

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan - keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan

psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.¹

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.²

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pemimpin sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Bagi organisasi atau

¹ Veithzal Rivai dan Ella Lauvani sagala, *Manajemen ...*, h.741

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h. 118

perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Maka dari itu manajemen kompensasi yang baik sangat penting bagi perusahaan. Islam juga memberikan perhatian tinggi terhadap pemberian kompensasi sebab terkait dengan rasa keadilan dan kemanusiaan yang menjadi inti ajaran agama, agar tidak ada pihak yang dirugikan, terutama pekerja atau karyawan.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

3. Meningkatkan produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.

5. Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.

6. Sasaran strategi

Untuk memperoleh tenaga yang berkualitas setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar.

Jadi strategi yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi.³

2.1.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Kompensasi finansial berupa kompensasi langsung dan tidak langsung
2. Kompensasi non finansial

Pembagian ini untuk membedakan beragam jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing kompensasi beserta pembagiannya. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja

³ Bangun, *Manajemen ...*, h. 258

(bonus dan insentif).⁴Kompensasi Finansial (Kompensasi Langsung) terdiri dari :

1.1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁵

وَلِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ لِيَجْزِيَ الَّذِينَ
أَسْتَوْا بِمَا عَمِلُوا وَيَجْزِيَ الَّذِينَ أَحْسَنُوا بِالْحُسْنَى ﴿٣١﴾

Artinya: dan hanya kepunyaan Allahlah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi supaya Dia memberi Balasan kepada orang-orang yang berbuat jahat terhadap apa yang telah mereka kerjakan dan member Balasan kepada orang-orang yang berbuat baik dengan pahala yang lebih baik (syurga).(Qs. an-Najm:31)⁶

⁴ Bangun, *Manajemen ...*, h.255

⁵ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.744

⁶ Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an ...*, h.527

Pelajaran berharga yang diperoleh dari ayat ini adalah jika seseorang melakukan kebaikan atau keburukan maka akibatnya akan kembali kepadanya. Mengacu pada kebaikan tersebut, maka manusia juga harus memberikan hak-hak orang yang telah bekerja padanya dan memberikan apresiasi terhadap sebuah karya dengan memberikan balasan yang setimpal. Memberi gaji karyawan melebihi standar minimal adalah suatu kebaikan.⁷

1.2 Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada pekerjaan yang dilakukan.⁸ Dalam pemberian upah haruslah tepat pada masa jatuh tempo atau saat pekerjaannya selesai,

⁷ Kementerian Agama RI, *Kerja ...*, h.177

⁸ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.744

bahkan lebih cepat lebih baik. Upah di hadits ini juga dapat di samakan dengan gaji, jadi setiap waktu pembayaran gaji maka seorang pemimpin harus langsung memberikan hak tersebut pada karyawan. Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.

1.3 Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif dia artikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Kompensasi ini disebut system kompensasi berdasarkan kinerja.⁹

⁹ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.744

2. Kompensasi Non Finansial

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.¹⁰ Menurut Wilson Bangun kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa akan datang yang disepakati sebelumnya. Kompensasi ini bisa dalam bentuk tunjangan, asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.¹¹

Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja Indonesia dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Al-Qur'an mengajarkan agar setiap mukmin berbuat baik kepada sesama.

¹⁰ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.746

¹¹ Bangun, *Manajemen ...*, h.257

Dalam konteks dunia kerja, kebaikan seseorang pengusaha muslim dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian tunjangan sosial dan pesangon bagi pekerja yang berhenti bekerja.¹²

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(Qs. al-Qasas:77)¹³

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Schuler dan Jackson, imbalan non financial adalah berupa imbalan karir (berupa rasa aman, pengembangan diri,

¹² Kementrian Agama RI, *Kerja ...*, h.247

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.394

fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan sosial (berupa simbol status, pujian dan pengakuan, dan kenyamanan tugas). Jenis kompensasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan. Bentuk kepuasan kerja tidak selamanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang dan fasilitas lainnya.¹⁴ Berbagai faktor yang termasuk dalam kompensasi non-finansial adalah sebagai berikut:

2.1 Kebijakan organisasional

Pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan pengambilan keputusan. Kebijakan yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa akan datang.

