

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menjamin orisinalitas hasil penelitian, berikut akan di kemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu.

1. Darmawan (2008)

Penelitian yang di lakukan oleh R. Ibnu Darmawan (2008) dengan judul Analisis Penerapan Insentif pelayanan tenaga perawat RSUD Dr. H. Soewondo Kendal. Hasil penelitian menunjukkan tidak seimbangnya besaran penerimaan insentif tenaga perawat yang kurang berazas keadilan sehingga perlu dilakukan perbaikan pada distribusi insentif pelayanan tenaga perawat di RSUD Dr.H.Soewondo Kendal. Penelitian ini menyarankan meninjau kembali Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan dan Keputusan Bupati Kendal Nomor 14 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Kelas Utama A/B dan Kelas I di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal serta Surat Keputusan Direktur RSUD Dr. H. Soewondo Kendal Nomor 900/0997/RSUD/2005 tanggal 18 Oktober 2005. Pemberian insentif di dasarkan pada beberapa indek : indeks tanggung jawab, indeks pendidikan, indeks pangkat/ golongan, indeks masa kerja, indeks volume kerja, indeks resiko pekerjaan.

2. Ngatilah (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Ngatilah (2009) yang berjudul Pemberian insentif Kepada grup karyawan berdasarkan kompetensi spencer di PT. Biru Sakti, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa teknik. Jasa yang ditawarkan adalah general contractors, electrical & mechanical suppliers. Agar dapat mengetahui keberhasilan dalam pelaksanaan strategi yang dilaksanakan oleh pihak manajemen untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, maka diperlukan suatu ukuran performansi yang tepat. Dengan menggunakan rancangan pengukuran kompetensi spencer dengan dua perspektifnya yang utuh dan terintegrasi yakni di tiap tolok ukurnya diharapkan dapat secara kongkrit menggambarkan kinerja perusahaan dan dapat digunakan sebagai ukuran penilaian dalam pemberian insentif.

Penelitian ini bertujuan untuk mendukung keputusan pemberian insentif kepada group karyawan dengan berdasarkan kompetensi Spencer dan Analytic Hierarchy Process sebagai pembobotan dalam pengambilan keputusan yang menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi, data primer diperoleh dari kuisioner pembobotan dan wawancara secara langsung. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja perusahaan di PT Biru Sakti dengan menggunakan metode Spencer dan Analytic Hierarchy Process dapat disimpulkan bahwa group karyawan A memiliki nilai prestasi kinerja 3,516, group karyawan B

memiliki nilai prestasi kinerja 3,059, group karyawan C memiliki nilai prestasi kinerja 3,138, group karyawan D memiliki nilai prestasi kinerja 3,57 dan group karyawan E memiliki nilai prestasi kinerja 3,563. Hasil pengukuran kinerja tiap group karyawan dengan menggunakan metode Spencer dan AHP, selama 3 bulan pertama pada tahun 2009, dimana group karyawan dapat diketahui kinerja setiap group dan mempermudah pihak manajemen dalam memberikan insentif secara tepat, yaitu jumlah insentif yang seharusnya diberikan kepada setiap group kerja berdasarkan atas prestasi kerjanya memperoleh insentif tertinggi sebesar Rp 6.153.907,- , group karyawan D memperoleh insentif sebesar Rp6.113.469,-, group karyawan A memperoleh insentif sebesar Rp5.845.617,-, group karyawan C memperoleh insentif sebesar Rp3.669.158,- dan yang terendah group karyawan B memperoleh insentif sebesar Rp 3.217.850,

3. Wisnuwardani (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2012) yang berjudul insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader posyandu. Studi ini mengkaji peningkatan kinerja kader posyandu. Penelitian kualitatif yang menggunakan rancangan fenomenologi ini menghimpun data 18 orang meliputi 15 orang dari instansi pemerintah dan 3 orang kader. Studi dengan metode analisis ini menemukan bahwa pemerintah memberikan uang sebagai insentif bagi kader menyebabkan kader bersemangat dalam bekerja dan berkompetisi. Pemerintah terlihat sangat berperan meningkatkan kinerja kader, tetapi masyarakat masih kurang berperan.

Studi ini menyimpulkan bahwa insentif uang tunai dapat meningkatkan kinerja kader posyandu.

