

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Syuryadi (2003) Penelitian dengan judul Penerapan Sistem Kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan PT. Asuransi Syari'ah Mubarakah Malang, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana upaya perusahaan dalam menerapkan kompensasi terhadap karyawan, dan sejauh mana efektifitas sistem kompensasi tersebut terhadap motivasi kerja. Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah PT. Asuransi Syari'ah Mubarakah Cabang Malang telah berupaya menerapkan sistem kompensasi. Namun baru komisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan faktor lainnya yaitu: gaji, tunjangan, dan bonus terbukti belum mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

'Ulum (2010) Penelitian dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Blitar dengan tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, tingkat produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PDAM Kota Blitar. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket, wawancara dan observasi. Angket penelitian terdiri dari dua angket yaitu angket disiplin kerja dan produktivitas kerja, masing-masing terdiri dari 24 item. Teknik analisa yang digunakan adalah analisa *product moment*.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan.

Sebagian besar karyawan di PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Selain itu, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.

Amran (2011) Penelitian dengan judul Analisis Sistem Kompensasi Dan Pengembangan Karyawan RSI Siti Rahmah. Penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif, metode pengumpulannya dengan wawancara mendalam (*Indepth interview*), dan *Focus Group Discussion* (FGD). Analisis data dengan cara transkrip data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitiannya adalah penghitungan sistem kompensasi *financial* belum berdasarkan analisis dan evaluasi pekerjaan. Jaminan kesehatan yang diberikan belum mencakup keseluruhan jenis pemeriksaan penunjang. Sistem pengembangan karyawan masih belum berjalan dengan baik sehingga terjadi ketidakmerataan dalam program pelatihan karyawan, disamping

itu belum adanya aturan mengenai sistem pendidikan berkelanjutan bagi karyawan terutama yang dibiayai oleh rumah sakit, hal tersebut juga berpengaruh terhadap karir karyawan.

Maghfiroh (2011) Penelitian berjudul Analisis Implementasi Metode Kompensasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) 61200 Sidoarjo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi metode kompensasi yang diterapkan pada PT. Pos Indonesia (persero) 61200 sidoarjo, bagaimana kompensasi islam yang diterapkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) 61200 Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan *verification*. Metode kompensasi gaji pokok, tunjangan dan bonus. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa metode kompensasi yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Sidoarjo dalam pemberian kompensasi atau upah kepada karyawan adalah menggunakan metode jamak. PT. Pos Indonesia (Persero) Sidoarjo juga telah menggunakan prinsip kompensasi dalam islam yaitu keadilan dan kelayakan.

Haydah (2012) Penelitian dengan judul Kendala dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, kepustakaan, pengamatan, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Hasil dari

penelitiannya adalah kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kurangnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta luntarnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Solusinya yaitu dengan adanya sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang bertujuan untuk memberikan efek jera dan *shocktherapy* agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.



Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan, Metode Penggalian, dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Syuryadi (2003)	Penerapan Sistem Kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan PT. Asuransi Syari'ah Mubarakah Malang	Pendekatan : kualitatif Metode Penggalian :studi kepustakaan, riset lapangan, dan wawancara. Analisis Data : reduksi data, dan penyajian data.	Hasil penelitiannya adalah Asuransi Syari'ah Mubarakah Cabang Malang telah berupaya menerapkan sistem kompensasi. Namun baru komisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan faktor lainnya yaitu gaji, tunjangan, dan bonus terbukti belum mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2	'Ulum (2010)	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar	Pendekatan : kuantitatif Metode Penggalian :angket disiplin kerja, angket produktivitas kerja, observasi dan wawancara. Analisis Data : Validitas, reliabilitas, skor standart, dan <i>product moment</i>	Hasil penelitiannya adalah sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan. Sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebesar 33,34%

				dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebesar 0,60% dengan jumlah frekuensi 4 karyawan. Selain itu, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplinkerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar
3	Amran (2011)	Analisis Sistem Kompensasi Dan Pengembangan Karyawan RSI Siti Rahmah	<p>Pendekatan : kualitatif</p> <p>Metode Penggalian : Wawancara Mendalam (<i>Indepth interview</i>), dan <i>Focus Group Discussion</i> (FGD)</p> <p>Analisis Data : Transkrip Data Reduksi Data Penyajian Data Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi</p>	Hasil penelitiannya adalah penghitungan sistem kompensasi finansial belum berdasarkan analisis dan evaluasi pekerjaan. Jaminan kesehatan yang diberikan belum mencakup keseluruhan jenis pemeriksaan penunjang. Sistem pengembangan karyawan masih belum berjalan dengan baik sehingga terjadi ketidakmerataan dalam program pelatihan karyawan, disamping itu belum adanya aturan mengenai sistem pendidikan berkelanjutan bagi karyawan terutama yang dibiayai oleh rumah sakit, hal tersebut juga berpengaruh terhadap karir karyawan.
4	Maghfiroh (2011)	Analisis Implementasi Metode Kompensasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) 61200 Sidoarjo	<p>Pendekatan : kualitatif</p> <p>Metode Penggalian : dokumentasi, wawancara dan observasi</p> <p>Analisis Data : reduksi data, penyajian data dan <i>verification</i></p>	Hasil penelitiannya adalah metode kompensasi yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Sidoarjo dalam pemberian kepada karyawan adalah menggunakan metode jamak PT. Pos Indonesia (Persero) Sidoarjo juga telah menggunakan prinsip kompensasi dalam islam yaitu keadilan dan kelayakan.

5	Haydah (2012)	Kendala dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah	<p>Pendekatan : kualitatif</p> <p>Metode Penggalian : wawancara, kepustakaan, pengamatan dan dokumentasi</p> <p>Analisis Data : deskriptif analisis</p>	<p>Hasil penelitiannya adalah kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta luntornya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Solusinya yaitu dengan adanya sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan <i>shock terapi</i> agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.</p>
---	---------------	---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Sistem Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung, dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Menurut Rivai (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Sikula (1981:283) kompensasi adalah segala sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji

digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya (Andrew, 1981 *dalam* Mangkunegara, (2001:83).

Dari pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa baik berupa *financial* maupun *non financial* yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini diberikan jika kerja karyawan dinilai bagus oleh pimpinan. Kebanyakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu berupa uang.

2.2.1.2 Bentuk atau jenis kompensasi

Menurut Panggabean (2002:76), pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi bukan *financial*, sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1996:374) dapat diketahui bahwa kompensasi keuangan langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:191-193) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

Tohardi (2002) *dalam* Sutrisno (2009:193-195) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu; produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, dan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Sedangkan menurut Panggabean (2002:81) Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor yaitu penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.

2.2.1.4 Pengertian sistem kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:224) sistem kompensasi ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Ada beberapa sistem pokok untuk memperhitungkan besarnya imbalan atau balas jasa kepada pegawai. Secara umum sistem kompensasi yang dilaksanakan menurut Hasibuan (2001: 124) terdiri dari: (1) Sistem waktu, (2) Sistem hasil (*output*), dan (3) Sistem borongan.

Sistem pembayaran kompensasi umum diterapkan adalah sebagai berikut :

a. Sistem waktu.

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Misalnya : Fitrawan pekerja harian, upahnya per hari sebesar Rp 5.000,00. Jika ia bekerja selama 6 hari, maka upahnya sama dengan $6 \times \text{Rp } 5.000,00 = \text{Rp } 30.000,00$. Elvijn May, S.H karyawan tetap, gajinya per bulan sebesar Rp 350.000,00, Jadi setiap bulannya Elvijn akan menerima gaji sebesar Rp 350.000,00.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi

sistem waktu hanya berdasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Contoh : Perusahaan Genting Merah menetapkan upah per genting Rp 1.000,00. Jika Ali dapat mengerjakan 500 genting maka kompensasi (balas jasa) yang diterimanya = $500 \times \text{Rp } 1.000,00 = \text{Rp } 500.000,00$.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas barang yang dihasilkan. Kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Misalnya, Drs. Ali Ak. memborong menyelesaikan pembuluan PT Sijungkrang untuk tahun buku 1998 sebesar Rp 200.000.000,00. Jika kalkulasinya kurang tepat, bisa-bisa Drs. Ali Ak. hanya mendapatkan balas jasa yang rendah. Sebaliknya jika kalkulasinya cukup baik dia akan memperoleh balas jasa yang relatif besar.

Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Kesimpulan :

Hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang atau jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

2.2.1.5 Tujuan sistem kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2001:24) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menerapkan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja dalam organisasinya itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Sedangkan menurut Arifin & Fauzi (2007:71) pada intinya tujuan kompensasi adalah memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

2.2.1.6 Pandangan Islam tentang sistem kompensasi

Menurut pandangan Islam penerapan sistem kompensasi ditekankan karena di dalamnya terdapat hak dari majikan kepada orang yang disuruhnya. Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan kompensasi berupa gaji atau upah bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati kompensasi berupa gaji atau upah diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim. Tuntutan yang mengandung tentang kompensasi berupa gaji atau upah terdapat dalam Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22 dan hadist Nabi Muhammad SAW.

Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22 yang berbunyi sebagai berikut :

﴿يُظَلَّمُونَ لَأَوْهَمَ كَسَبَتْ بِمَا نَفْسٍ كُلُّ وَلْتَجْزَى بِالْحَقِّ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ﴾

Artinya :

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS.45:22)

Dalam Tafsir Jalalain Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22 ditulis oleh Al-Iman Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi (2010:407-408) sebagai berikut :

{ وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَ } ‘Dan Allah menciptakan langit dan’, menciptakan { الْأَرْضَ بِالْحَقِّ } ‘bumi dengan tujuan yang benar’, berkaitan dengan { خَلَقَ } untuk menunjukkan kebesaran, kekuasaan, dan keesaanNya, { وَلِتُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ } ‘dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya.’ Baik kemaksiatan maupun ketaatan. Jadi tidaklah sama antara orang kafir dengan orang mukmin. { وَهُمْ } { لَا يُظْلَمُونَ } ‘Dan mereka tidak akan dirugikan’, dzhalimi.

Menurut peneliti, Al-Qur’an Surat Al-Jaatsiyahayat 22 menjelaskan bahwasetiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan merugi. Jadi Al-Qur’an Surat Al-Jaatsiyahayat 22 menjamin tentang kompensasi berupa gaji atau upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam kompensasi berupa gaji atau upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Al-Qur’an Surat Al-Jaatsiyahayat 22 telah memperjelaskan bahwa kompensasi berupa gaji atau upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang juga tidak lebih dari apa yang dikerjakan.

Terdapat hadist yang menerangkan tentang kompensasi berupa gaji atau upah yaitu sebagai berikut :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ آخِرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Abdullah bin Umar ra bahwasannya Rasulullah SAW.bersabda:“Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya.”

Takhrij Hadist :

Hadist tersebut diriwayatkan oleh Ibn Majah : 2434. Dalam hadist riwayat Ibn Majah ini dalam sanadnya terdapat Abdurrahman bin Zaid Aslam Al-‘Adawi (seorang perawi dari Madinah yang wafat tahun 182 H) yang disebut sebagai rawi yang *dla'if*. Namun hadis ini dikuatkan oleh riwayat Al-Baihaqi sehingga bisa meningkat derajatnya menjadi *hasan lighairi*.

Menurut Munir (2007:143) secara umum, hadist ini memuat perintah Rasulullah SAW agar kita selalu memperhatikan hak-hak para pekerja terutama dalam membayar upah dan gaji mereka sebelum kering keringatnya. Pernyataan perintah membayar upah sebelum kering keringatnya di sini merupakan bentuk *majaz* daripada kandungan makna agar sesegera mungkin kita membayar upah seorang pekerja, hal ini karena tidak semua pekerja sampai mengeluarkan tetesan keringat. Betapa indahnyanya ajaran Islam ini, yang tidak hanya membahas masalah-masalah ibadah ritual saja, namun juga membawa misi keadilan serta

pembelaan terhadap kaum pekerja, buruh atau karyawan yang biasanya kurang memiliki daya tawar yang tinggi di hadapan bos atau atasannya.

Menurut Munir(2007:148) memang, perintah Rasulullah SAW.untuk mensegerakan pemberian upah tidak mutlak mengandung makna kewajiban, karena masalah pembayaran gaji atau upah bisa juga ditentukan berdasarkan syarat, kesepakatan atau *'uruf*(kebiasaan yang berlaku) sebagaimana pembayaran harga dalam jual beli barang. Namun apapun keadaanya, perintah tersebut tetap mengandung anjuran untuk membayarkan upah kepada pekerja sesegera mungkin, apalagi jika pengguna jasa (*musta'jir*) telah memiliki kelapangan harta.

Menurut peneliti, hadist di atas menjelaskan perintah membayar upah sebelum kering keringatnya merupakan bentuk *majaz* agar sesegera mungkin perusahaan membayar kompensasi berupa gaji atau upah kepada seorang pekerja (karyawan).

Apabila terdapat penundaan pembayaran bagi seorang yang telah mampu berarti kedhaliman terhadap hak orang lain, sebagaimana diterangkan yang diterangkan dalam sebuah hadist, Nabi SAW. bersabda

:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَطْلُ الْعَبْدِ ظُلْمٌ (رواه

بخاري:2135, مسلم:2924, احمد:7034).

