur dengan mempertimbangkan tanggung jawab masing-masing pengguna dalam proses evaluasi dan pemberian *reward*.¹²¹

Berdasarkan wawancara dengan Syafi'i selaku *retail sales eksekutif* BSI KCP Padang Sikabu, bahwa pemberian *reward* didasarkan pada sejumlah indikator kinerja, yaitu seperti meliputi keberhasilan mencapai atau melampaui target penghimpunan dana pihak ketiga, penyaluran pembiayaan, peningkatan jumlah nasabah, pencapaian target profitabilitas, kualitas pelayanan kepada nasabah, kepatuhan terhadap regulasi dan prinsip syariah, serta tingkat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.¹²² Karyawan yang memperoleh kategori penilaian *exceed expectation* memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan *reward* dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berada pada kategori *meet expectation* atau *below expectation*. Sehingga,

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Hasil wawancara dengan Syafi'i selaku *Retail Sales Executive* cabang pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

pemberian *reward* diharapkan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem *reward* disusun berdasarkan prinsip *competitiveness* dan *fairness* yang berorientasi pada kinerja serta pengelolaan risiko. Dalam implementasinya, kebijakan tersebut juga mengacu pada *best practice* industri perbankan serta didukung oleh data *Annual Salary Survey* dari lembaga independen sebagai acuan dalam menjaga daya saing eksternal sistem remunerasi. Sistem *reward* tersebut dilakukan melalui mekanisme penilaian kinerja yang terstruktur dan terukur. KPI yang digunakan diturunkan dari sasaran strategis perusahaan pada level korporasi, cabang, maupun individu, dan diselaraskan dengan indikator kinerja utama BSI. Indikator tersebut mencakup aspek pertumbuhan bisnis seperti penghimpunan dana dan penyaluran pembiayaan, kualitas aset, profitabilitas, peningkatan layanan dan kepuasan nasabah, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap prinsip syariah dan manajemen risiko. Sehingga, setiap pencapaian kinerja dapat diukur secara objektif dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.¹²³

Secara konseptual, sistem *reward* di BSI KCP Padang Sikabu telah dirancang untuk memastikan bahwa setiap penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang terukur dan objektif melalui *Key Performance Indicator* (KPI). Sistem ini mencerminkan upaya perusahaan dalam menerapkan mekanisme pemberian *reward* yang transparan, terukur, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Sehingga penerapan sistem *reward*, memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, dan kualitas kerja karena terdapat hubungan yang jelas antara hasil kerja dengan penghargaan yang diterima. Selain itu, mekanisme penilaian yang berbasis *Key Performance*

¹²³ Bank Syariah Indonesia, *Remunerasi dan Nominasi*, Laporan Tahunan 2025 (Jakarta: BSI, 2026), hlm. 413.

Indicator (KPI) juga mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan BSI.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian dalam implementasi sistem *reward*, khususnya pada penentuan bonus tahunan. Kondisi ini terlihat dari adanya perbedaan besaran bonus yang tidak sepenuhnya sejalan dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan. Dalam beberapa kasus, penentuan bonus tidak hanya didasarkan pada capaian target kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh penilaian pimpinan cabang terhadap masing-masing individu. Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif* yang menyatakan bahwa besaran bonus tidak selalu ditentukan berdasarkan pencapaian target semata, melainkan turut mempertimbangkan penilaian pimpinan cabang.¹²⁴ Akibatnya, terdapat karyawan yang memiliki tingkat pencapaian kinerja relatif sama, tetapi menerima bonus dalam jumlah yang berbeda.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem *reward* telah dirancang berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang objektif, pada tahap penetapan akhir *reward* pimpinan cabang tetap memiliki kewenangan dalam menentukan keputusan. Kewenangan tersebut diperlukan untuk mempertimbangkan aspek-aspek perilaku kerja yang tidak sepenuhnya dapat diukur oleh sistem, seperti sikap, kedisiplinan, dan profesionalisme. Namun, apabila kewenangan tersebut tidak diterapkan secara konsisten dengan hasil penilaian kinerja, kondisi tersebut dapat membuka peluang munculnya unsur subjektivitas dalam pemberian *reward*. Persepsi keadilan dalam pemberian *reward* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, konsistensi antara hasil penilaian kinerja

¹²⁴ Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif* pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

dengan keputusan pemberian *reward* menjadi aspek penting dalam menjaga efektivitas sistem *reward*.

Dengan demikian, terdapatnya unsur subjektivitas dalam penentuan bonus tahunan, tidak dapat dipungkiri berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Hal ini menunjukkan penerapan prinsip *fairness* dalam sistem *reward* belum sepenuhnya berjalan secara optimal karena keputusan pemberian *reward* tidak selalu didasarkan secara konsisten pada pencapaian KPI yang telah ditetapkan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja, loyalitas, serta tingkat keterlibatan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

C. Perhitungan dan Penetapan Nilai Bonus sebagai *Reward* Tahunan terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KCP Padang Sikabu

Dalam sistem manajemen sumber daya manusia, salah satu aspek penting dalam penerapan sistem *reward* adalah mekanisme perhitungan yang jelas dan terukur, hal ini bertujuan agar pemberian *reward* dapat dilakukan secara objektif, adil dan sesuai dengan kontribusi kinerja masing-masing karyawan. Dengan adanya mekanisme perhitungan yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh penghargaan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai. Sistem ini berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi kerja, mendorong produktivitas serta menciptakan persaingan yang sehat di lingkungan kerja. Sehingga, penetapan indikator kinerja dan metode perhitungan *reward* yang transparan menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.¹²⁵

Salah satu bentuk *reward* yang umum diterapkan dalam dunia perbankan dalam bentuk finansial berupa pemberian bonus tahunan, yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang mampu mencapai target dan menunjukkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

¹²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 83-86.