4. Hauten dan Gunadhi (2013)

Penelitian yang di lakukan oleh Gupron dan Edwid dengan judul Perencanaan upah insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan hasil produksi yang optimal pada PD. Panduan Ilahi Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat perencanaan upah insentif yang cocok dan sesuai dengan kondisi perusahaan. Dengan demikian diharapkan perusahaan memiliki perencanaan yang jelas dalam pemberian upah insentif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan hasil produksi yang optimal. Dalam penelitian ini Metode yang digunakan adalah metode hasley dan rowan. Metode hasley merupakan metode yang digunakan untuk para pekerja yang menerima upah tetap untuk tiap harinya dengan jam kerja yang sudah ditentukan dan jika dapat menyelesaikan pekerjaannya kurang dari waktu yang sudah ditentukan, maka mereka menerima premi tertentu disamping upah tetap yang diterima. Sedangkan metode rowan merupakan metode yang digunakan untuk para pekerja yang mengerjakan hasil produksi diatas standard waktu yang dihemat. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa metode hasley dan rowan dapat digunakan untuk membuat perencanaan pemberian upah insentif di PD. Panduan Ilahi. Jadi , kesimpulanya insentif di dasarkan pada kinerja yang di berikan.

5. Syamsuddinoor (2014)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddinoor (2014) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin, dimana disiplin Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan tahun peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian, Penggalan Data, Pendekatan, dan Analisa Data	Hasil penelitian
1	Darmawan (2008)	Analisis Penerapan Insentif pelayanan tenaga perawat RSUD Dr. H. Soewondo Kendal	Deskriptif dengan pendekatan studi kualitatif melalui wawancara mendalam, <i>bench mark</i> , dan <i>focus group discussions</i>	Hasil penelitian menunjukkan tidak seimbangnya besaran penerimaan insentif tenaga perawat yang kurang berazas keadilan sehingga perlu dilakukan perbaikan pada distribusi insentif pelayanan tenaga perawat di RSUD Dr.H.Soewondo Kendal. Penelitian ini menyarankan meninjau kembali Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2001 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan dan Keputusan Bupati Kendal Nomor 14 Tahun 2002 tentang Retribusi

				<p>Pelayanan Kesehatan Kelas Utama A/B dan Kelas I di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal serta Surat Keputusan Direktur RSUD Dr. H. Soewondo Kendal Nomor 900/0997/RSUD/2005 tanggal 18 Oktober 2005. Pemberian insentif di dasarkan pada beberapa indek : indeks tanggung jawab, indeks pendidikan, indeks pangkat/golongan, indeks masa kerja, indeks volume kerja, indeks resiko pekerjaan.</p>
2	Ngatilah(2009)	<p>Pemberian insentif Kepada grup karyawan berdasarkan kompetensi spencer di PT. Biru Sakti</p>	<p>Kualitatif dengan metode Kompetensi Spencer</p>	<p>Dengan menggunakan rancangan pengukuran kompetensi spencer dengan dua perspektifnya yang utuh dan terintegrasi yakni ditiap tolakukurnya diharapkan dapat secara kongkrit menggambarkan kinerja perusahaan dan dapat digunakan sebagai ukuran penilaian dalam pemberian insentif.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mendukung keputusan pemberian insentif kepada group karyawan dengan berdasarkan kompetensi Spencer dan Analytic Hierarchy Process sebagai pembobotan dalam pengambilan keputusan yang menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi, data primer diperoleh dari kuisisioner pembobotan dan wawancara secara langsung.</p>

