

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Pengertian KJKS

Kata *شريعة* (syariah) berasal dari kata *رشد* (syara'a) yang harfiahnya berarti *jalan yang ditempuh atau garis yang dilalui*.<sup>1</sup> Secara terminologi, definisi syari'ah adalah peraturan dan hukum yang telah digariskan oleh Allah SWT atau telah digariskan pokok-pokoknya dan dibebankan kepada kaum muslimin supaya mematuhi, agar syari'ah ini diambil oleh umat muslim sebagai penghubung dengan Allah SWT dan manusia.<sup>2</sup> Sebagaimana Firman Allah:

ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: *kemudian Kami jadikan kamu berada di atas suatu syariat (peraturan) dari urusan (agama itu), Maka ikutilah syariat itu dan janganlah kamu ikuti hawa nafsu orang-orang yang tidak mengetahui.* (Al-Jatsiyah: 18)<sup>3</sup>

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan landasan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.<sup>4</sup> Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi

<sup>1</sup> A.W. Munawwir, *Kamus Al Munawwir Arab-Indonesia*, Edisi II, Yogyakarta : Pustaka Progresif, h. 711.

<sup>2</sup> Syaikh Mahmud Syalthut, *Al-Islam, 'Aqidah Wal Syariah*, cet. 1, 1959, h. 68.

<sup>3</sup> *Al-Qur'an Karim dan Terjemahan*, Demak: Tanjung Mas Inti, 1992, h.263.

<sup>4</sup> Renny Supriyatni, "*koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) sebagai sarana pemberdayaan ekonomi masyarakat*", Paper Fakultas Hukum, Bandung: Universitas Padjadjaran, 2009, h. 1, t.d.

berkewarganegaraan Indonesia yang mampu melakukan tindakan hukum dan membayar simpanan pokok.<sup>5</sup> Salah satu lembaga keuangan mikro non bank yang berbentuk koperasi dengan prinsip syariah.<sup>6</sup>

Pelayanan keuangan mikro dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pelayanan keuangan konvensional dan pelayanan keuangan syariah. Pelayanan keuangan konvensional dapat ditemukan antara lain dalam lembaga keuangan bank atau koperasi yang menggunakan sistem bunga, sedangkan pelayanan keuangan syariah berlaku prinsip-prinsip syariah Islam yang dapat ditemukan antara lain pada Bank syariah, asuransi syariah dan koperasi syariah yang merupakan usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial dengan landasan syariah atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (selanjutnya disebut KJKS).<sup>7</sup>

Kehadiran KJKS sebagai pendatang baru dalam dunia pemberdayaan masyarakat melalui sistem simpan pinjam syariah merupakan alternatif yang lebih inovatif dalam jasa keuangan.<sup>8</sup>

### **2.1.2 Landasan Dasar Sistem Koperasi Syariah**

Yang menjadi landasan dasar Koperasi Syariah sebagaimana lembaga ekonomi islam lainnya yakni mengacu pada sistem Ekonomi Islam itu sendiri seperti tersirat melalui fenomena

---

<sup>5</sup> Tiktik Sartika Pertomo dan Abd. Rahman Soejoedono, "*Ekonomi Skala Kecil/Menengah & Koperasi*", Ghalia Indonesia, Bogor: 2004, h. 58.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Heri Sudarsono, "*Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Edisi 2*", Ekonisia, Yogyakarta: 2005, h. 96.

<sup>8</sup> Muhammad Ridwan, "*Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil(BMT)*", UII Press: Yogyakarta, 2004, h.

alam semesta dan juga tersurat dalam Al Qur'an serta Al Hadits. Landasan dasar Koperasi Syariah antara lain:<sup>9</sup>

1. Koperasi melalui pendekatan sistem syariah

- a) Merupakan sistem ekonomi Islam yang integral dan merupakan suatu kumpulan dari barang-barang atau bagian-bagian yang bekerja secara bersama-sama sebagai suatu keseluruhan.

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ

الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.* (Q.S. Al Baqarah : 208)<sup>10</sup>

- b) Merupakan bagian dari nilai-nilai dan ajaran-ajaran Islam yang mengatur bidang perekonomian umat yang tidak terpisahkan dari aspek-aspek lain dari keseluruhan ajaran Islam yang komprehensif dan integral.

الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتْمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ

دِينًا ۚ فَمَنِ اضْطُرَّ فِي مَخْمَصَةٍ غَيْرِ مُتَجَانِفٍ لِإِثْمِهِ ۚ فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ



Artinya: *Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu Jadi agama bagimu.*

<sup>9</sup> Nur S. Buchori, "Koperasi Syariah Teori dan Praktik", pustak aufa media, Banten: 2012, h. 8.

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 25.

*Maka barang siapa terpaksa<sup>11</sup> karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Q.S. Al Maidah : 3)<sup>12</sup>*

2. Tujuan sistem koperasi syariah
  - a) Mensejahterakan ekonomi anggotanya sesuai norma dan moral Islam
  - b) Menciptakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota
  - c) Pendistribusian pendapatan dan kekayaan yang merata sesama anggota berdasarkan kontribusinya.
  - d) Kebebasan pribadi dalam kemaslahatan sosial yang didasarkan pada pengertian bahwa manusia diciptakan hanya untuk tunduk kepada Allah SWT.<sup>13</sup>
  
3. Karakteristik koperasi syariah
  - a) Mengakui hak milik anggota terhadap modal usaha
  - b) Tidak melakukan transaksi dengan menetapkan bunga (riba)
  - c) Berfungsinya institusi ziswaf
  - d) Mengakui mekanisme pasar yang ada
  - e) Mengakui motif mencari keuntungan
  - f) Mengakui kebebasan berusaha
  - g) Mengakui adanya hak bersama

### **2.1.3 Peran dan Fungsi Koperasi Syariah**

Berdasarkan peran dan fungsinya maka, Koperasi Syariah memiliki fungsi sebagai:<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Maksudnya: dibolehkan memakan makanan yang diharamkan oleh ayat ini jika terpaksa.

<sup>12</sup> Ibid, h. 85.

<sup>13</sup> Nur S. Buchori, *Op. Cit.*, h. 9-13.

### 1) Sebagai Manajer Investasi

Manajer investasi yang dimaksud adalah koperasi syariah dapat memainkan perannya sebagai agen atau sebagai penghubung bagi para pemilik dana.

### 2) Sebagai Investor

Peran sebagai investor (*Shahibul Maal*) bagi koperasi syariah adalah jika sumber dana yang diperoleh dari anggota maupun dari pihak lain yang kemudian dikelola secara profesional dan efektif tanpa persyaratan khusus dari pemilik dana, dan koperasi syariah memiliki hak untuk terbuka dikelolanya berdasarkan program-program yang dimilikinya.

### 3) Fungsi Sosial

Konsep koperasi syariah mengharuskan memberikan pelayanan sosial baik kepada anggota yang membutuhkannya maupun kepada masyarakat dhu'afa.

Fungsi ini juga yang membedakan antara koperasi konvensional dengan koperasi syariah dimana konsep tolong menolong begitu kentalnya sesuai dengan ajaran Islam:<sup>15</sup>

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ

اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٦﴾

Artinya: *dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah*

<sup>14</sup> Nur S. Buchori, *Op. Cit.*, h. 14-15.

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 15.

*kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.(Al Maidah : 2)*<sup>16</sup>

#### **2.1.4 Pengertian Tunjangan**

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham pada tingkat tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali.<sup>17</sup>

Pengertian lain dari tunjangan adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.<sup>18</sup> Tunjangan dapat memenuhi beberapa kebutuhan atau fungsi penting, antara lain dapat menghindarkan risiko misalnya sakit, kecelakaan atau pengangguran, dan jenis tunjangan yang lainnya dapat memenuhi kebutuhan sosial dan rekreasi karyawan.<sup>19</sup>

#### **2.1.5 Jenis Tunjangan**

Menurut Heru Kurnianto, tunjangan karyawan dapat dikelompokkan menjadi empat kategori anatara lain: Asuransi Sosial,

---

<sup>16</sup> Ibid, h. 85.

<sup>17</sup> Cristhopher, Bryan Lowes, *Kamus Lengkap Ekonomi, Edisi Kedua*, Jakarta: Erlangga, 1997, h.

<sup>18</sup> Moh. Agus Tulus et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996, Cet 5, h. 151.

<sup>19</sup> Ibid.