Dalam pelaksanaannya, pemberian bonus dilakukan secara terukur dan terstruktur kepada seluruh karyawan sesuai capaian masing-masing yang didasarkan pada tingkat pencapaian kinerja yang berhasil dilakukan.

Pada BSI KCP Padang Sikabu, penetapan bonus sebagai bentuk *reward* tahunan didasarkan pada hasil akhir oleh pimpinan cabang. Dalam menetapkan bonus, BSI menggunakan indikator *Performance Level* sebagai sistem penilaian yang menjadi dasar dalam menentukan besaran bonus yang diterima oleh setiap karyawan. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat mengukur secara lebih terstruktur tingkat pencapaian kinerja karyawan, sehingga *reward* yang diberikan benar-benar mencerminkan hasil kerja yang telah dicapai.¹²⁶

Berdasarkan wawancara oleh Fardiansyah selaku *marketing bisnis representatif* BSI KCP Padang Sikabu mengatakan bahwa sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan ditetapkan berdasarkan penilaian *Performance Level* (PL).¹²⁷ *Performance level 1 (Outstanding/Istimewa)* merupakan peringkat tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja sangat luar biasa dan mampu melampaui target (KPI) secara signifikan, sehingga memperoleh peraih bonus terbesar. *Performance level 2 (Exceed Expectation/Melampaui Harapan)* menggambarkan kinerja di atas rata-rata, di mana pegawai berhasil melampaui sebagian besar target yang ditetapkan. *Performance level 3 (Meet Expectation/Sesuai Harapan)* merupakan kategori standar, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target sesuai dengan yang diharapkan, sementara itu, *performance level 4 (Below Expectation/Di Bawah Harapan)* menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki, dan yang terakhir *performance level 5 (Unacceptable/Tidak Mencapai Target)* merupakan peringkat terendah, yang

¹²⁶ Hasil wawancara dengan Syafi'i selaku *Retail Sales Exsecutive* pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

¹²⁷ Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif* pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

mencerminkan bahwa kinerja pegawai tidak memenuhi standar minimum perusahaan.¹²⁸

Berikut Tabel 3. 2 mekanisme penetapan bonus berdasarkan *performance level (PL)* di BSI KCP Padang Sikabu:

Tabel 3. 2
Mekanisme Penetapan Bonus Berdasarkan Performance Level (PL) di BSI KCP Padang Sikabu

Kategori Penilaian	Keterangan Kinerja	Besaran Bonus	Konsekuensi
PL 1	Istimewa	8x Gaji Pokok	Mendapatkan bonus tertinggi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja luar biasa
PL 2	Melampaui Harapan	5x Gaji Pokok	Mendapat bonus besar atas pencapaian yang melebihi target
PL 3	Sesuai Harapan	3x Gaji Pokok	Mendapatkan bonus sesuai target yang telah ditetapkan
PL 4	Di bawah Harapan	½ Gaji Pokok	Mendapatkan bonus terbatas karena pencapaian belum optimal
PL 5	Tidak Mencapai Target	Tidak mencapai target	Tidak dapat bonus dan berisiko pemutusan hubungan kerja

Sumber: Data wawancara pimpinan cabang BSI KCP padang Sikabu 25 Desember 2025

Mekanisme perhitungan bonus di atas dilakukan dengan didasarkan *performance level* pada Bank Syariah Indonesia KCP Padang Sikabu menunjukkan bahwa pemberian bonus disesuaikan dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kinerja yang diperoleh, semakin besar bonus yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi pegawai terhadap pencapaian target organisasi.

Karyawan dengan kategori PL 1 (Istimewa) memperoleh bonus sebesar 8 kali gaji pokok karena menunjukkan kinerja luar biasa. PL 2 (Melampaui

¹²⁸ *Ibid.*

Harapan) mendapatkan bonus 5 kali gaji pokok atas pencapaian yang melebihi target. Sementara itu, PL 3 (Sesuai Harapan) memperoleh bonus 3 kali gaji pokok karena mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan. Pada kategori PL 4 (Di bawah Harapan), karyawan hanya memperoleh bonus sebesar $\frac{1}{2}$ gaji pokok karena pencapaian kerja belum optimal. Adapun PL 5 (Tidak Mencapai Target) tidak memperoleh bonus dan berisiko mengalami pemutusan hubungan kerja. Sehingga sistem ini menggambarkan bahwa perusahaan menerapkan penilaian kinerja yang bertujuan meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas bagi karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Muzzakkir selaku Kepala unit BSI KCP Padang Sikabu mengatakan bahwa mekanisme perhitungan dan penetapan *reward* dalam bentuk bonus sesuai *performance level* (pl) di BSI KCP Padang Sikabu. Sistem ini digunakan untuk menilai capaian kinerja karyawan selama periode tertentu dengan mempertimbangkan target kerja, produktivitas, serta kontribusi terhadap pencapaian unit kerja.¹²⁹