“Rasulullah SAW. bersabda : “Penundaan pembayaran yang dilakukan oleh orang yang telah mampu merupakan sebuah kedhaliman.” (HR. Bukhari : 2135, Muslim : 2924, Ahmad : 7034).

Menurut peneliti, HR. Bukhari : 2135, Muslim : 2924, Ahmad : 7034 menjelaskan bahwa setiap penundaan pembayaran kompensasi berupa gaji atau upah yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan merupakan kedhaliman terhadap hak karyawan.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Makna disiplin secara istilah berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu: “discipline berarti: Tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri. Menurut Keith Devis (*dalam Mangkunegara, 2001:129*) ‘*Dicipline is management action to enforce organization standards, yaitu sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi*’. Menurut AS. Homby dkk (*dalam buku Saydam, 1995:198*) “Disiplin adalah pelatihan khususnya adalah pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku”.

2.2.2.2 Pembagian disiplin kerja

Menurut Handoko (1994:208) membagi 3 disiplin kerja yaitu :

a. Disiplinkerja preventif yaitu:

kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplinkerja korektif yaitu:

kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.

c. Disiplinkerja progresif yaitu:

kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari kedisiplinan kerja progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

2.2.2.3 Faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja

Menurut Nitisemito (1984:119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kerja kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan

untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan kerja maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan kemampuan

Agar kedisiplinan kerja dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan kerja hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan kerja sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2002:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut peneliti, dalam rangka menegakkan disiplin kerja karyawan, kesejahteraan atau besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan yang paling besar pengaruhnya. Karena para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila

ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.2.2.4 Disiplin kerja dalam Islam

Dalam Islam Al-Qur'an memberikan tuntunan tentang kedisiplinan jauh sebelum adanya gerakan disiplin nasional. Umat Islam berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin. Tuntunan yang mengandung tentang kedisiplinan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 103 dan Al-Qur'an Surat Al-Ashr ayat 1-3.

Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 103 yang berbunyi sebagai berikut :

ةَفَاقِيمُوا أَطْمَأْنِنْتُمْ فَاذْأَجُنُوبِكُمْ وَعَلَى وَقُعُودًا أَقِيمُوا اللَّهَ فَاذْأَكُرُوا الصَّلَاةَ قَضَيْتُمْ فَاذْأ

مَوْقُوتًا كَتَبْنَا الْمُؤْمِنِينَ عَلَى كَانَتِ الصَّلَاةُ إِنِ الصَّلَاةُ

Artinya :

“Maka apabila kamu telah selesai shalat, ingatlah kepada Allah sambil berdiri, duduk dan berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman maka dirikanlah shalat (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu bagi orang-orang yang beriman adalah kewajiban yang telah ditentukan waktunya.” (QS.4:103)

Dalam Tafsir Jalalain Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 103 ditulis oleh Al-Iman Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi (2010:308) sebagai berikut :

{فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ} “Maka apabila kamu telah selesai shalat” maksudnya selesai darinya {فَاذْكُرُوا اللَّهَ} “ingatlah kepada Allah” dengan membaca tahlil dan tasbih, {قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَّجَانُوبِكُمْ} “sambil berdiri, duduk dan berbaring.”

{فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ} Kemudian apabila kamu telah merasa tenang”, yakni merasa aman, {فَأَقِمْو الصَّلَاةَ} dirikanlah shalat” laksanakanlah shalat itu sesuai dengan hak-haknya (sebagaimana biasa).

{إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُعْمِنِينَ كِتَابًا} Sesungguhnya shalat itu bagi orang-orang yang beriman adalah kewajiban” sesuatu yang ditetapkan, yakni difardhukan {مُوقُوتًا} “yang telah ditentukan waktunya.” Maksudnya telah ditetapkan waktu pelaksanaannya maka hendaklah kamu tidak menundanya hingga melewati batas waktunya.

Menurut peneliti, Al-Qur’an Surat An-Nisa ayat 103 mengisyaratkan tentang disiplin waktu dalam beribadah, misalnya dalam melaksanakan sholat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Allah SWT. Demikian juga dalam melaksanakan pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku.

Dalam Al-Qur’an Surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi sebagai berikut :

وَابِلْحَقِّ تَوَاصَوْا الصَّلِحَتِ وَعَمِلُوا ؕ أَمِنُوا الَّذِينَ إِلَّا ۖ خُسْرٍ لِّفِي الْإِنْسَانِ إِنَّ ۖ وَالْعَصْرِ

بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا

Artinya :

‘1. Demi masa.