				<p>Berdasarkan hasil pengukuran kinerja perusahaan di PT Biru Sakti dengan menggunakan metode Spencer dan Analytic Hierarchy Process dapat disimpulkan bahwa group karyawan A memiliki nilai prestasi kinerja 3,516, group karyawan B memiliki nilai prestasi kinerja 3,059, group karyawan C memiliki nilai prestasi kinerja 3,138, group karyawan D memiliki nilai prestasi kinerja 3,57 dan group karyawan E memiliki nilai prestasi kinerja 3,563. Hasil pengukuran kinerja tiap group karyawan dengan menggunakan metode Spencer dan AHP, selama 3 bulan pertama pada tahun 2009, dimana group karyawan dapat diketahui kinerja setiap group dan mempermudah pihak manajemen dalam memberikan insentif secara tepat, yaitu jumlah insentif yang seharusnya diberikan kepada setiap group kerja berdasarkan atas prestasi kinerjanya memperoleh insentif tertinggi sebesar Rp 6.153.907,-, group karyawan D memperoleh insentif sebesar Rp 6.113.469,-, group karyawan A memperoleh insentif sebesar Rp 5.845.617,-, group karyawan C memperoleh insentif sebesar Rp 3.669.158,- dan yang terendah group karyawan B memperoleh insentif sebesar Rp 3.217.850,-</p>
--	--	--	--	--

3	Wisnuwardani (2012)	insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader posyandu	Metode kualitatif dengan rancangan penelitian fenomenologis	Penelitian ini menghimpun data 18 orang meliputi 15 orang dari instansi pemerintah dan 3 orang kader. Studi dengan metode analisis ini menemukan bahwa pemerintah memberikan uang sebagai insentif bagi kader menyebabkan kader bersemangat dalam bekerja dan berkompetisi. Pemerintah terlihat sangat berperan meningkatkan kinerja kader, tetapi masyarakat masih kurang berperan. Studi ini menyimpulkan bahwa insentif uang tunai dapat meningkatkan kinerja kader posyandu.
4	Hauten dan Gunadhi (2013)	Perencanaan upah insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan hasil produksi yang optimal pada PD Panduan Ilahi	Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif	Dalam penelitian ini Metode yang digunakan adalah metode hasley dan rowan. Metode hasley merupakan metode yang digunakan untuk para pekerja yang menerima upah tetap untuk tiap harinya dengan jam kerja yang sudah ditentukan dan jika dapat menyelesaikan pekerjaannya kurang dari waktu yang sudah ditentukan, maka mereka menerima premi tertentu disamping upah tetap yang diterima. Sedangkan metode rowan merupakan metode yang digunakan untuk para pekerja yang mengerjakan hasil produksi diatas standard waktu yang dihemat. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa metode hasley dan rowan dapat digunakan untuk membuat perencanaan pemberian upah insentif di PD. Panduan Ilahi. Jadi , kesimpulannya insentif di

				dasarkan pada kinerja yang di berikan.
5	Samsuddi noor (2014)	Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ben Line Agencies	Metode yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif	berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin, dimana disiplin Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin, dimana disiplin yang berkaitan keteladanan pimpinan organisasi, kejelasan aturan, kesetaraan, keadilan, sangsi/hukuman dan ketegasan akan memberikan dampak positif yaitu kinerja karyawan

Pada penelitian terdahulu, insentif di pengaruhi oleh : kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, kelayakan dan evaluasi jabatan. Sedangkan pada penelitian sekarang, intensif di pengaruhi oleh: absensi, volume, ritasi, evisiensi, dan kebersihan alat.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Insentif

Menurut Hasibuan (201:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas rata-rata. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip prestasi standar adil dalam pemberian kompensasi. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2006:89). Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1999:161), insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan

tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan.

Menurut Nitisemito (1996:165), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Panggabean (2002:93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Sarwoto (2006:144) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut pendapat para ahli di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa insentif adalah dorongan atau rangsangan yang di berikan oleh pimpinan perusahaan pada karyawannya agar karyawan tersebut mau bekerja dengan baik dan terus meningkatkan kinerja kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat

yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapa yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak, antara pihak perusahaan dengan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat kebutuhannya.

2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan dan juga kinerja perusahaan.

Menurut pendapat Ranupandojo dan Husnan (1993:151) mengatakan bahwa pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada

dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif, yaitu :

a) Bagi perusahaan

1) Insentif yang bersifat positif

Bentuk atau sifat insentif semacam ini adalah suatu ringkasan yang sangat menarik dan umumnya dicari pekerja. Baik bagi para pekerja maupun bagi karyawan bentuk ini memberikan hasil yang sangat memuaskan, adanya keefektifan para karyawan dengan cara sukarela serta dengan penuh kesadaran merupakan tindakan diharapkan perusahaan, sebaliknya bagi para pekerja yang menjalankan tugasnya masing-masing akan mendapatkan suatu kehormatan dan segala kebebasan dalam bekerja tanpa adanya rasa takut. Adapun dampak positif dari adanya insentif jika ditinjau dari pihak pemberi insentif adalah sebagai berikut :