2.2 Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuaskannya karyawan bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

¹⁴ Bangun, *Manajemen ...*,h.257

2.3 Rekan Kerja

Banyak orang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan sekerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok kerjasama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Waktu yang fleksibel

Fleksibilitas waktu merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja. Keleluasaan pada jam kerja merupakan kebutuhan, banyak orang yang tidak menyukai pekerjaan yang terikat dengan waktu, yang terpenting hasil pekerjaannya memenuhi standar.

2.5 Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat.¹⁵

¹⁵ Bangun, *Manajemen ...*,h.304

Berbagai kompensasi yang telah dikemukakan akan membentuk kompensasi total. Pada awalnya, konsep kompensasi dikenal hanya dalam bentuk kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung. Belakangan ini, karena kompensasi berkaitan dengan motivasi, konsep ini berkembang ke arah psikologis, seperti kantor yang bergengsi, pekerjaan yang menantang, dan bentuk-bentuk penghargaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja. Pada berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi sangat berkaitan dengan motivasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja. Sehingga kompensasi menjadi semakin luas pembahasannya.

2.1.1.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan oleh organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:¹⁶

¹⁶ Hasibuan, *Manajemen...*,h. 124-125

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem hasil (output)

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

3. Sistem borongan

Pengupahan yang penetapan besarnya balas jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan. Jadi, besar kecilnya balas jasa yang diterima tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor

- faktor berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Keppres
6. Biaya hidup atau cost living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan¹⁷

2.1.1.6 Keadilan Dan Kelayakan Dalam Pemberian Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan memberi kepuasan pada karyawan.¹⁸

1. Asas Adil

Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan harus disesuaikan

¹⁷ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 153

¹⁸ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 156

dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dll. Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan.¹⁹

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَالَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. al-Ahqaaf: 19)²⁰

Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik. Jadi seorang pemimpin harus adil dalam menentukan kompensasi setiap karyawannya. Pahala bagi pemimpin yang adil sudah diatur dalam al-Qur’an dan as- Sunnah sebagai berikut:

¹⁹ Ahmad Ibrahim abu Sinn, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h.113

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an ...*, h.504

إِنَّ اللَّهَ تُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٤٢﴾

Artinya: “.....Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil”. (Qs.al-Maidah:42)²¹

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ ﴿٢٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". (Qs. al-A'raaf:29)²²

وَأَمَّا الْقَاسِطُونَ فَكَانُوا لِجَهَنَّمَ حَطَبًا ﴿١٥﴾

Artinya: “Adapun orang-orang yang menyimpang dari kebenaran, Maka mereka menjadi kayu api bagi neraka Jahannam”.(Qs. al-Jin:15)²³

2. Asas Layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukurnya relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajemen personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.115

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.153

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.573

kompensasi perusahaan dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Pemerintah Indonesia menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi, kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam sebuah daerah. Pemerintah membuat peraturan mengenai pengupahan dengan menentukan Upah Minimum Regional (UMR) yang antara daerah satu dengan lainnya boleh jadi tidak sama, sesuai dengan taraf hidup dan standar biaya hidup pada masing-masing daerah. Tapi pada kenyataannya, masih banyak pekerja dan karyawan yang menerima upah di bawah UMR.

2.1.2 Waktu Kerja

2.1.2.1 Pengertian Waktu Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya.²⁴

Menurut Wolman, menyatakan bahwa ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati

²⁴ Ahmad su'ud, *pengembangan ekonomi mikro*, Jakarta, hal.132

menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Wolman mengemukakan beberapa cara pengurusan waktu untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Diantara ialah membiasakan diri segera mencatat hal-hal yang perlu perhatian. Susunan kegiatan yang teratur adalah antara keperluan untuk memperbaiki pengurusan waktu seseorang.²⁵

Macdonald mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem *file* yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semua hal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.²⁶