Dalam mengukur kinerja karyawan, BSI KCP Padang Sikabu menerapkan sistem manajemen kinerja dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang didukung oleh sistem pelaporan digital untuk menilai pencapaian target, kualitas layanan, dan efisiensi kerja karyawan. Hasil penilaian KPI tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengelompokkan karyawan ke dalam kategori kinerja tertentu, yang selanjutnya menjadi acuan dalam pemberian bonus dan penghargaan. Oleh karena itu, besaran bonus yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan sistem penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kategori PL 1 merupakan karyawan dengan tingkat kinerja terbaik karena mampu mencapai target jauh di atas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memiliki kualitas kinerja sangat baik, disiplin

¹²⁹ Hasil wawancara dengan Muzzakir selaku kepala pimpinan cabang pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

tinggi, aktif memberikan inovasi, serta mampu membantu pencapaian target unit kerja. Berdasarkan indikator penilaian tersebut, perusahaan memberikan bonus sebesar 8 kali gaji pokok sebagai bentuk *reward* tertinggi atas kinerja luar biasa yang telah dicapai karyawan.¹³⁰

Selanjutnya, karyawan dengan kategori PL 2 (melampaui harapan) adalah karyawan yang mampu mencapai target di atas standar perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki kualitas pelayanan yang bagus kepada nasabah, serta menunjukkan kontribusi positif terhadap tim kerja. Oleh karena itu, perusahaan memberikan bonus sebesar lima kali gaji pokok sebagai *reward* atas pencapaian kerja yang melebihi harapan perusahaan.

Karyawan dengan kategori PL 3 (sesuai harapan) mampu memenuhi target kerja sesuai standar perusahaan, menjalankan tugas berdasarkan SOP (*standard operating procedure*), serta menjaga kedisiplinan dan kualitas kerja. Atas pencapaian tersebut, perusahaan memberikan bonus sebesar tiga kali gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang memenuhi harapan perusahaan.¹³¹

Sementara itu, karyawan kategori PL 4 (di bawah harapan) dan PL 5 (tidak mencapai target) dinilai belum mampu memenuhi target dan standar kinerja perusahaan. Karyawan pada kategori PL 4 memperoleh bonus sebesar setengah gaji pokok sebagai bentuk penghargaan terbatas sekaligus evaluasi untuk meningkatkan kinerja, karena masih terdapat kesalahan dalam pekerjaan, serta kontribusi kerja yang belum maksimal. Adapun karyawan kategori PL 5 tidak memperoleh bonus tahunan karena gagal mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan serta berisiko menerima sanksi hingga pemutusan hubungan kerja.¹³²

Meskipun mekanisme penetapan bonus di BSI KCP Padang Sikabu mengacu pada kategori *Performance Level* (PL), dalam praktiknya besaran bonus yang diterima karyawan tidak selalu sesuai dengan nominal yang telah ditetapkan

¹³⁰ Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif* pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*

pada masing-masing kategori. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif*, sebagian besar karyawan berada pada kategori PL 3 (*Sesuai Harapan*), yang secara ketentuan berhak memperoleh bonus sebesar tiga kali gaji. Namun, realisasi bonus yang diterima tidak selalu sama dengan besaran tersebut. Hal ini disebabkan karena penetapan bonus tidak hanya didasarkan pada kategori *Performance Level*, tetapi juga mempertimbangkan kebijakan perusahaan serta keputusan akhir pimpinan cabang. Dalam proses penetapannya, pimpinan cabang memperhatikan berbagai aspek, antara lain capaian kinerja individu, kontribusi karyawan terhadap pencapaian target unit kerja, serta kebijakan perusahaan yang berlaku pada periode berjalan.¹³³

Berdasarkan hasil penelitian, penetapan bonus tahunan di BSI KCP Padang Sikabu pada dasarnya mengacu pada hasil evaluasi kinerja melalui Sistem Informasi Pegawai (SIP) yang menghasilkan kategori *Performance Level* (PL) sebagai dasar pemberian bonus. Secara normatif, kategori *Performance Level* tersebut menjadi acuan dalam menentukan besaran bonus yang diterima oleh setiap karyawan. Namun, sebagaimana telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, perusahaan memberikan hak intervensi kepada pimpinan cabang dalam menentukan besaran bonus yang akan diberikan kepada karyawan. Kewenangan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang tidak seluruhnya tercermin dalam Sistem Informasi Pegawai (SIP), seperti kontribusi terhadap tim, *manner*, *attitude*, kedisiplinan, serta pencapaian target kinerja secara menyeluruh.

Adanya hak intervensi tersebut menjadi salah satu permasalahan dalam sistem pemberian *reward* di BSI KCP Padang Sikabu. Hal ini karena besaran bonus yang diterima karyawan tidak selalu sepenuhnya mengikuti kategori *Performance Level* (PL) yang diperoleh melalui hasil evaluasi SIP. Dengan kata

¹³³ Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Marketing Bisnis Representatif* pada Tanggal 5 Juli 2026 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.

lain, meskipun seorang karyawan memperoleh kategori PL 3 berdasarkan hasil evaluasi kinerja, bonus yang diterima dapat berbeda karena pimpinan masih mempertimbangkan aspek lain, seperti kontribusi terhadap tim, *manner*, *attitude*, kedisiplinan, dan pencapaian target kinerja. Akibatnya, hasil evaluasi melalui SIP belum menjadi dasar yang bersifat mutlak dalam penentuan bonus tahunan sehingga dapat menimbulkan persepsi kurangnya kepastian dan transparansi dalam sistem pemberian *reward*.