- a. Menjaga kelestarian usaha perusahaan, usaha kearah ini tidak saja hasil jerih payah dari para atasan dalam perusahaan akan tetapi juga partisipasi bawahan, dengan adanya team pekerja yang kompak dan pengarahan kerja yang mantap, niscaya segala rencana demi perkembangan usaha lebih lanjut dapat dilalui dengan sukses.
- b. Produktivitas dapat ditingkatkan, peningkatan produktivitas ini erat hubungannya dengan gairah kerja karyawan, promosi yang kurang tepat dan lain-lain. Perlu ditambahkan bahwa gairah kerja

bekerja sama adalah kunci dari setiap kegiatan kerja yang teratur untuk menyatukan uang, material dan perlengkapan.

- c. Ekspansi usaha, perkembangan usaha tentu harus didasarkan pada tanggapan positif disamping atasan juga karyawan dengan peningkatan produktivitas kerja, loyalitas yang tinggi dan rasa bangga akan pekerjaan, menimbulkan ide-ide baru untuk perkembangan usaha berikutnya.
- d. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- e. Bekerja lebih disiplin
- f. Bekerja lebih kreatif

2) Insentif yang bersifat negatif

Incentive semacam ini kebalikannya dari yang pertama, dimana incentive yang bersifat negatif ini biasanya merupakan suatu rangsangan yang tidak dikehendaki para karyawan, sebab adanya rasa takut dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja yang didasarkan pada sanksi-sanksi dengan berbagai ancaman atau hukuman. Jadi para karyawan yang bekerja dalam melakukan tugasnya dengan lebih giat disebabkan karena adanya rasa takut dengan ancaman hukuman dari atasan.

b) Pihak karyawan sebagai penerima insentif

Para karyawan disamping menerima upah atau gaji yang tetap, maka dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan dengan sendirinya akan merupakan suatu tambahan penghasilan

dari setiap kerja yang dilakukan. Dampak insentif untuk pihak karyawan ini ada 2 macam :

Dampak Positif bagi karyawan

Sedangkan apabila ditinjau dari pihak penerima insentif terdapat manfaat sebagai berikut :

1. Daya kreativitas menjadi iri, dengan adanya incentive para karyawan terdorong untuk menciptakan metode baru yang lebih efektif di dalam menjalankan tugasnya, dengan penerapan metode baru inilah akan memberikan hasil kerja yang lebih sempurna baik dalam kualitas maupun kuantitas.
2. Menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan kepuasan dalam menjalankan tugas, akan membawasuatu suasana bahwa mereka ini adalah merupakan salah satu perangkat pelaksanaan demi kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Rasa harga diri, hal demikian akan timbul dengan sendirinya sesudah pihak perusahaan menghargai secara wajar atau hasil kerja para karyawan baik dalam segi materi maupun non materi, dalam arti bahwa karyawan benar-benar merupakan salah satu sarana untuk ikut menunjang kelancaran tugas.
4. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
5. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.

6. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

a. Dampak Negatif bagi karyawan

1. Karyawan akan menjadi iri kepada karyawan yang lain yang mendapatkan insentif lebih.
2. Bagi karyawan yang tidak mempunyai produktivitas kerja dan kemampuan akan merasa nyaman dengan adanya insentif. Yang mana tidak akan memberikan hasil kerja yang tidak maksimal.
3. Dengan adanya insentif karyawan akan merasa cukup dalam produktifitas kerja sehingga karyawan santai dalam melakukan aktifitas dalam perusahaan.