Pengertian jam kerja dalam islam sudah jelas di terangkan pada surat:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ
وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

²⁵ Ahmad su'ud, *Pengembangan Ekonomi Mikro*, Jakarta, hal.131

²⁶ Ahmad su'ud, *Pengembangan Ekonomi Mikro*, Jakarta, hal.134

“Karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.” (QS. al-Qashas: 73)

Firman-Nya lagi bermaksud:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِغَفْلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“Dan bagi tiap-tiap seseorang beberapa derajat tingkatan balasan disebabkan amal yang mereka kerjakan dan ingatlah Tuhan itu tidak lalai dari apa yang mereka lakukan”. (al-An'am: 132)

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali karena nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasil, membuat, mengedar atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai prestasi manusia berasaskan segi kelayakan. Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jawatan itu supaya dapat dinilai prestasi kerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam

dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

2.1.2.2 Pengaturan Jam Kerja

Kosasih menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (*International Labor Organizational*) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekwensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan

produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya tetap (*fixed cost*).²⁷

Bagi perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerjanya lebih dari 8 jam per hari akan menimbulkan biaya tambahan, karena:

1. Kelebihan kerja dari 8 jam dimasukkan sebagai *overtime* yang dihitung per jam. Jam pertama 1.5 kali jam kerja biasa, jam kedua dan seterusnya dihitung 2 kali jam kerja biasa.
2. Memungkinkan timbulnya kecelakaan akibat kelelahan. Kecelakaan kerja ini harus di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
3. Memungkinkan pekerja jatuh sakit karena kecapaian sehingga harus digantikan oleh pekerja lain selama sakit

²⁷ Kosasih, ruhyat, *peranan dan fungsi internal auditor*, edisi 3, Bandung: pt eresco, hal.124

4. Sering terjadinya kecelakaan atau sakit akan berakibat buruknya produktivitas, karena jadwal yang berubah, penurunan kualitas, dan produk yang cacat.

Menurut Su'ud menyatakan bahwa kriteria–kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
2. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
3. Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak
4. Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
5. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
6. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
7. Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan
8. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
9. Membentuk daftar penggunaan waktu kerja
10. Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan

11. Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap

Menurut Su'ud kriteria penggunaan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif
2. Semasa rapat-rapat yang diadakan supaya mencoba membuat kesimpulan tentang:
 - a. Masalah-masalah yang dibicarakan
 - b. Keputusan-keputusan yang dibuat
 - c. Tanggung jawab yang diberikan
3. Yakin dalam membuat keputusan
4. Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai
5. Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan
6. Melibatkan pemimpin setempat dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan.

7. Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja
8. Mengkoordinir masa, waktu kegiatan dijalankan.²⁸

Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Sungguh melelahkan bukan, bila kita diharuskan bekerja berjam-jam di dalam dan di luar kantor sehari-hari, bahkan ada yang sampai kerja lembur. Bagaimana dengan upah lembur kita? Berapa sih upah yang sesuai untuk jam kerja kita tersebut? Belum lagi, di sela-sela jam kerja itu, karyawan juga berhak untuk mendapat jam istirahat dan waktu untuk beribadah. Pertanyaan – pertanyaan tersebut pasti sering terlintas di pikiran.

Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam

²⁸ Ahmad Su'ud, *Pengembangan ekonomi mikro*, Jakarta, hal.137

dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut,

maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Ada pula pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dijalankan terus-menerus, termasuk pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat 2 UNDANG-UNDANG No.13/2003). Pekerjaan yang terus-menerus ini kemudian diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam shift-shift.

Perjanjian Kerja Bersama mengatur mengenai Jam Kerja Ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada Undang-Undang No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40

jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir.

Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada beberapa perusahaan, waktu kerja dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebagaimana diatur dalam Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang No.13/2003, PP dan PKB mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (biasanya Disnaker).