2.Sesungguhnya manusia di dalam kerugian,

3.Kecuali orang-orang yang beriman, dan beramal yang saleh serta saling berwasiat tentang kebenaran dan saling berwasiat tentang kesabaran.’(QS.103:1-3)

Dalam Tafsir Al-Mishbah Al-Qur’an Surat Al-Ashr ayat 1-3 ditulis oleh Shihab(2003:496-500) sebagai berikut :

AYAT 1-2

حُسْرًا لِّفِي الْأَنْسَانِ إِنَّ وَالْعَصْرِ

‘Wal-‘Ashr, sesungguhnya manusia di dalam kerugian.’

Dalam surah yang lalu Allah SWT memperingatkan manusia yang menjadikan seluruh aktivitasnya hanya berupa perlombaan menumpuk-numpuk harta serta menghabiskan waktunya hanya untuk maksud tersebut, sehingga mereka lalai akan tujuan utama dari kehidupan ini. Nah, dalam surah Al-Ashr ini Allah memperingatkan tentang pentingnya waktu dan bagaimana seharusnya diisi. Allah berfirman :Wal-‘Ashr, *sesungguhnya semua manusia yang mukallaf di dalam wadah kerugian dan kebinasaan yang besar dan beragam.*

Kata {العصر} al-‘ashr terambil dari kata {عصر} ‘ashara yakni menekan sesuatu sehingga apa yang terdapat pada bagian terdalam dari padanya nampak ke permukaan atau keluar (memeras). Angin tekanannya sedemikian keras sehingga memporak-porandakan segala sesuatu dinamai {إعصار} i’shar/waktu. Tatkala perjalanan matahari telah

melampaui pertengahan, dan telah menuju kepada terbenamnya dinamai {عصر} 'ashr/asar. Penamaan ini agaknya disebabkan karena ketika itu manusia yang sejak pagi telah memeras tenaganya diharapkan telah mendapatkan hasil dari usaha-usahanya. Awan yang mengandung butir-butir air yang kemudian berhimpun sehingga karena beratnya ia kemudian mencurahkan hujan dinamai {المعصرات} al-mu'shirat.

Para ulama sepakat mengartikan kata 'ashr pada ayat pertama surah ini dengan waktu, hanya saja mereka berbeda pendapat tentang waktu yang dimaksud. Ada yang berpendapat bahwa ia adalah waktu atau masa dimana langkah dan gerak tertampung di dalamnya. Ada lagi yang menentukan waktu tertentu yakni waktu dimana shalat Ashar dapat dilaksanakan. Pendapat ketiga ialah waktu atau masa kehadiran Nabi Muhammad SAW dalam pentas kehidupan ini.

Dapat juga dikatakan bahwa pada surah ini Allah bersumpah demi waktu dan dengan menggunakan kata 'ashr bukan selainnya untuk menyatakan bahwa : Demi waktu (masa) dimana manusia mencapai hasil setelah ia memeras tenaganya, sesungguhnya ia merugi apapun hasil yang dicapai itu, kecuali jika ia beriman dan beramal shaleh. Kerugian tersebut mungkin tidak akan dirasakan pada waktu dini, tetapi pasti akan disadarinya pada waktu Ashr kehidupannya menjelang matahari bayatnya terbenam. Itulah agaknya rahasia mengapa Tuhan memilih kata 'ashr untuk menunjukkan kepada waktu secara umum.

Kata {الإنسان} *al-insan/manusi* diambil dari akar kata yang dapat berarti *gerak* atau *dinamisme*, *lupa*, *merasa bahagia (senang)*. Ketiga arti ini menggambarkan sebagian dari sifat serta ciri khas manusia. Ia bergerak bahkan seyogianya memiliki dinamisme, ia juga memiliki sifat lupa atau seyogianya melupakan kesalahan-kesalahan orang lain serta ia pun merasa bahagia dan senang bila bertemu dengan jenisnya atau seyogianya selalu berusaha memberi kesenangan dan kebahagiaan kepada diri dan makhluk-makhluk lainnya.

Kata *al-insan* yang mengambil bentuk *ma'rifat (difinit)* menunjukkan kepada jenis-jenis manusia tanpa kecuali, baik mukmin maupun kafir. Syeikh Muhammad 'Abduh menambahkan bahwa manusia yang dimaksud ayat ini walaupun bersifat umum, tetapi tidak mencakup mereka yang tidak *mukallaf* (tidak mendapat beban perintah keagamaan) seperti yang belum dewasa atau gila.