Dengan demikian, mekanisme perhitungan bonus tahunan di BSI KCP Padang Sikabu secara normatif didasarkan pada sistem *Performance Level* (PL) yang disusun berdasarkan hasil penilaian kinerja melalui *Key Performance Indicator* (KPI). Sistem tersebut menunjukkan adanya hubungan antara tingkat pencapaian kinerja dengan besaran bonus yang diberikan, sehingga semakin tinggi capaian kinerja karyawan, semakin besar *reward* yang seharusnya diterima. Namun, dalam praktiknya penetapan nominal bonus tidak sepenuhnya mengacu pada kategori *Performance Level* karena keputusan akhir tetap berada pada kewenangan pimpinan cabang dengan mempertimbangkan kondisi dan kebijakan perusahaan. Akibatnya, hal ini dapat menimbulkan persepsi kurangnya kepastian dan transparansi dalam pemberian *reward* karena besaran bonus yang diterima tidak selalu sejalan dengan kategori *Performance Level* yang diperoleh karyawan.

D. Perspektif Akad *Ji'ālah* terhadap Perhitungan dan Sistem *Reward* sebagai Bonus Tahunan atas Karyawan Bank BSI Padang Sikabu, Kec. Kaway XIV Aceh Barat

Sistem *reward* berupa bonus tahunan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja dalam periode tertentu. Dalam perspektif ekonomi Islam, mekanisme ini dapat dianalisis melalui akad *ji'ālah* yang menekankan pemberian imbalan atas tercapainya suatu hasil pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, sistem *reward* di BSI KCP Padang Sikabu dapat ditinjau kesesuaiannya dengan prinsip akad *ji'ālah*, khususnya dalam aspek kejelasan target dan kepastian imbalan.

Salah satu konsep dalam fiqh muamalah yang relevan dalam hal ini adalah akad *ji'ālah*, yaitu akad yang memberikan imbalan atas tercapainya suatu hasil pekerjaan tertentu yang telah disepakati sebelumnya. Imbalan dalam akad ini menjadi hak *ju'l* ketika target yang ditentukan telah terpenuhi, sehingga hubungan antara usaha dan hasil menjadi jelas dan terukur. Prinsip ini menunjukkan bahwa *ji'ālah* bersifat berbasis hasil (*outcome-based*), di mana kepastian hak atas imbalan sangat bergantung pada pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Sistem penghargaan atau *reward system* terdiri dari beberapa komponen organisasi seperti orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi terhadap perusahaan. Sehingga pada saat tertentu, manusia akan terpacu dengan insentif ekonomi atau (*material incentives*) atau keuntungan ekonomi (*economic rewards*).¹³⁴

Sistem *reward* pada BSI KCP Padang Sikabu pada dasarnya telah memenuhi unsur-unsur akad *ji'ālah* karena adanya target kerja, pelaksanaan pekerjaan, dan imbalan yang dijanjikan. Namun, mekanisme penetapan bonus belum sepenuhnya memenuhi prinsip kepastian dan keadilan dalam *ji'ālah* karena masih terdapat ruang subjektivitas dalam penentuan akhir besaran bonus. Penentuan akhir besaran bonus tidak sepenuhnya ditentukan secara otomatis berdasarkan pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) dan *performance level*, melainkan masih dipengaruhi oleh penilaian subjektif pimpinan cabang.

Kondisi ini menyebabkan adanya perbedaan besaran bonus antar karyawan meskipun tingkat pencapaian kinerjanya relatif sama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun pencapaian KPI relatif sama, besaran bonus yang diterima karyawan dapat berbeda akibat adanya pertimbangan subjektif dalam penilaian akhir. Dalam perspektif akad *ji'ālah*, hal tersebut berpotensi mengurangi kepastian realisasi hak atas imbalan (*istihqaq al-ju'l*) apabila

¹³⁴ Nurfitriani, Manajemen Kinerja Karyawan. (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), hlm. 91.

mekanisme penilaian tidak sepenuhnya berbasis indikator yang terstandar dan objektif, karena dalam prinsip *ji'ālah* imbalan idealnya dapat dipastikan setelah target yang disepakati terpenuhi.