2.1.2.3 Standar Kerja

Pada dasarnya standar tenaga kerja disusun dalam 4 cara yaitu:

1. Berdasarkan Pengalaman

Dengan cara ini standar kerja ditentukan berdasarkan pengalaman dimana jam kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas ditentukan

oleh pengalaman seseorang di masa lalu. Cara ini sangat mudah dan tidak mahal.

2. Berdasarkan Kajian Waktu (*time studies*)

Cara ini dikembangkan Taylor dengan menggunakan *stopwatch* yang disebut sebagai *time studies*. Sebelum waktu standar ditetapkan rata-rata waktu siklus ditetapkan lebih dulu. Dengan menentukan faktor rating maka waktu normal bisa dihitung. Waktu standar dihitung dengan cara membagi waktu normal dengan satu dikurangi faktor *allowance*.

3. Penentuan Waktu Standar (*Pre Determined Time Standard*)

Penentuan awal waktu standar adalah membagi cara kerja manual menjadi elemen-elemen dasar yang kecil yang telah memiliki waktu yang *establish* kemudian faktor waktu ditambahkan kedalam elemen-elemen dasar tersebut.

4. Pengambilan Sampel Kerja (*Work Sampling*)

Cara ini untuk mengestimasi persentase dari waktu yang di pergunakan oleh seorang pekerja untuk melaksanakan berbagai tugas.²⁹

2.1.3 Minat Kerja

2.1.3.1. Pengertian Minat Kerja

Minat menurut Slameto merupakan suatu persoalan yang obyeknya berwujud serta dapat menimbulkan dampak yang positif dan tidak jarang pula menimbulkan dampak yang negatif. Jadi, minat dapat dikatakan erat hubungannya dengan kepribadian seseorang. Suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa siswa lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktifitas. Siswa memiliki minat terhadap suatu subyek tertentu akan

²⁹ Kosasih Sobarsa, *Manajemen Operasi Internasional*, Jakarta: Mitra wacana media, hal.127

cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap subyek tertentu.³⁰

Menurut Djaali minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktifitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya.³¹

Minat menurut Andi Mappiere merupakan seperangkat mental yang terdiri dari campuran perasaan, harapan, pendirian, prasangka atau kecenderungan yang mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Hal ini berarti bahwa selain perasaan senang, seseorang yang mempunyai minat terhadap obyek, aktivitas dan situasi tertentu, mereka juga mempunyai harapan-harapan yang ingin diperoleh dengan obyek minat tersebut. Sehingga jika suatu

³⁰ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta : Rineka Cipta, 2003, h.180

³¹ Djaali, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, h.121

obyek diyakini mampu memenuhi harapan seseorang, maka ia akan cenderung memilih obyek tersebut.³²

Menurut Gunarso, S minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap, individu yang berminat terhadap suatu obyek akan mempunyai kekuatan atau dorongan untuk melakukan serangkaian tingkah laku untuk mendekati atau mendapatkan obyek tersebut.³³

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Barber (1998) memaparkan, minat melamar pekerjaan sebagai suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi-informasi yang didapat tersebut, calon karyawan kemudian menentukan

³² Andi Mappiare, *Psikologi Remaja*, Surabaya : Usaha Nasional, 1982, h.

³³ S. Gunarso, *Psikologi Remaja*, Jakarta : Andi Offset, 1985, h.

pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. Para calon karyawan juga melakukan sebuah evaluasi individu terhadap informasi-informasi yang didapat dari sumber-sumber rekrutmen. Secara umum terdapat dua jenis sumber rekrutmen yaitu sumber internal serta sumber eksternal³⁴

Dari pemaparan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar.