Asuransi Kelompok Pribadi, Pengunduran diri, Gaji saat tidak bekerja dan kebijakan *family friendly*.<sup>20</sup>

#### 1. Asuransi Sosial (wajib secara hukum)

Ketentuan UU di Amerika Serikat yaitu *Social Security act 1935* mewajibkan adanya asuransi masa tua dan asuransi pengangguran. Undang-undang tersebut kemudian menambahkan asuransi untuk karyawan yang selamat dari PHK (survivor), asuransi cacat (disability), asuransi rumah sakit, asuransi medis tambahan. Karena asuransi-asuransi tersebut diwajibkan secara hukum. Selanjutnya asuransi pengangguran yang bertujuan untuk:

- 1) Mengganti kehilangan pendapatan selama karyawan tidak dikaryawankan oleh perusahaan.
  - 2) Membantu karyawan yang tidak bekerja menemukan karyawan baru.
  - 3) Insentif bagi perusahaan untuk menstabilkan karyawan.
  - 4) Investasi untuk mempertahankan karyawan (yang ahli) dengan memberikan pendapatan selama *layoffs* jangka pendek.
- Kompensasi Karyawan dibagi menjadi empat kategori, antara lain:
- a. Pendapatan karena cacat
  - b. Perawatan medis
  - c. Tunjangan kematian
  - d. Pelayanan rehabilitasi

---

<sup>20</sup>Tjahjono, Heru Kurnianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Visi Solusi Madani, 2009, h. 26.

## 2. Asuransi Kelompok Pribadi

Asuransi kelompok lebih menguntungkan daripada individual karena skala ekonomis dan kekuatan tawar menawar yang lebih besar. Ada dua jenis asuransi ini yaitu: asuransi medis dan asuransi karena cacat. Asuransi medis adalah tunjangan yang paling penting untuk rata-rata karyawan. Asuransi ini meliputi tiga jenis biaya medis, antara lain: biaya rumah sakit, biaya operasi dan kunjungan dokter. Asuransi cacat ini meliputi: program disability jangka pendek dan program disability jangka panjang. Program jangka pendek memberikan tunjangan enam bulan atau kurang sementara itu program jangka panjang meliputi seumur hidup seseorang.

## 3. Pengunduran Diri

Perusahaan tidak wajib secara hukum untuk memberikan program pengunduran diri pribadi. Pengunduran diri ada dua jenis:

### 1) *Defined Benefit*

Program defined benefit menjamin tingkat tunjangan pengunduran yang telah ditentukan untuk para karyawan berdasar kombinasi antara tahun pengabdian, usia dan juga tingkat gaji karyawan.

### 2) *Defined Contribution*

Program *defined contribution* tidak menjanjikan tingkat tunjangan tertentu untuk para karyawan yang mengundurkan diri. Tunjangan ini ditentukan untuk masing-masing karyawan sesuai dengan kontribusinya.



#### 4. Gaji Saat Tidak Bekerja

Sepintas lalu gaji saat liburan, hari besar, cuti sakit, dan lain sebagainya terlihat tidak masuk akal secara ekonomis. Perusahaan yang membayar karyawan saat mereka tidak bekerja tidak mendapatkan nilai produksi yang nyata. Untuk itu, kebijakan cuti sakit misalnya harus distruktur dengan hati-hati untuk menghindari dalam memberi insentif yang salah pada para karyawan walaupun program-program tersebut membantu menarik dan mempertahankan karyawan.

#### 5. Kebijakan Family-Friendly

Kebijakan ini digunakan untuk mengurangi konflik antara karyawan dan bukan karyawan terutama karyawan wanita dalam suatu organisasi yang berupa kebijakan arti keluarga dan kepedulian anak.