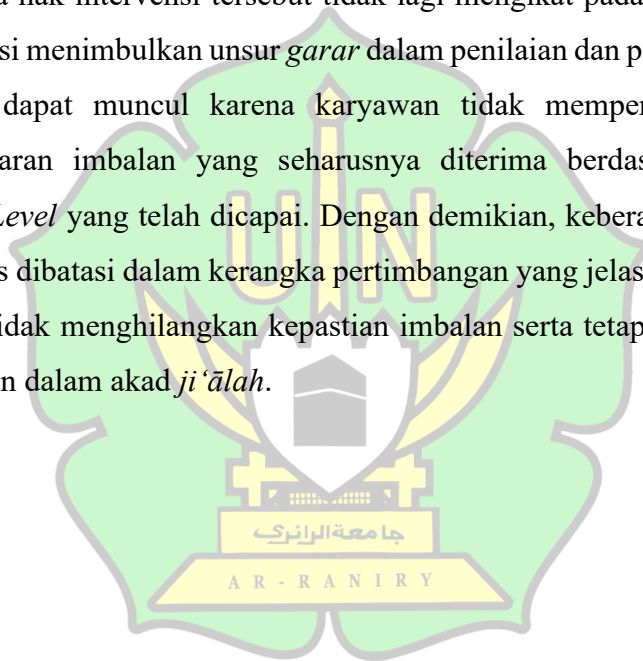
Unsur ketidakpastian tersebut tidak terletak pada kebolehan akad *ji'ālah* sebagai dasar transaksi, melainkan pada aspek implementatif dalam mekanisme penetapan imbalan yang belum sepenuhnya berlandaskan indikator yang terukur, objektif, dan terstandar. Dalam konsep *ji'ālah* yang ideal, imbalan seharusnya telah dapat ditentukan secara pasti sejak awal ketika seluruh syarat dan target pekerjaan yang disepakati telah terpenuhi, sehingga tidak menimbulkan variasi hasil pada kondisi pencapaian yang identik. Oleh karena itu, kondisi yang ditemukan dalam praktik menunjukkan bahwa mekanisme penetapan imbalan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kepastian (*istiqrār al-ujrah/al-ju'l*) dalam akad *ji'ālah*.

Selain itu, kondisi tersebut juga berimplikasi pada prinsip keadilan (*al-'adl*) dalam hubungan kerja. Menurut perspektif ekonomi Islam, setiap pekerja berhak memperoleh imbalan yang sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan. Namun dalam praktik di BSI KCP Padang Sikabu, terdapat kondisi dimana karyawan dengan capaian KPI yang sama memperoleh bonus yang berbeda akibat adanya faktor subjektif dalam penilaian akhir. Hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan serta berpotensi melemahkan motivasi kerja dan kepercayaan terhadap sistem *reward* yang diterapkan.

Ditinjau dari perspektif akad *ji'ālah*, pemberian *reward* atau bonus tahunan kepada karyawan pada dasarnya dibolehkan selama memenuhi unsur kejelasan pekerjaan, target yang hendak dicapai, dan imbalan yang dijanjikan. Dalam praktiknya, BSI KCP Padang Sikabu telah menetapkan sistem penilaian kinerja melalui *Performance Level* (PL) sebagai dasar pemberian bonus tahunan. Dengan adanya kategori PL tersebut, maka secara prinsip telah terdapat ukuran kinerja yang menjadi acuan dalam menentukan besaran imbalan.

Namun demikian, perusahaan juga memberikan hak intervensi kepada pimpinan dalam menentukan besaran *reward* yang diterima karyawan dengan mempertimbangkan aspek lain seperti kontribusi kerja, *manner*, *attitude*, kedisiplinan, dan pencapaian target kinerja secara menyeluruh. Sehingga meskipun pimpinan diberikan hak intervensi, dalam menentukan besaran *reward* yang diberikan kepada karyawan tetap harus terikat pada ketentuan dan prinsip-prinsip akad, *ji'ālah* yaitu adanya kejelasan dasar pemberian imbalan dan keterkaitan antara hasil kerja dengan *reward* yang diterima.

Apabila hak intervensi tersebut tidak lagi mengikat pada prinsip *ji'ālah*, maka berpotensi menimbulkan unsur *garar* dalam penilaian dan penetapan bonus. Unsur *garar* dapat muncul karena karyawan tidak memperoleh kepastian mengenai besaran imbalan yang seharusnya diterima berdasarkan kategori *Performance Level* yang telah dicapai. Dengan demikian, keberadaan intervensi pimpinan harus dibatasi dalam kerangka pertimbangan yang jelas, transparan dan objektif agar tidak menghilangkan kepastian imbalan serta tetap mencerminkan prinsip keadilan dalam akad *ji'ālah*.



BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai analisis sistem *reward* pada kinerja karyawan BSI menurut konsep *Ji'alah* (Studi tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI KCP Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan yang dinilai melalui akumulasi penilaian hasil kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja perusahaan dan menjadi dasar dalam penentuan bonus tahunan. Dengan demikian, pencapaian target dan kualitas output kerja menjadi dasar utama dalam menentukan Performance Level (PL), yang selanjutnya memengaruhi besaran bonus tahunan yang akan diterima oleh setiap karyawan.
2. Penerapan sistem *reward* di lingkungan kerja BSI KCP Padang Sikabu diukur melalui sistem manajemen kinerja perusahaan, penilaian dilakukan secara sistematis melalui 3 tahapan yakni, *performance planning*, *performance monitoring*, dan *performance evaluation*, yang didukung oleh sistem informasi pegawai (SIP). Meskipun pada akhirnya dalam penetapannya, besaran bonus masih dipengaruhi oleh pertimbangan subjektif dari pimpinan.
3. Berdasarkan perspektif *ji'alah*, sistem *reward* di BSI KCP Padang Sikabu pada prinsipnya telah memenuhi unsur yaitu adanya pekerjaan, target, dan imbalan yang dijanjikan. Namun, adanya pertimbangan pimpinan secara subjektif dan di luar indikator yang telah ditetapkan, maka akan berpotensi menimbulkan unsur *garar* apabila tidak didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif, sehingga prinsip keadilan dalam akad *ji'alah* belum sepenuhnya terpenuhi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BSI KCP Padang Sikabu diharapkan agar mekanisme penetapan *reward* dan bonus tahunan semakin meningkatkan transparansi, terutama apabila terdapat pertimbangan pimpinan di luar hasil penilaian SIP. Setiap bentuk intervensi sebaiknya tetap didasarkan pada indikator yang jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga tidak menimbulkan kesan subjektivitas serta tetap sesuai dengan prinsip keadilan dalam akad *ji'ālah*.
2. Bagi karyawan BSI KCP Padang Sikabu, diharapkan terus meningkatkan kinerja, profesionalisme, kedisiplinan, serta integritas dalam bekerja, karena seluruh aspek tersebut merupakan faktor penting dalam penilaian kinerja dan pemberian *reward*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai sistem *reward* berbasis akad *ji'ālah* dengan ruang lingkup yang lebih luas, misalnya membandingkan penerapan sistem *reward* pada beberapa kantor cabang Bank Syariah Indonesia atau lembaga keuangan syariah lainnya, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi prinsip *ji'ālah* dalam sistem penghargaan karyawan. benar-benar mencerminkan hasil kerja dan pencapaian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam*, (Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeven), hlm. 819.
- Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam*.
- Abdullah bin Muhammad Thayyar dkk, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009.
- Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, jilid. 3.
- Abu Bakr bin Muhammad Al-Husaini, *Kifayatul Akhyar fi Halli Ghayatil Ikhtishar*, Beirut: Darul Fikr, 1994).
- Afriani, Ahmad Saepudin."Implementasi Akad Ju'alah Dalam Lembaga Keuangan Syariah" *Jurnal EKSISBANK*, Vol. 2, No. 1, 2018, hlm. 60.
- Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syari'ah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih 7: Muamalat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Al-Mausu'ah Al-Fiqhiyyah Al-Kuwaitiyyah, *Wizārat al-Awqāf wa al-Syu'ūn al-Islāmiyyah*, juz 15.
- Al-Qurthubi, *Al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'ān*, Jilid 5, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Al-Tabari, *Jāmi' al-Bayān 'an Ta'wīl Āy al-Qur'an*, Jilid 19 Beirut: Dār al-Fikr, t.t.
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syari'ah dan Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Antonio, M. Syafi'i, *Bank Syari'ah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Arifuddin, *Perencanaan dan Pengendalian SDM*, Sulawesi Tengah: Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Bank Syariah Indonesia, *Profil Perusahaan*, Laporan Tahunan BSI 2025 Jakarta: BSI, 2026.
- Bank Syariah Indonesia, *Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia*, Laporan Tahunan BSI 2025, Jakarta: BSI, 2026.
- Bank Syariah Indonesia, *Pangsa Pasar*, Laporan Tahunan 2025, Jakarta: BSI, 2026.

- Bank Syariah Indonesia, *Produk dan Jasa*, Laporan Tahunan BSI 2025, Jakarta: BSI, 2026.
- Bank Syariah Indonesia, *Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah*, Laporan Tahunan 2025, Jakarta: BSI, 2026.
- Bank Syariah Indonesia, *Strategi dan Kebijakan Human Capital*, Laporan Tahunan 2025, Jakarta: BSI, 2026.
- Bank Syariah Indonesia, *Remunerasi dan Nominasi*, Laporan Tahunan 2025, Jakarta: BSI, 2026.
- Dari Abu Huraira: Apabila makanan dibawa kepada Rasulullah,” *Hadits.id*, diakses 1 Mei 2026, <https://www.hadits.id>
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2005.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2005
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2005.
- Dyah Eko Setyowati, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021.
- Eka Wahyu Hestya Budianto, *Akad Ju'alah dalam Fikih Muamalah kajian turats dan kontemporer*, Malang: PT Afanin Media Utama, 2025.
- Fakhruddin Ar-Razi, *Mafātīḥ al-Ghaib Tafsīr al-Kabīr*, Jilid 9, Beirut: Dār Ihyā' al-Turāth al-A'rabī, hlm. 580-582.
- Gamala Dewi, S.H., LL.M. *Aspek-Aspek Hukum Dalam Perbankan & Perasuransian Syariah Di Indonesia*, Jakarta: kencana, 2017
- H. Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010
- Habib Nazir & Muhammad Hasanuddin, *Ensiklopedia Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Bandung: Kaki Langit, 2004
- hadits.id/hadits/bukhari/5736
- Haryono, “Konsep *Al-Ju'alah* Dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari”, *Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 5, No. 09, 2017.
- Haryono, “Konsep *Al-Ju'alah* dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari”, *Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 5, No. 9, 2017.

- Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *marketing bisnis representatif* cabang pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Hasil wawancara dengan Fardiansyah selaku *Retail Sales Exsecutive* pada Tanggal 27 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Hasil wawancara dengan Fardiansyah, *Marketing Bisnis Representatif* pada tanggal 17 Mei 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Hasil wawancara dengan Muzzakir selaku kepala pimpinan cabang pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Hasil wawancara dengan Muzzakir, *Branc Manager* pada tanggal 17 Mei 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Hasil wawancara dengan Syafi'i selaku *Retail Sales Exsecutive* pada Tanggal 25 Desember 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Hasil wawancara dengan Syafi'i, *Retail Sales Exsecutive* pada tanggal 20 Mei 2025 di BSI Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XIV Aceh Barat.
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Hendra Priagung Saputra "Analisis Penerapan *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Pegawai di Bank Syari'ah Indonesia KCP Muara Bulian", *Journal of Shariah and Islamic Economics*, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Vol. 5 No. 3, 2024
- <https://kbbi.web.id/analisis> diakses pada 25 Mei 2025.
- <https://kbbi.web.id/karyawan> diakses pada 29 Mei 2025.
- Ibn Kathir, *Tafsir al-Qur'an al-Azim*, Beirut: Dar al-Fikr, Juz 4, hlm. sekitar 390–391, tafsir QS. Yusuf: 72.
- Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, terj. M. Abdul Ghoffar, Jilid 1, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2004, hlm. 566.
- Ibnu Muflih, *Al-Mubdi' fi Syarh al-Muqni'*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1997, jilid. 5