❦ وَأَآخِرُونَ يَصْرَبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأَآخِرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

³⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal.111

*dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah (bekerja); dan orang-orang yang lain lagi berperang di jalan Allah....” (QS. Al-Muzzammil : 20)*³⁵

Islam akan membukakan pintu kerja bagi setiap muslim agar ia dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya dan kemampuannya. Namun demikian masih banyak orang yang enggan untuk bekerja dan berusaha dengan alasan bertawakal kepada Allah SWT serta menunggu-nunggu rizki dari langit. Mereka telah salah memahami ajaran Islam. Pasrah pada Allah tidak berarti meninggalkan amal berupa bekerja. Allah memang telah berjanji akan memberikan rizki kepada semua makhluk-Nya. Akan tetapi janji ini tidak dengan “cek kosong”, seseorang akan mendapatkan rizki kalau ia mau berusaha, berjalan dan bertebaran di penjuru-penjuru bumi. Karena Allah menciptakan bumi dan seisinya untuk kemakmuran manusia. Siapa yang mau berusaha dan bekerja ialah yang akan mendapat rizki dan rahmat dari Allah.

³⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.574

2.1.3.2 Indikator Minat Kerja

Barber (1998), memaparkan beberapa indikator pada ketertarikan melamar pekerjaan, yaitu:

1. Kebutuhan akan pekerjaan

Calon pegawai tertarik melamar pekerjaan dikarenakan adanya suatu kebutuhan akan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan.

2. Pencarian informasi pekerjaan

Calon pegawai mencari informasi-informasi tentang lowongan pekerjaan yang disediakan oleh suatu perusahaan.

3. Penentuan pilihan pekerjaan

Calon pegawai mulai mempertimbangkan dan menentukan pilihan dari beberapa informasi lowongan pekerjaan yang ada sesuai dengan keinginannya.

4. Pembuatan keputusan

Calon pegawai membuat keputusan perusahaan mana yang akan dilamar berdasarkan minat dan bakat.³⁶

³⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal.112

2.1.3.3. Karakteristik Minat Kerja

Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif. Terdapat tiga karakteristik minat, yaitu sebagai berikut.

1. Minat menimbulkan sikap positif dari suatu obyek.
2. Minat adalah sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek.
3. Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapat sesuatu yang diinginkan.

2.1.3.4. Unsur-Unsur Minat Kerja

Seseorang dikatakan berminat terhadap sesuatu bila individu itu memiliki beberapa unsur antara lain:

1. Perhatian

Seseorang dikatakan berminat apabila individu disertai adanya perhatian, yaitu kreativitas jiwa yang tinggi yang semata-mata tertuju pada suatu obyek, jadi seseorang yang berminat terhadap sesuatu obyek yang pasti

perhatiannya akan memusat terhadap sesuatu obyek tersebut.

2. Kesenangan

Perasaan senang terhadap sesuatu obyek baik orang atau benda akan menimbulkan minat pada diri seseorang, orang merasa tertarik kemudian pada gilirannya timbul keinginan yang dikehendaki agar obyek tersebut menjadi miliknya. Dengan demikian maka individu yang bersangkutan berusaha untuk mempertahankan obyek tersebut.

3. Kemauan

Kemauan yang dimaksud adalah dorongan yang terarah pada suatu tujuan yang dikehendaki oleh akal pikiran. Dorongan ini akan melahirkan timbulnya suatu perhatian terhadap suatu obyek. Sehingga dengan demikian akan muncul minat individu yang bersangkutan.

2.1.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kerja

Menurut Slameto, bahwa “Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian. Minat terhadap sesuatu

merupakan hasil belajar dan menyokong belajar selanjutnya”. Hal ini menggambarkan bahwa minat dapat ditumbuhkan dan dikembangkan.

Minat tidak akan muncul dengan sendirinya secara tiba-tiba dari dalam diri individu. Minat dapat timbul pada diri seseorang melalui proses. Dengan adanya perhatian dan interaksi dengan lingkungan, maka minat tersebut dapat berkembang. Munculnya minat ini biasanya ditandai dengan adanya dorongan, perhatian, rasa senang, kemampuan, dan kecocokan atau kesesuaian.