Meskipun tunjangan tidak secara langsung berkaitan dengan usaha-usaha produktif karyawan, seringkali manajemen berpendapat bahwa program ini akan dapat membantu program perekrutan karyawan, menaikkan semangat kerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang lebih besar, mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, dan secara umum dapat meningkatkan kelebihan relatif atau citra positif di mata masyarakat umum.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>*Ibid.*

Al-Marwadi dalam Al-Ahkam as-sulthaniyah mengatakan, “penentuan tunjangan disesuaikan kebutuhan, pemberian tunjangan bagi orang yang telah ditetapkan secara rutin (pada zaman itu) tak ubahnya seperti gaji pada zaman kita.”<sup>22</sup>

Para khalifah yang bijaksana telah mengikuti jejak ini. Umar mengatakan tentang pembagian *fai*’ dan tunjangan: “*seseorang mendapatkan tunjangan sesuai dengan pengorbanannya, seseorang mendapatkan tunjangan sesuai dengan kebutuhannya*” (HR Ahmad).<sup>23</sup>

Prinsip umum tauhid atas keesaan berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dengan pekerjanya, pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan pekerjanya seolah-olah Islam tidak berlaku selama waktu kerja.<sup>24</sup> Sebagai contoh, pekerja muslim harus diberi waktu untuk melaksanakan sholat, tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan moral Islam, harus diberi waktu istirahat ketika sakit dan tidak dapat bekerja serta tidak boleh dilecehkan secara seksual dan lainnya.<sup>25</sup>

Para akademisi yang membidangi imbalan, kebanyakan berpendapat bahwa uang memang pada kenyataannya berpengaruh untuk memotivasi kinerja dan bahwa sistem imbalan yang dirancang dengan baik akan memotivasi para pekerja ke arah tingkat kinerja yang di inginkan oleh organisasi.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup>*Ibid*, h. 206

<sup>23</sup>*Ibid*.

<sup>24</sup>*Ibid*, h. 198.

<sup>25</sup>*Ibid*.

<sup>26</sup>Chris Rowley, Keith Jackson, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: The Key Concepts*, Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2012, h. 281.

Jenis-jenis dari program tunjangan sangat beraneka ragam, tetapi biasanya dapat dikelompokkan menjadi empat jenis:<sup>27</sup>

1. Jaminan rasa aman karyawan (*employee securiy*)
2. Gaji dan upah yang dibayarkan pada saat karyawan tidak dapat bekerja (*pay for time not worked*)
3. Bonus dan penghargaan (*bonuses and reward*)
4. Program pelayanan (*service programs*)

#### 2.1.6 Pengertian Produktivitas

Sarana utama yang digunakan manusia untuk keluar dari kemiskinan ke suatu tempat kehidupan yang lebih makmur adalah peningkatan produktivitas.<sup>28</sup>

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product result*, *outcome*, berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *productivity: having to ability, to make or creative*. Perkataan itu diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat maupun tidak dapat dinilai dengan uang.<sup>29</sup>

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan,

---

<sup>27</sup> *Ibid*, h.152.

<sup>28</sup> James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA,2003, h. 318.

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 45.

termasuk sumber daya manusia.<sup>30</sup> Produktivitas dapat diukur pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Orang termasuk sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.<sup>31</sup>

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target dan kualitas yang telah ditetapkan.<sup>32</sup> Untuk itu sudah layaknya pemilik lembaga keuangan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas tinggi.<sup>33</sup> Oleh karena itu lembaga keuangan memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.<sup>34</sup>

John Suprihanto menyebutkan bahwa dalam produktivitas terkandung tiga hal pokok, yaitu:<sup>35</sup>

- a) Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu.
- b) Produktivitas adalah perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan penghasilan (*input*).
- c) Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini haruslah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

---

<sup>30</sup> John R Schermenharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003, h.7.

<sup>31</sup> Daryatmi, "pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar" jurnal skripsi, h. 12.

<sup>32</sup> Ernie Trisnawati. S. , Kurniawan. S, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Kencana, 2005, Cet 1, h.369.

<sup>33</sup> Habib Masruri, "Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan", Skripsi Fakultas Syari'ah, Semarang, perpuatakaan IAIN Walisongo, 2011, h.19, t.d.

<sup>34</sup> *Ibid*, h.19.

<sup>35</sup> John Suprihanto, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1987, h. 17.

### 2.1.7 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*), jika seseorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan produktif, Tapi kalau dia menganggur, dia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.<sup>36</sup>

Islam adalah agama yang sangat menekankan aspek amal dan etos kerja positif. Bekerja berarti memberikan pengaruh besar bagi kemajuan dan perkembangan, bekerja adalah satu-satunya sarana untuk menundukkan kekuatan alam dan memanfaatkannya sebaik mungkin demi kesejahteraan umat. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Ar Ra'du ayat 11:<sup>37</sup>

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ  
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.<sup>38</sup> Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan<sup>39</sup> yang ada pada diri mereka*

<sup>36</sup>Buchari Alma dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 171

<sup>37</sup>*Ibid*, h. 199.