2.2.3 Jenis/ Tipe Insentif

Dalam suatu perusahaan biasanya ada dua macam model insentif yang diterapkan, menurut Manullang (1990:141), tipe insentif ada dua yaitu finansial dan non finansial.

a. Finansial insentif

Insentif finansial merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi lembaga-lembaga strategis untuk menentukan sampai sejauh mana insentif ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Ali Erbas, 2012:140). Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone,dkk. 2010:120). Insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun

dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, uang dianggap bentuk dari insentif yang dapat dirasakan hasilnya oleh individu itu sendiri (karyawan) atas jerih payahnya dalam bekerja (Al-Nsour, 2012:70)

Insentif finansial juga merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.

b. Non finansial insentif

insentif non finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja (Rivai, 2003:768)

Menurut Petersen (2006:159) Insentif non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Selvia (2012:10) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan

pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan

Menurut Dessler (1997:141), jenis rencana insentif secara umum adalah :

1. Program insentif individual memberikan pemasukan lebih dan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual spesifik. Bonus di tempat diberikan, umumnya untuk karyawan individual, atas prestasi yang belum diukur oleh standar, seperti contoh mengakui jam kerja yang lama yang digunakan karyawan tersebut bulan lalu.
2. Program insentif kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus kinerja, produktivitas atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.
3. Rencana pembagian laba secara umum merupakan program insentif di seluruh organisasi yang memberikan kepada karyawan satu bagian (share) dari laba organisasi dalam satu periode khusus.
4. Program pembagian perolehan (gain sharing) adalah rencana upah di seluruh organisasi yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Sarwoto (2000 : 144) membedakan insentif dalam dua garis besar, yaitu :

1. Insentif material

Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa :

a. Bonus

Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima. Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b. Komisi

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

c. *Profit Sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan

sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural.

Pensiunan mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai uang semua masa kerja dibayarkan .

2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa/medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (di depan umum) ataupun secara pribadi.
- e. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan).
- g. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan.
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

- i. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan.

2.2.4 Proses Pemberian Insentif

Proses pemberian insentif, menurut Harsono (1987:85) proses pemberian insentif dapat dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Proses Pemberian Insentif berdasarkan kelompok
2. Proses Pemberian Insentif berdasarkan perorangan

Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Sedangkan insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan (Panggabean, 2002:90-91).

Menurut panggabean (2002:91) Pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara :

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Dessler (1997:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok. Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari :

1. Profit sharing plan, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan
2. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan dimana perusahaan menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.
3. *Rencana Scanlon*, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan dan berbagai tunjangan.
4. *Gain sharing plans*, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

2.2.5 Syarat Pemberian Insentif

Syarat pemberian insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif. Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah :

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat di mengerti.

2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:163) sifat dasar pengupahan agar proses pemberian insentif berhasil:

- a) Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan di hitung oleh karyawan itu sendiri.
- b) Penghasilan yang diterima karyawan seharusnya langsung menaikkan output.
- c) Pembayaran di lakukan secepat mungkin
- d) Standar kerja ditentukan dengan hati-hati.
- e) Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
- f) Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Menurut Handoko (200:181), insentif : (1) Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. (2) Lama kerja,

besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (3) Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. (4) Kebutuhan, insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. (5) Keadilan dan Kelayakan, sistem insentif harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. (6) Evaluasi Jabatan, penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.2.6 Metode Pengupahan Insentif

Dalam pemberian insentif perusahaan harus memperhatikan kondisi perusahaan dan karyawan, karena pemilihan yang tepat terhadap pemberian insentif akan menentukan keberhasilan perusahaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:162) Dalam dunia industri ada beberapa sistem insentif yang biasanya digunakan dan diberikan untuk karyawan bagian produksi, yaitu :

1. Insentif berdasarkan unit yang dihasilkan (*piece rate*)

a) *Straight Piecework Plan* (upah per potong proporsional)

Sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah per potong.

b) *Taylor Piecework Plan* (upah per potong taylor)

Menurut sistem ini menentukan tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah output rata-rata. Bagi karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi output rata-rata maka akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada yang bekerja mendapat output dibawah rata-rata.

c) *Group Piecework Plan* (upah per potong kelompok)

Dalam hal ini cara menghitung upah adalah dengan menentukan suatu standar untuk kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompok akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif per unit. Sedangkan yang bekerja di bawah standar akan dibayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif kerja.