Timbulnya minat seseorang disebabkan oleh beberapa hal, yaitu rasa tertarik atau rasa senang, perhatian dan kebutuhan. Minat timbul karena perasaan senang serta tendensi yang dinamis untuk berperilaku atas dasar ketertarikan seseorang pada jenis-jenis kegiatan tertentu. Perasaan senang seseorang akan menimbulkan dorongan-dorongan dalam dirinya untuk segera beraktivitas.³⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat siswa, antara lain:

³⁷ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h.180

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah sesuatu yang membuat siswa berminat yang datangnya dari dalam diri. Menurut Reber dalam Muhibbin Syah faktor internal tersebut adalah "pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan".³⁸

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah sesuatu yang membuat siswa berminat yang datangnya dari luar diri, seperti: dorongan dari orang tua, dorongan dari guru, rekan, tersedianya prasarana dan sarana atau fasilitas, dan keadaan lingkungan.

Faktor-faktor yang menimbulkan minat pada diri seseorang terhadap sesuatu dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Faktor kebutuhan dari dalam

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan yang berhubungan dengan jasmani dan kejiwaan.

³⁸ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rajagrafindo persada, 2005, h.151

2. Faktor motif sosial

Timbulnya minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh motif sosial yaitu kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan dari lingkungan dimana ia berada.

3. Faktor emosional

Faktor yang merupakan ukuran intensitas seseorang dalam menaruh perhatian terhadap suatu kegiatan atau objek tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

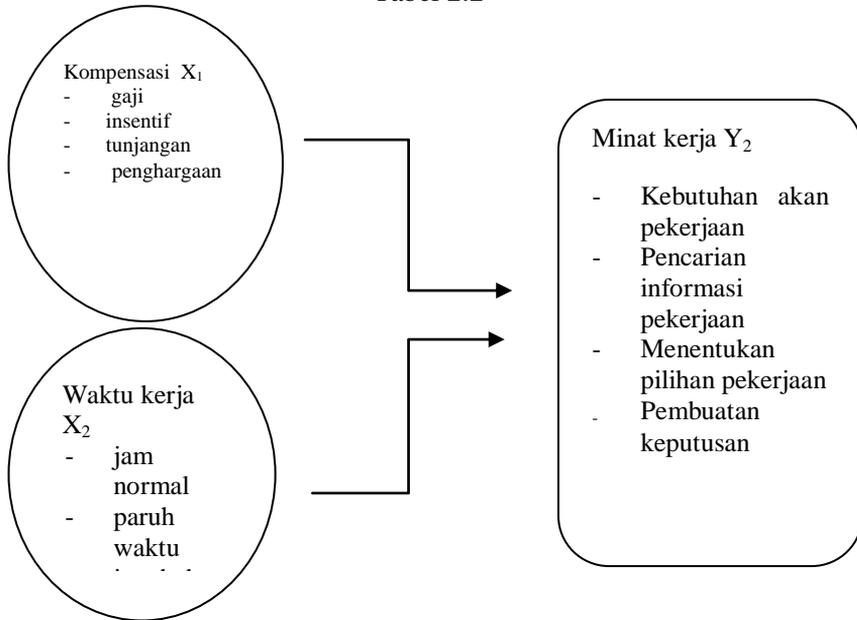
No	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Sarwo Waskito, 2011, Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada UD. Morinaga di Surabaya, Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.	<input type="checkbox"/> Kompensasi <input type="checkbox"/> Motivasi <input type="checkbox"/> Kinerja	Kompensasi Berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga Berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan di UD. Morinaga Surabaya

No	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
2	Ernawati, 2013, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Njonja Meneer Semarang), Skripsi, Universitas Diponegoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kepemimpinan • Kinerja 	Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritik

Kerangka berfikir adalah model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang dapat menjadi pedoman dalam penulisan skripsi yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang lebih dominan untuk menarik minat pelanggan dalam perspektif ekonomi islam.

Tabel 2.2



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁹ Hipotesis adalah suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pada pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan

³⁹Bambang Prasetyo, *Metode penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005, h. 76

sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data⁴⁰

Hipotesa dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Variabel kompensasi dan waktu kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap minat melamar kerja di GO-JEK Semarang.

H_1 : Variabel kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap minat melamar kerja di GO-JEK Semarang.

H_2 : Variabel waktu kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap minat melamar kerja di GO-JEK Semarang.

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, h. 65.