<sup>38</sup>Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.

<sup>39</sup>Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

*sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(Q.S.Ar Ra'du: 11)*

Pada umumnya lebih dari separuh usia produktif manusia dihabiskan di tempat kerja, bagi Islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri.<sup>40</sup> Ayat-ayat Al Qur'an yang mendorong untuk bekerja adalah QS. Al Mulk ayat 15:<sup>41</sup>

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.(Q.S. Al Mulk:15)*

Telah diajarkan dalam islam tentang bagaimana umatnya untuk mengisi hidup dengan bekerja, dan tidak membuang waktunya terbuang percuma dan sia-sia. Allah akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, oleh karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat dari Allah SWT. Seperti dikatakan dalam Al Qur'an surat Yasiin ayat 34-35,<sup>42</sup> dan At Taubah ayat 105:<sup>43</sup>

<sup>40</sup> *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 4.

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 449.

<sup>42</sup> *Ibid*, h. 353.

<sup>43</sup> *Ibid*, h. 162.

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ

ثَمَرِهِۦ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air,(34), Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?(35).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴿٣٦﴾ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٣٧﴾

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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At Taubah: 105)

Bekerja dalam Islam dibatasi dengan dua hal, yaitu keikhlasan dan *ittiba'* atau mengikuti Rasulullah SAW, yakni bahwa usahanya itu hendaknya dilakukan untuk mencari keridhaan Allah dan hendaknya usahanya itu sesuai dengan sunnah Rasulullah SAW.<sup>44</sup> Allah berfirman dalam QS. Al-Kahfi ayat 110:<sup>45</sup>

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ ﴿١١٠﴾ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ

رَبِّهِۦ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِۦٓ أَحَدًا ﴿١١١﴾

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya

<sup>44</sup>Abdullah Al-Mushlih, *FIKIH EKONOMI KEUANGAN ISLAM*, Jakarta: darul haq, 2011, h. 76.

<sup>45</sup>Ibid, h. 243.

*Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".(Al Kahfi:110)*

### **2.1.8 Peningkatan Mutu dan Produktivitas Kerja Sumber Daya Insani**

Peningkatan dalam tahap manajemen sumber daya manusia berupa peningkatan mutu dengan peningkatan produktivitas kerja sumber daya manusia sengaja dilakukan untuk menghindari kesan bahwa peningkatan mutu itu semata-mata hanya untuk kepentingan peningkatan mutu belaka, mutu sumber daya manusia yang sudah ditingkatkan dan yang memang sudah meningkat harus dapat dibuktikan dengan tingkat produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut.<sup>46</sup>

Sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut.<sup>47</sup> Produktivitas yang berasal dari kata *productivity* dalam inggrisnya mengandung pengertian *product* atau hasil sehingga *productivity* mungkin dapat diIndonesiakan sebagai daya hasil, daya atau kemampuan menghasilkan.<sup>48</sup>

Sebagaimana telah disinggung diatas bahwa di satu pihak penilaian terhadap sumber daya manusia dan pengukuran prestasi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan dengan sistem penghargaan dalam rangka pemeliharaan sumber daya manusia. Namun dilain pihak

---

<sup>46</sup>Zainun. H. Bukhari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. HAJI MASAGUNG, 1994, cet.3, h. 43.

<sup>47</sup>*Ibid.*

<sup>48</sup>Zainun. H. Bukhari, *Op Cit.*, h. 45.



penilaian dan pengukuran prestasi kerja mempunyai hubungan dengan tahap manajemen sumber daya manusia berikutnya, yaitu tahap peningkatan mutu dan produktivitas kerja.<sup>49</sup> hasil penilaian dan pengukuran ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan dan dasar perumusan dan penetapan kebijaksanaan, rencana dan program pengembangan, peningkatan mutu dan peningkatan produktivitas kerjanya.<sup>50</sup>

Kebenaran usaha tentu saja dilihat dari kesesuaian usaha itu dengan syari'at, sementara Allah tidak akan memberikan pahala pada satu amalan kecuali bila bertujuan mengharapakan keridhaanNya.<sup>51</sup>

