

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehari-hari, perusahaan-perusahaan saling berlomba untuk menjadi yang terbaik dalam segala hal, segala usaha yang dilakukan perusahaan-perusahaan untuk terus mengembangkan diri di mata konsumen tentu saja merupakan hasil kerja keras seluruh sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah aset penting yang sangat berharga bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan tentunya menginginkan pegawai yang terbaik dan berkualitas untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Langkah awal yang sangat penting untuk sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan di dalam persaingan bisnis adalah proses rekrutmennya. Melalui suatu proses rekrutmen yang direncanakan dengan baik tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Disini dibutuhkan kejelian sebuah perusahaan di dalam menentukan strategi rekrutmen yang tepat supaya perusahaan mendapatkan

pelamar kerja dengan jumlah yang besar. Dengan semakin besarnya jumlah pelamar kerja tersebut tentunya perusahaan akan mendapatkan peluang yang semakin besar juga untuk menyeleksi kemudian merekrut karyawan potensial yang tepat bagi perusahaan. Mempertimbangkan masukan dari para calon karyawan merupakan salah satu langkah tepat yang dapat ditempuh perusahaan sebelum menentukan strategi rekrutmen. Masukan-masukan dari lingkungan eksternal ini, khususnya calon pegawai sangat perlu diperhatikan karena masukan-masukan dari para calon karyawan inilah yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja potensial, yang memiliki kualitas baik dan tentunya sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Melalui masukan dari para calon pencari tenaga kerja ini dapat memudahkan perusahaan di dalam mengetahui faktor-faktor yang menentukan minat para calon karyawan di dalam melamar pekerjaan ke sebuah perusahaan, perusahaan akan mengetahui strategi apa saja yang harus dilakukan untuk menarik minat melamar kerja para calon karyawan dalam jumlah yang besar

sehingga besar peluang perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial.

Setiap muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya, sehingga menjadi masyarakat terbaik, suka bekerja, berusaha, dan menjadi masyarakat terhormat, tangguh dan berkualitas. Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar sisipan atau perintah yang berlalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, untuk mewujudkan suatu pribadi atau masyarakat yang tangguh. Allah SWT merupakan pemberi rizki kepada semua makhluk ciptaan-Nya. Dialah yang mengatur segala pergerakan rizki. makhluk-Nya di muka bumi ini, sebagaimana firman-Nya

sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٠١﴾

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.” (QS. Al-Mulk : 15)¹

Ayat ini menerangkan nikmat Allah yang tidak terhingga yang telah dilimpahkan kepada manusia. Allah menyatakan bahwa Allah telah menciptakan bumi dan memudahkannya untuk mereka, sehingga mereka dapat mengambil manfaat yang tidak terhingga untuk kepentingan hidupnya. Selain itu, ayat ini juga menyatakan bahwa dengan sifat rahman-Nya kepada umat manusia, maka Allah bukan saja menyediakan seluruh sarana dan prasarana bagi manusia. Ia juga memudahkan manusia untuk hidup di permukaan bumi. Manusia diperintahkan untuk berjalan agar mengenali, baik tempatnya, penghuninya, manusianya, hewan dan tumbuh-tumbuhannya. Manusia tidak saja diberi udara, tumbuh-tumbuhan, hewan dan cuaca yang menyenangkan, tetapi juga diberi perlengkapan dan kenyamanan untuk mencari rizki (bekerja) di bumi dengan segala yang ada di atasnya maupun yang terkandung di dalamnya.²

¹ Departemen agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2004, h.563

² Kementerian Agama RI, *Kerja dan Ketenagakerjaan (Tafsir al-Qur'an Tematik)*, Jakarta: Aku Bisa, 2012, h.37

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Bekerja dan berusaha termasuk melaksanakan perintah Allah, maka orang yang berusaha dan mencari rezeki berarti orang yang menaati Allah, dan hal itu termasuk ibadah. Orang yang memberikan peluang kerja kepada orang lain niscaya akan mendapat pahala yang berlipat. Mensyukuri anugerah kemampuan berusaha dapat dilakukan dengan mengajarkan ketrampilan dan meningkatkan kemampuan karyawannya. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja

yang layak. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.³ Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.⁴ Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, dimana manusia

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 231

⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h.547

berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting anggota dalam suatu organisasi. Mutu serta kualitas sebuah usaha atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan perlu mendapatkan kompensasi yang layak, yang sesuai dengan usaha apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan dari Abu Sa'id al-Khudri sebagai berikut

“barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia menyebut jelas upahnya.”⁵

Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).⁶ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.⁷ Maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan

⁵ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Kitab Bulughul Maram*, Terj. M. Zaenal Arifin, Jakarta: Khatulistiwa Press, 2014, h.343

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h.117

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.118

menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan.