- Ibnu Tamiyah, *Majmu' Fatawa Shaikh Al Islam Riyad: Matabi' Al-Riyad*, 1963.
- Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat dkk, *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Intelektual Manifes Media, 2024, hlm.135.
- Idham Fahmi, dkk. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawai Institusi*. Padang: CV. Gita Lentera, 2024.
- Imam Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari VII*, terj. Achmad Sunarto, dkk, Semarang: CV. Asy Syifa", 1993.
- Imam an-Nawawi, *Al-Minhāj Syarh Sahih Muslim bin al-Ḥajjāj*, Jilid 7, Beirut: Dār Ihyā' al-Turāth al- A'rabī, hlm. 178-179.
- Ismayudin Yuliyzar dan Priyo Susilo, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Talent*, Solok: PT Mafy Media, 2025, hlm, 99.
- Jaih Mubarak, Hasanuddin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017.
- Juhaya S. Pradja, *Ekonomi Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Karya Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1994, jilid. 6.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 233-236.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Kemenag RI, 2019, QS. An-Nisa ayat 4.
- Lusiana, *Meningkatkan Kinerja Bisnis, Panduan Praktis untuk Manajerial UMKM*, Jatinangor: CV. Mega Press Nusantara, 2024, hlm 49.
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Cet Ke-2 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- M. Taufiq, ananta Vidya. *Analisis sistem informasi*, Yogyakarta: Ananta press, 2023.
- Mansur Chadi Mursid, Suliyanto, Rahab, *Menanamkan Nilai Inovasi Berbasis Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Produk Baru di Industri Keuangan Syariah*, Tegal: Khoirunnisa, 2019.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syari'ah*, Jakarta: kencana, 2013.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muammalah*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Meylida Apsari, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syari'ah Indonesia KC Palangka Raya 1, *Skripsi*, Palangka Raya: Perbankan Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2021.

- Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Muhammad bin Shalih At-Utsaimin, *Syarah Shahih Al-Bukhari VII*, terj. Fathoni Muhammad dan Muhtadi, Jakarta: Darus Sunnah Press, 2012.
- Muhammad ibn Ismail Abū Abdullah al-Bukhari al-Ja'fi, *al-Jami; al-Shahih al-Mukhtashar*, Juz 19, Beirut, Dār Ibn Katsir, 1987, him. 179, hadis ke 5736.
- Muhammad Rawwas Qal'aji, *Mu'jam Lughat al-Fuqaha'*, Beirut: Dar al-Nafa'is, 1988.
- Muhammad Shafuwandi, Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syari'ah Pekanbaru, *Skripsi*, Pekanbaru: Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, 2019.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Neni Sri Imaniyati, *Dinamika Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2022.
- Nova Retnowati dkk, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2012.
- Nurfitriani, *Managemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher, 2022.
- Nurriza Sofiastuti, Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, *Skripsi* Perbankan Syari'ah, Kediri: Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2025.
- QS. Al-An-Nahl: 90
- Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001
- Rizki Anugrah, Analisis Penerapan *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syari'ah Indonesia KCP Curup, *Skripsi*, Curup: Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Curup, 2023.
- Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Sahih Muslim, *Kitab al-Buyu'*, hadis tentang larangan jual beli *garar*, no. 1513 menurut penomoran umum.
- Santi Gustina, Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh), *Skripsi*, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020.
- Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid III, Jakarta: Cakrawala Publishing, 2015),

- Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid III, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah NorHasanuddin, Jakarta: Pena Pudi Aksara Cet I, 2006.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, Juz 3, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.
- Septiyana Lestari, Saroyo. Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Agung Putra Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong, *Jurnal administrasi bisnis dan administrasi publik*, Vol 5, No 2, 2022.
- Siti Nurmayanti dkk., *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*, CV Intelektual Manifes Media, 2024.
- Society for Human Resource Management, *Employee Recognition and Workplace Motivation Survey 2023*, Alexandria, VA: SHRM, 2023.
- Sri Nurhayati, *Akuntansi Syari'ah di Indonesia*, Jakarta: Salemba, 2011.
- Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018.
- Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Medan: FEBI UIN SU Press, Medan, 2018.
- Sulaiman al-Bijaurimi, *Hasyiyah al-Bujairimi*, 2017: juz III.
- Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1986.
- Syihabuddin Ar-Ramli dalam Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah Sistem Transaksi dalam Fiqh Islam*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Veithzal Rivai & Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, (2018).
- Wahbah Az- Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, Jakarta: Gema Insani, 2011).
- Yusuf Tojiri, dkk, *Dasar Metodologi Penelitian*, Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs, 2023.
- Zakariyya Al-Anshari, *Asna al-Mathalib fi Syarh Raudh al-Talib*, Jilid II, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, t.t.