### **2.1.9 Peningkatan Produktivitas dalam Perusahaan**

Produktivitas telah menjadi perhatian utama manajer, ada beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan, sebagai berikut:<sup>52</sup>

- 1) Pengenalan sistem penunjang keputusan manajemen
- 2) Pembukaan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan kembali yang dilakukan secara otomatis.
- 3) Pelancaran arus kerja untuk mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan saat puncak.
- 4) Pengadaan fasilitas computer ditempat yang membutuhkan
- 5) Pelatihan

---

<sup>49</sup>*Ibid*, h. 40.

<sup>50</sup>*Ibid*.

<sup>51</sup>*Ibid*.

<sup>52</sup> Pandji Anoraga. op.cit. h. 177

- 6) Program insentif berdasarkan peningkatan produktivitas jangka panjang

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.<sup>53</sup>

#### 2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tenaga kerja atau pegawai adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis, memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat.<sup>54</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:<sup>55</sup>

1. *Kemampuan*, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
2. *Sikap*, adalah suatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

---

<sup>53</sup> Bambang Tri Cahyono, "Manajemen Sumberdaya Manusia", Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996, h. 282.

<sup>54</sup> DahlanForum, "Manajemen Personalialia", <http://Dahlanforum.Wordpress.com/2007/11/20/Manajemen-Personalia/html>, pada tanggal 26 februari 2014 pkl. 21.17

<sup>55</sup> *Ibid.*

3. *Situasi dan keadaan lingkungan*, faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada.
4. *Motivasi*, setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
5. *Upah*, upah dan gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
6. *Tingkat Pendidikan*, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan, sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
7. *Penerapan Teknologi*, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Produktivitas karyawan juga akan meningkat jika keinginan-keinginan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi antara lain :<sup>56</sup>

1. Gaji atau upah yang baik
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. Rekan kerja yang kompak
4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan
5. Pekerjaan yang berarti
6. Kesempatan untuk maju
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik

---

<sup>56</sup> Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000, h. 162.

8. Pimpinan yang adil dan bijaksana
9. Pengarahan dan perintah yang wajar
10. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Pendekatan yang islami mengatakan bahwa tujuan hidup setiap manusia pada akhirnya adalah Allah SWT, apapun pekerjaan dan profesi yang dipegangnya, jadi baik karyawan yang bekerja maupun pimpinan yang mengarahkan kerja karyawan, sama-sama memiliki Allah SWT sebagai tujuan paling akhir yang ingin mereka capai.<sup>57</sup> Pada tabel 1.1 mencoba menggambarkan tujuan organisasi dan tujuan individu dengan lebih rinci.

**Tabel 1.2**

**Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu**

No	Tujuan (jangka)	Organisasi Perusahaan	Individu SDM
1	Panjang	Survival	Allah, bahagia dunia akhirat
2	Menengah	Kepuasan karyawan, kemampuan adaptasi	Allah, kecukupan materi, simpanan, karir
3	Pendek	Laba, produksi, efisiensi	Allah, kecukupan materi

### 2.1.11 Produktivitas dalam Islam

Konsep produktivitas ini sudah jelas disinggung dalam Al Qur'an yang merupakan pedoman hidup umat manusia. Bagaimana individu berusaha untuk mengubah kualitas hidupnya. Untuk bisa

<sup>57</sup> *Ibid*, h. 20.

produktif, individu atau organisasi harus aktif dalam tugasnya atau pekerjaannya. Sejalan dengan Firman-Nya:<sup>58</sup> *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu*, jadi dapat disimpulkan konsep ini (produktivitas) sejalan dengan nilai-nilai pada agama islam yang jika dilakukan akan dapat membuat perubahan ke arah yang lebih baik, yang tersirat dalam ayat diatas adalah jika ingin perbaikan kualitas maka diperlukan produktivitas.

Rasulullah SAW., diutus untuk menghapuskan perbudakan yang memaksa manusia hidup sengsara dan miskin, dengan memberikan kebebasan kepada mereka untuk beribadah dan berpenghidupan secara layak. Karenanya Al-Qur'an memberikan dengan terhadap manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengembangkan kekayaan alam sehingga manusia mencapai pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.