Selain kompensasi, waktu kerja juga mempengaruhi minat masyarakat melamar kerja di sebuah perusahaan karna seseorang juga membutuhkan waktu yang tepat agar mampu meningkatkan kualitas kerja mereka. Karena selera bekerja seseorang itu berbeda beda. Ada pula yang ingin melamar kerja sebagai tambahan biaya hidup atas pekerjaan pokok yang telah seseorang lakukan. Karena waktu dalam bekerja ada 2 yaitu:

1. Pengukuran waktu kerja secara langsung

Pengukuran waktu kerja secara langsung yaitu pengukuran kerja yang biasa perusahaan- perusahaan lakukan sehari-hari. Karena bias di amati secara langsung.

2. Pengukuran waktu kerja secara tak langsung

Pengukuran waktu secara tak langsung yaitu sebuah penyelesaian suatu pekerjaan yang tidak bisa di amati secara langsung.

Tidak semua orang pekerja sesuai dengan system waktu kerja yang langsung. Karena sebagian pekerja juga menginginkan waktu kerja yang fleksibel.

GO-JEK merupakan salah satu penyedia layanan jasa transportasi online khususnya sepeda motor. GO-JEK adalah perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi Ojek. GO-JEK bermitra dengan para pengendara Ojek berpengalaman di Jakarta dan kota-kota besar lainnya termasuk di Semarang. GO-JEK menjadi solusi utama dalam pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja dan berpergian di tengah kemacetan. Aplikasi GO-JEK dapat diunduh pada smartphone yang memiliki sistem operasi iOS dan Android. GO-JEK memanfaatkan media elektronik, dengan itu akses untuk pemesanan jasa ojek lebih mudah bagi konsumen ojek khususnya di kota Semarang. Dengan menggunakan aplikasi di *smartphone* kemudian Gojek akan menjemput konsumennya dan mengantar pelanggan sampai pada tempat tujuannya. Tidak hanya untuk antar-jemput, GO-JEK pun menyediakan berbagai layanan lain seperti GO-FOOD yang dapat menjemput makanan favorite anda

dari mana saja sesuai pesanan anda, kemudian ada GO-MART salah satu layanan GO-JEK yang siap sedia untuk membelanjakan kebutuhan anda sehari-hari dan masih banyak lagi fitur-fitur yang diberikan oleh GO-JEK Indonesia. Walaupun GO-JEK sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat khususnya di kota Semarang namun jasa di bidang transportasi ini harus tetap memperhatikan kenyamanan, keamanan dan kesejahteraan karyawannya. Maka dari itu GO-JEK dapat menjadi sebuah solusi untuk mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di Indonesia.

Di GO-JEK sangat mengutamakan kenyamanan dan keamanan pelanggannya itu Nampak pada pelayanan yang diberikan kepada pelanggannya. Namun dalam pemberian kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan pekerjanya sangat minim sekali itu terlihat dari ketidak jelasan pemberian kompensasi yang di berikan kepada karyawannya. Ketidak konsekuensinya perusahaan dalam memberikan tarif angkutan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan para pekerjanya. Ketidakpastian perlindungan yang di berikan oleh perusahaan

terhadap pekerjanya. Kompensasi yang diberikan oleh GO-JEK terhadap para Drivernya dari semenjak datang di kota Semarang yaitu: ⁸

TABEL 1.1: Kompensasi Harga

Waktu	Kompensasi poin	Kompensasi langsung
2015	5 poin = bonus 50.000	3.000/km
2016	10 poin = bonus 50.000	2.500/km
2017	10 poin = bonus 30.000	2.000/km

NB: data dari PT GO-JEK Indonesia Semarang

Perolehan kompensasi poin apabila sekali menarik penumpang di beri poin 1, namun jika pelayanan GO-FOOD mendapatkan 2 poin. Setiap Driver wajib menyetorkan modal awal untuk bekerja. Pemotongan sebesar 20% saat melakukan penarikan penumpang dan para Driver wajib menyaldo ulang saat saldonya akan habis. Waktu bekerja yang diberikan oleh GO-JEK sangatlah bebas. Terserah para Driver yang ingin melakukan penarikan penumpang.