Kata {خسر} *khusr* mempunyai banyak arti, antara lain *rugi*, *sesat*, *celaka*, *lemah*, *tipuan* dan sebagainya yang kesemuanya mengarah kepada makna-makna yang negatif, atau tidak disenangi oleh siapa pun. Kata tersebut, dalam ayat ini berbentuk *nakirah (indefinit)*. Ia menggunakan *tanwin*. Bentuk *indefinit* dan *tanwin* itu memberikan arti keragaman dan kebebasan yakni kerugian serta *kesesatan*, *kecelakaan* dan sebagainya yang *besar dan beraneka ragam*.

Kata {لفي} *la fi* adalah gabungan dari huruf {ل} *lam* yang menyiratkan makna sumpah dan huruf {في} *fi* yang mengandung makna *wadah* atau

tempat. Dengan kata tersebut tergambar bahwa seluruh totalitas manusia berada di dalam satu wadah kerugian. *Kerugian* seakan-akan menjadi satu tempat atau wadah dan manusia berada serta diliputi oleh wadah tersebut.

Jika demikian waktu harus dimanfaatkan. Apabila tidak diisi maka kita merugi, bahkan kalau pun diisi tetapi dengan hal-hal yang buruk maka manusia pun diliputi oleh kerugian. Di sinilah terlihat kaitan antara ayat pertama dan kedua dan dari sini pula ditemukan sekian banyak hadis Nabi SAW yang memperingatkan manusia agar mempergunakan waktu dan mengaturnya sebaik mungkin. *“Dua nikmat yang sering dilupakan (disia-siakan) banyak manusia, kesehatan dan waktu.”*

AYAT 3

﴿بِالصَّبْرِ وَتَوَاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَاصُوا الصَّالِحِينَ وَعَمِلُوا أَمْنًا الَّذِينَ إِلَّا﴾

“Kecuali orang-orang yang beriman, dan beramal yang saleh serta saling berwasiat tentang kebenaran dan saling berwasiat tentang kesabaran.”

Ayat yang lalu menegaskan bahwa semua manusia diliputi oleh kerugian yang besar dan beraneka ragam. Ayat di atas mengecualikan mereka yang melakukan empat kegiatan pokok yaitu : *Kecuali orang-orang yang beriman, dan beramal amalan-amalan yang saleh* yakni yang bermanfaat serta *saling berwasiat tentang kebenaran dan saling berwasiat tentang kesabaran dan ketabahan.*

Kata {عمل} 'amal/pekerjaan, digunakan oleh Al-Qur'an untuk menggambarkan penggunaan daya manusia, daya pikir, fisik, kalbu, dan daya hidup yang dilakukan dengan sadar oleh manusia dan jin.

Kata {صالح} *shalih* terambil dari akar kata {صلح} *shaluha* yang dalam kamus-kamus bahasa Al-Qur'an sering dijelaskan sebagai antonim (lawan) dari kata {فاسد} *fasid/rusak*. Dengan demikian kata *shalih* diartikan sebagai *tiadanya (terhentinya) kerusakan*. Kata ini diartikan juga *bermanfaat dan sesuai*. Amal saleh adalah pekerjaan yang apabila dilakukan terhenti atau menjadi tiada - akibat pekerjaan tersebut - suatu mudharat (kerusakan), ataukah dengan dikerjakannya diperoleh manfaat dan kesesuaian. Amal saleh adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Ia adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an dan atau sunnah Nabi Muhammad SAW. Melakukan suatu upaya agar nilai-nilai yang terdapat pada sesuatu tetap lestari sehingga ia dapat berfungsi sebagaimana mestinya dinamakan "Amal saleh." Apabila ada suatu nilai yang tidak terpenuhi, maka manusia dituntut agar membawa nilai yang hilang itu dan "memasang"-nya kembali agar dapat berfungsi. Ketika itu, manusia tadi dinamakan telah melakukan {اصلاح} *ishlah*.

Menurut peneliti, Al-Qur'an Surat Al-Ashr ayat 1-3 memperingatkan manusia agar mempergunakan waktu dan mengaturnya sebaik mungkin dengan amal shaleh (segala perbuatan yang berguna bagi pribadi,

keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan).Hal ini dipahami juga bahwa pentingnya melaksanakan disiplin waktu dalam segala hal.

2.3 Kerangka Berfikir