LAMPIRAN 1 SK Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 4541/Un.08/FSH/PP.00.9/09/2025

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

- Menimbang :**
- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKK Tugas Akhir tersebut;
 - Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Tugas Akhir.
 - Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Mengingat :**
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 - Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN TUGAS AKHIR
- KESATU : Menunjuk Saudara (i):
a. Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag : Sebagai Pembimbing I
b. Riadh Sholihin, S.Sy., M.Hi : Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i):
Nama : Nisa Putri Syahrani
NIM : 220102124
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Sistem Reward Pada Kinerja Karyawan BSI Menurut Konsep J'falah (Studi Tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)
- KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 24 September 2025
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,

KAMARUZZAMAN

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

LAMPIRAN 1 Surat Pemohonan Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : 2190/Un.08/FSH.I/PP.00.9/06/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

BSI KCP Padang Sikabu

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220102124

Nama : NISA PUTRI SYAHRANI

Program Studi/Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Alamat : Jln. Sisingamangaraja Ujung beurasok Desa Lapang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **ANALISIS SISTEM REWARD PADA KINERJA KARYAWAN BSI MENURUT KONSEP JI' LAH (STUDY TENTANG SISTEM PERHITUNGAN BONUS TAHUNAN KARYAWAN BSI PADANG SIKABU KEC. KAWAY XIV ACEH BARAT)**

Banda Aceh, 05 Juni 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Hasnul Arifin Melayu, M.A., Ph.D.

NIP. 197111251997031002

Berlaku sampai : 30 Juni 2026

LAMPIRAN 2 Surat Balasan Izin Penelitian



**PT. BANK SYARIAH INDONESIA
KCP PADANG SIKABU**
Ds Padang Sikabu, Kec Kaway XVI, Kabupaten Aceh Barat
Telp. (0655) Fax. (0815) 84114040 contactus@bankbsi

Padang Sikabu, 17 Juni 2026

No : 06/0244-3/19295
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Assalamualaikum WR.Wb.

Salam seiring doa kami panjatkan segala aktivitas Bapak/ibu berada dalam lindungan Allah SWT.

Schubung dengan adanya Surat Permohonan Nomor: 2190/Un.08/FSHL/PP.00.9/06/2026 yang telah kami terima pada tanggal 15 Juni 2026, perihal permohonan izin penelitian bagi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, bersama ini kami memberikan izin untuk melakukan pengumpulan data yang ditujukan kepada karyawan BSI KCP Padang Sikabu sebagai keperluan riset dan penyusunan Skripsi kepada peneliti di bawah ini:

Nama Pemohon : Nisa Putri Syahrani
Nim : 220102124
Tingkat : 8
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Judul Skripsi : Analisis Sistem Reward Pada Kinerja Karyawan BSI Menurut Konsep Ji'alah (Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)

Mahasiswa yang tertulis diatas telah melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Padang Sikabu yang terletak di Jalan Gumpang-Tutut, Gampong Padang Sikabu, Kecamatan Kaway XVI. Pada tanggal 17 Juni 2026.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya. Terima kasih atas perhatiannya.

Wassalamualaikum Wr Wb.

**PT. BANK SYARIAH INDONESIA
KCP PADANG SIKABU**


Muzakir
Branch Manager

**BANK SYARIAH
INDONESIA**
KCP Padang Sikabu

LAMPIRAN 4 Protokol wawancara**PROTOKOL WAWANCARA**

- Judul Skripsi : Analisis Sistem *Reward* Pada Kinerja karyawan Bsi Menurut Konsep *Ji'alah* (Study tentang Sistem Perhitungan Bonus Tahunan Karyawan BSI Padang Sikabu Kec. Kaway XIV Aceh Barat)
- Tempat : BSI KCP Padang Sikabu Kec. Kaway XIV, Aceh Barat.
- Narasumber : Pimpinan Cabang dan karyawan BSI kep Padang Sikabu

Daftar Pertanyaan Wawancara

1	Bagaimana sistem kerja yang diterapkan di lingkungan BSI KCP Padang Sikabu?
2	Bagaimana BSI KCP Padang Sikabu mengukur produktivitas karyawan dalam sistem kerja yang diterapkan?
3	Bagaimana kebijakan yang diterapkan oleh manajemen BSI KCP PS untuk memonev kinerja yang dihasilkan karyawannya?
4	Apakah hasil monev memiliki <i>feedback</i> tertentu terhadap performance karyawannya?
5	Apakah BSI KCP PS menerapkan sistem <i>reward</i> atau isentif di luar gaji pokok?
6	Bagaimana sistem <i>reward</i> dalam hal kinerja karyawan di BSI KCP Padang Sikabu?
7	Bagaimana penetapan <i>reward</i> itu dilakukan berdasarkan kinerja dan <i>performance</i> dari tiap personal karyawan atau didasarkan pada team work?
8	Apakah ada penetapan kriteria pemberian <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan?
9	Siapa yang menetapkan dan menilai kinerja karyawan untuk mendapatkan <i>reward</i> ?
10	Bagaimana tanggapan karyawan terhadap sistem pengupahan yang diterapkan di BSI?

LAMPIRAN 5 Dokumentasi Wawancara



Gambar 1: Wawancara bersama Bapak Fardiansyah selaku Bidang *Marketing Bisnis Representatif* di BSI KCP Padang Sikabu, Kec. Kaway XIV, Aceh Barat.



Gambar 2: Wawancara bersama Bapak Syafi'i selaku bidang *Retail Sales Exsecutive*.