⁸ <http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2015/07/pengertian-go-jek.html>

Tidak juga memberikan tempat untuk bernaung dalam setiap pekerjaannya. Banyak sekali kejadian yang tidak menyenangkan yang di alami para pekerjaannya dalam menjalankan pekerjaannya yaitu:

1. Kasus yang menimpa para Driver GO-JEK di area Stasiun Poncol yang menyebabkan perkelahian antara pengojek pengkolan dengan driver GO-JEK.
2. Kasus mogok kerja dan demo para driver karena pengurangan insentif secara sepihak oleh perusahaan.
3. Kasus pembunuhan driver GO-JEK di tanah mas Semarang. Dan tak ada kepastian dari perusahaan.

Namun sekian banyaknya kasus yang di terima oleh para Driver GO-JEK tidak mematahkan minat masyarakat untuk melamar pekerjaan di PT GO-JEK Semarang. Sejak berdirinya GO-JEK di Semarang saat ini jumlah Driver GO-JEK sudah mencapai 3.000 lebih dan itupun masih banyak yang berharap untuk menjadi Driver GO-JEK. Daftar peminat pelamar GO-JEK Semarang dari tahun ke tahun

TABEL 1.2: Pelamar Kerja

Tahun	Pelamar	Pekerja (Driver)
2015	1.250 orang	750 orang
2016	4.500orang	2.500 orang
2017	5.150 orang	3.000< orang

NB: data dari PT GO-JEK Indonesia Semarang

Melihat jumlah kenaikan pelamar GO-JEK di Semarang setiap tahunnya (lihat tabel 2) tidak di imbangi dengan kompensasi yang dia terima dari kantor GO-JEK. Dimana pihak kantor GO-JEK menurunkan tarif kompensasi poin dan kompensasi langsung setiap waktu tanpa pemberitahuan secara langsung (lihat table 1). Sehingga ada hal yang menarik dari latar belakang tersebut yaitu mengapa jumlah pelamar selalu meningkat padahal disisi lain ada penurunan kompensasi yang tidak dapat diduga waktunya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul” **PENGARUH KOMPENSASI DAN WAKTU BEKERJA YANG DI TAWARKAN OLEH PERUSAHAAN TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA (STUDI KASUS DI PT. GOJEK INDONESIA SEMARANG)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi, terhadap keputusan masyarakat untuk bekerja sebagai driver Gojek pada PT. Gojek Indonesia di Semarang.
2. Adakah pengaruh waktu bekerja, terhadap keputusan masyarakat untuk bekerja sebagai driver Gojek pada PT. Gojek Indonesia di Semarang.
3. Seberapa besar kompensasi dan waktu bekerja mempengaruhi masyarakat dalam memutuskan untuk bekerja sebagai driver Gojek

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel kompensasi dan waktu kerja terhadap minat melamar kerja di PT GO-JEK Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan evaluasi kinerja manajemen PT GO-JEK Semarang dalam rangka meningkatkan kualitas kesejahteraan pekerja.
2. Diharapkan bermanfaat secara teori dan aplikasi terhadap pengembangan khazanah ilmu ekonomi Islam.
3. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kompensasi dan waktu kerja terhadap minat bekerja di sebuah perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah
2. Perumusan Masalah.
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.
4. Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori
2. Penelitian Terdahulu

3. Kerangka Pemikiran Teoritik

4. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber data

2. Populasi dan Sampel

3. Metode Pengumpulan Data

4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

5. Teknik Analisis Data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

2. Data dan Analisis Data

3. Pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

2. Saran