2. Insentif Berdasarkan Waktu (*time bonuses*)

2.1. Premi didasarkan atas waktu yang dihemat.

a) *Halsey Plan*

Halsey menentukan waktu standar dan upah per jam yang tertentu. prosentase premi yang diberikan adalah 50% dari

waktu yang dihemat. Alasannya adalah tidak adanya standar kerja yang tepat sekali.

b) *100 Percent Premium Plan*

Pada dasarnya cara pemberian insentif ini sama dengan Halsey Plan, tetapi prosentase preminya adalah 100% dari waktu yang dihemat.

c) *Bedaux Plan*

Pemberian insentif yang diberikan pada karyawan adalah sebesar 75% dari upah normal per jam dikalikan dengan waktu yang dihemat.

2.2 Premi didasarkan atas waktu pekerjaan

a) *Rowan Plan*

Pada sistem ini insentif didasarkan atas waktu kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

b) *Emerson Plan*

Untuk menerapkan sistem insentif ini maka diperlukan suatu tabel indeks efisiensi. Jadi insentif akan bertambah dengan naiknya efisiensi kerja karyawan sesuai dengan naiknya efisiensi kerja sesuai dengan prosentase (tabel indeks efisiensi) yang telah ditetapkan.

2.3 Premi didasarkan atas waktu standar

Pada sistem ini premi diberikan sebesar 20% dari standar. Selain hal tersebut, terdapat metode penilaian yang sering digunakan suatu perusahaan yaitu perilaku karyawan.

2.2.7 Halangan Sistem Pengupahan Insentif

Menurut Ardana dkk (169:2012) ada beberapa kesulitan yang timbul akibat pengupahan secara insentif di antara berbagai kesulitan ini adalah :

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah bisa di buat secara tepat alat ukur ini harus bisa di terima dan wajar
2. Berbagai alat pengukur ini harus di hubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah di tetapkan
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah di kumpulkan tiap hari, minggu atau bulan
4. Standar yang di tetapkan haruslah mempunyai kadar/ tingkat kesesuaian yang sama untuk setiap kelompok kerja
5. Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang di terima, haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerja yang menerima berbagai insentif dan yang tidak menerima insentif
6. Standar prestasi haruslah di sesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Kemungkinan oposisi dari pihak serikat buruh sudah harus di perkirakan

8. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus kita perkirakan.

2.2.8 Sistem Pemberian Insentif

Insentif sangatlah penting bagi para karyawanoleh sebab itu sistem pemberian insentif ini juga harus di perhatikan. Terkadang pembayaran insentif secara tradisional masih sering di pakai dalam suatu perusahaan . pembayaran insentif secara tradisional terkadang tidak bisa tepat atau sinkron menghubungkan antara upah yang di peroleh dengan kinerja yang sudah di lakukan.

Menurut Rivai (2004:388) pembayaran insentif perlu di hubungkan dengan kinerja yang sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasai.

a) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanaan. Umumnya bonus ini lebih sering di bagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan di bandingkan dengan peningkatan gaji. pertama, bonus meningkatkan pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar, seorang karyawan yang bijaksana dapat mempertinggi nilai bonus dengan menginvestasikanya secara cermat, tetapi kecil kemungkinanya karyawan melakukan ini keika suatu peningkatan di sebar sepanjang tahun (pada tiap bulan) berupa gaji /insentif.kedua ,

bonus memaksimalkan hubungan antara kinerja dan bayaran. tidak seperti peningkatan gaji yang permanen, bonus harus di peroleh secara terus menerus dengan kinerja di atas rata-rata dari tahun ke tahun , sebagai contohnya bank-bank besar dapat memberikan bonus atau terkadang di sebut juga dengan jasa produksi hingga mencapai 3x gaji bruto setiap tahunnya yang di bayarkan setelah neraca diaudit.

b) Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran kinerja yang lain bonus tidak di dasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang di sebut bonus kilat ini di rancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Imbalan yang di gunakan oleh 95 persen seluruh perusahaan itu mengakui lama kerja (88%)

prestasi istimewa (64%) dan gagasan inovatif (42%) seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini standar kinerja individu di tetapkan dan di komunikasikan sebelumnya dan penghargaan di dasarkan pada output individu, insentif individu di guakan oleh sebagian kecil (35%) dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecil perusahaan sarana umum. Perusahaan-perusahaan sarana

umum lebih lambat menerapkan program-program semacam ini karena sejarah regulasi mereka membatasi otonomi tenaga kerja.

d) Insentif tim

Insentif tim berada di antar program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya di hubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

e) Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. pertama, program distribusi sekarang menyediakan presentase untuk dibagiakan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang di tangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk, pensiun, pemberhentiaan, kematian, atau cacat, inilah jenis program yang tumbuh paling pesat karena keuntungan dari pajak. ketiga, program gabungan sekitar 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f) Bagi hasil

Program bagi hasil (*gains sharing*) di landasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.2.9 Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) menjelaskan bahwa kinerja adalah, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dkk, 2002:78).