Dalam hubungan ini ayat Al-Qur'an berikut ini penting untuk dibahas, mengacu pada kehidupan yang bahagia dan menyenangkan sebagai akibat langsung dari produktivitas manusia. Ayat ini juga bermakna hanya Allah yang memiliki peringkat-peringkat kenaikan. Yang menunjukkan bahwa Allah memberikan cara-cara peningkatan atau kemajuan dari manusia di dunia kepada siapa saja yang dikehendaknya tanpa ukuran. Firman Allah QS. Fathir:1:<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> QS. At-Taubah: 105.

<sup>59</sup> *Ibid*, h. 346.

أَحْمَدُ لِلَّهِ فَاطِرِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ جَاعِلِ الْمَلَائِكَةِ رُسُلًا أُولَىٰ أَجْنِحَةٍ مَّثْنَىٰ

وَتَلْت وَرُبعٌ يَزِيدُ فِي الْخَلْقِ مَا يَشَاءُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾

Artinya: segala puji bagi Allah Pencipta langit dan bumi, yang menjadikan Malaikat sebagai utusan-utusan (untuk mengurus berbagai macam urusan) yang mempunyai sayap, masing-masing (ada yang) dua, tiga dan empat. Allah menambahkan pada ciptaan-Nya apa yang dikehendaki-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Fathir:1)

Ayat tersebut menggambarkan kemungkinan kehidupan yang lebih baik bagi manusia. Orang yang mampu menggunakan sumber alam, mencari potensi lalu mengubahnya menjadi produk nyata, maka akan dianugerahi kesuksesan dan kemakmuran.

Ayat ini memuji produktivitas mereka yang telah membantu memajukan perekonomian manusia, Ajaran ini memberikan suatu sikap mental kepada umat Islam, yakni akan merasa berdosa jika mengeksploitasi sumber-sumber kekayaan alam tidak dengan cara yang semestinya atau menunjukkan kelalaian terhadap pembangunan dan perkembangannya.

Oleh karena itu ayat tersebut mengingatkan kepada manusia bahwa tujuan hidup sesungguhnya adalah untuk mempergunakan dan bekerja keras dalam setiap jengkal tanah dan meningkatkan produktivitas sehingga dapat menyumbangkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat.

### 2.1.12 Sistem Kinerja KJKS BINAMA

BINAMA diunggulkan dengan adanya on line system, yang memungkinkan para anggotanya dapat melakukan transaksi kantor pelayanan KJKS BINAMA. Keandalan on line system ini juga didukung dengan Sumber Daya Insani yang mengedepankan nilai-nilai dasar sumber daya insani sebagai berikut:

a. Shidiq (benar)

Seorang karyawan ketika kerja mereka benar dan sesuai prosedur dan peraturan perusahaan, maka diharapkan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan yang mereka tempati. Dalam hal ini adalah KJKS BINAMA.

b. Istiqomah (tekun)

Begitu juga karyawan yang dalam keseharian mereka bekerja dengan tekun, maka akan menghasilkan sumber daya insani yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

c. Fastabiqul Khairat (berlomba dalam kebaikan)

Hubungan karyawan satu dengan yang lain adalah keluarga yang tidak dapat dipisahkan dalam lingkup perusahaan, oleh karena itu dalam suatu organisasi perusahaan perlu ditanamkan nilai ini, supaya mereka terpacu dalam hal kebaikan.

d. Amanah (dapat dipercaya)

Karyawan juga harus amanah, yaitu dapat dipercaya, oleh siapa saja, kepada sesama karyawan, atasan dan lain lain, termasuk mitra yang menabung di KJKS BINAMA, dengan diterapkannya

nilai amanah, maka akan berdampak baik juga hasilnya pada diri sendiri maupun orang lain termasuk lingkungan di sekitar.

e. Ta'awun (kerjasama)

Supaya organisasi dari sebuah perusahaan berjalan dengan sukses guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, maka dibutuhkan kerjasama antara semua stakeholder yang ada di dalam maupun diluar perusahaan itu sendiri.