Terdapat empat unsur dalam kinerja, yaitu hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu (Tika, 2006:121

Faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.

2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.2.10 Insentif Menurut Prespektif Islam

Dalam ajaran Islam bekerja sangatlah dianjurkan. Islam berkeyakinan bahwa kesejahteraan sosial merupakan sesuatu yang sangat penting. Kemiskinan dan ketidak mampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya bukanlah dalil atas kegagalannya. Para pekerja yang terpaksa melakoni pekerjaan dengan gaji dibawah Upah Minimum, para pengangguran dan mereka yang jatuh miskin, tidak semata-mata disebabkan oleh kesalahannya sendiri. Oleh karena itu, perlu dicarikan formula agar mereka mendapatkan pelayanan umum; seperti kesehatan, pendidikan, transportasi, perumahan, dan lain-lain. Di samping itu juga melindunginya dari ekses industrialisasi seperti pencemaran lingkungan, terganggunya sistem sosial, pengangguran, dan sebagainya. Semua itu tidak mungkin terjadi jika pemerintah hanya berperan sebagai regulator. Perlu adanya penanganan yang serius dari para pengusaha juga. Salah satu

upaya yang di lakukan oleh para manajer yaitu dengan memberikan insentif. Insentif yang di berikan haruslah sesuai dengan kontribusi yang di berikan oleh para karyawan.

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 di jelaskan bahwa:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu -Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (At taubah :105).

Shihab dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah (vol 5:670) menjelaskan At Taubah:105 ini sbb," Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Yang di maksud ganjaran di sini adalah gaji atau insentif. Apabila seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai kinerjanya maka dia akan diberikan balasan yang sesuai. Sedangkan bagi para manajer perlu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahannya, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan serta memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Tingkah laku bawahan dalam bekerja pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh

keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati dan diawasi dalam rangka pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa dalam bekerja akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas yaitu interaksi antara pimpinan dan bawahan.

Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, serta dikembangkan. Tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan karena setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda. Pembayaran upah harus sesuai dengan apa yang telah dikontribusikan oleh karyawan. Berikut merupakan salah satu hadist yang bisa di jadikan acuan pemberian upah atau insentif

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah,).

Menurut Diana (2011:42) hadist tersebut dapat dipahami bahwa kalori pekerja sebagai pengganti dari energi yang dikeluarkan, dapat dijadikan ukuran dalam penetapan upah. Maksudnya adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan. Begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji/insentif setiap bulan.

Islam sangat menghargai orang yang bekerja dan juga pekerjaan yang di tekuni. Hal ini selaras dengan sebuah hadist bahkan seandainya kiamat sudah dekat dan kita yakin tidak akan pernah menikmati hasil dari

pekerjaan kita, kita tetap diperintahkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari hadist berikut :

عن أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : ” إن قامت الساعة و في يد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها“.

Dari Anas RA, dari Rasulullah saw, beliau bersabda, “Jika hari kiamat terjadi, sedang di tanganmu terdapat bibit tanaman, jika ia bisa duduk hingga dapat menanamnya, maka tanamlah “ (HR Bukhari dan Muslim.)

Tidak hanya produsen saja yang di tuntutan adil dalam memberi insentif kepada karyawannya, tetapi juga karyawan seharusnya mempunyai etos kerja yang tinggi setelah memperoleh insentif. Salah satunya dengan cara bekerja yang rajin dan tidak bermalas-malasan

Hal ini sesuai dengan surat Al Isro’ ayat 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ، فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: katakanlah,” tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya masing-masing“. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanya” (QS. Al-Isra’ :84)

2.2.10 Kerangka Berfikir

2.2 Gambar
Kerangka Berfikir