Dengan adanya sistem kinerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya terkait dengan “Pengaruh Tunjangan terhadap Prouktivitas Kerja Karyawan pada KJKS Binama Semarang” adalah sebagai berikut:

1. Skripsi tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan Bank BNI Syari'ah cabang Semarang). Dalam skripsi ini diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memenuhi kriteria pengujian yang digunakan, adapun hasil regresi berganda :  $Y=4,148 + 0,569$  koefisien determinasinya 0,368, artinya 0,368% produktivitas kerja pada Bank Negara Indonesia cabang Semarang dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 63,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja islam maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Skripsi ini



ditulis oleh agus lukman fitrian (072411001), program studi Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.

2. Skripsi tahun 2013 dengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT. PUSRI, dalam skripsi ini diketahui bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. PUSRI Palembang, skripsi ini ditulis oleh Lia Mayangsari (01091401077), Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang).
3. Tesis tahun 2009 dengan judul "Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang". Dalam tesis ini diketahui hubungan upah dengan produktivitas kerja menghasilkan angka signifikan sebesar ( $p=0,58$ ), tampak dari output ternyata angka probabilitas sebesar 0,58 menunjukkan hasil tidak signifikan yang di standarkan, karena signifikan hitung 0,58 lebih besar dari signifikan yang di standarkan (0,5%). Dengan demikian jika tingkat upah (upah pokok, upah insentif) dinaikkan, maka tidak berpengaruh atau dengan kata lain tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja menghasilkan angka signifikan sebesar ( $p=0,267$ ), juga menunjukkan hasil tidak signifikan, dengan demikian jika jaminan sosial (jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kesehatan) ditingkatkan, maka tidak berpengaruh atau dengan kata lain tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa semakin tinggi upah dan jaminan sosial tidak semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tesis ini ditulis oleh Setiadi (B4B 007185),

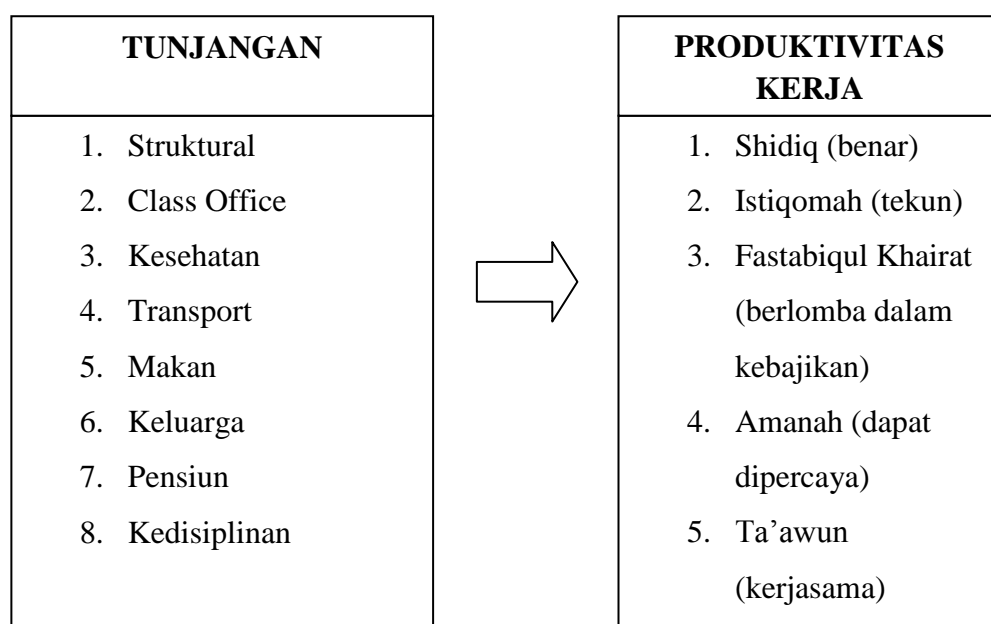
Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Kenotariatan UNDIP  
Semarang.

### 2.3 Karangka Pikir

Kerangka pikir secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

#### **Kerangka Pikir**



Dari gambar 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa Tunjangan adalah sebagai variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>60</sup>

Sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen, variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen, dalam

<sup>60</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 39.

bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>61</sup>

## 2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian di ambil suatu kesimpulan.<sup>62</sup> Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu: bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Binama Semarang.

---

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> *Ibid*, Sugiyono, h. 64.