

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadilan merupakan prinsip yang pertama dan terutama dalam kehidupan manusia. Pola pikirnya berangkat dari pandangan al-Qur'an dan hadits yang menyerukan agar kita mengikuti prinsip adil dalam kehidupan kita. Walaupun prinsip ini menyentuh setiap individu, namun yang paling diutamakan adalah akibat yang ditimbulkan terhadap kehidupan sosial.

Konsep keadilan sosial dalam Islam menitik beratkan pada persamaan semua manusia di hadapan hukum serta persamaan kesempatan bagi anggota masyarakat.¹ Dalam interpretasinya keadilan menghendaki adanya sistem penghargaan berdasarkan kontribusi individu yang berbeda-beda derajatnya. Sistem penghargaan berdasarkan perbedaan diantara manusia bukan berarti diskriminasi, karena Tuhan sendiri menyatakan adanya perbedaan itu dalam proses penciptaan. Sehingga memberikan penghargaan yang sama terhadap kontribusi yang berbeda justru merupakan ketidakadilan.

Dalam perkembangan sekarang ini, ada dua jenis lembaga keuangan syariah yaitu lembaga keuangan syariah yang berupa bank dan non bank. Lembaga keuangan syariah yang berupa bank terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) sedangkan, lembaga keuangan

¹ Euis Amalia, *Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm

syariah non bank antara lain berupa Asuransi Syariah (AS), Baitul Maal Wa Tamwill (BMT), Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) dan Asuransi Takaful (AT).

Menurut Muhammad Ridwan, BMT merupakan kependekan dari *Baitul Mal wat Tamwil* atau dapat juga ditulis dengan *baitul maal wa baitul tanwil*. Secara harfiah/*lughawi*, *baitul maal* berarti rumah dan *baitul tamwil* berarti rumah usaha. *Baitul maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa Nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana *baitul maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial. Sedangkan *baitul tanwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.²

Sedangkan Makhalul Ilmi mendefinisikan *Baitul maal* sebagai lembaga keuangan yang berorientasi sosial keagamaan yang kegiatan utamanya menampung serta menyalurkan harta masyarakat berupa zakat, infaq dan shadaqah (ZIS) berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan al-Qur'an an sunnah Rasul. Karena berorientasi sosial agama, ia tidak dapat dimanipulasi untuk kepentingan bisnis atau mencari laba. Sedangkan dalam *baitut tamwil* terdapat peran fungsional lembaga dalam membantu menyediakan kas untuk alokasi pembiayaan non-komersial *Qardh al-Hasan*.³

² Habib Masruri, "Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang)", *Skripsi*, Semarang: Fakultas Syariah IAIN Walisongo, 2011, diPublikasikan, hlm. 1

³ Makhalul Ilmi SM, *Teori Dan Praktek Lembaga Mikro Keuangan Syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2002, hlm. 65

Idealnya sebuah lembaga keuangan non bank yang mengusung prinsip syariah, seperti pada *Baitul Mal wa Tamtil* dalam prakteknya harus berlandaskan dengan prinsip syariah. Baik itu dalam segi pengembangan produknya maupun manajemen operasionalnya. Sebagai lembaga keuangan mikro banyak faktor-faktor internal maupun eksternal yang harus diperhatikan.

Banyak muncul BMT di Indonesia yang keberadaannya tidak didukung oleh faktor-faktor pendukung suatu BMT untuk dapat terus berkembang dan berjalan dengan baik. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak BMT yang tenggelam dan bubar disebabkan oleh berbagai hal, antara lain karena manajemen yang kurang professional, pengelolaan yang tidak amanah memunculkan ketidakpercayaan masyarakat sehingga memicu penarikan dana secara besar-besaran dan kesulitan modal.⁴

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus efektif dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

⁴ *Ibid.*, hlm. 3

Kompensasi atau imbalan, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada perusahaan.⁵ Kompensasi juga merupakan salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi yang adil dan layak harus sangat diperhatikan.

Tujuan utama dari pemberian kompensasi nampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu diantaranya adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan serta mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.

Dalam pemberian kompensasi seorang manajer perlu memperhatikan konsep adil. Adil itu bermakna jelas dan transparan. Islam mengajarkan berbuat adil dalam remunerasi, hal ini terlihat jelas pada hadist Nabi yang berbunyi:⁶

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000, hlm.118

⁶ <http://java-wira-oke.blogspot.com/2010/05/upah-dalam-islam.html>

Artinya:

“Dari Abdillah bin Umar Rasulullah Saw, Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Dalam hadist tersebut jelas dimaksudkan agar ketika seorang manajer memberikan upah/gaji kepada karyawan harus menerapkan prinsip adil. Diantaranya adil disini adalah pemberian upah/gaji tepat waktu. Sehingga efek yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi secara adil akan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam hal kinerjanya. Hal ini akan membawa sebuah organisasi tersebut mampu mencapai tujuan.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russell, menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.⁷ Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.⁸

Prinsip keadilan ini agar berlaku sedemikian rupa, penerapannya harus disetiap lini kehidupan. Bukan hanya hubungan individu dengan individu lain akan tetapi hubungan sosial yang terjadi disetiap kehidupan. Maka dari itu, pada kesempatan kali ini penulis mencoba meneliti mengenai prinsip adil

⁷ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hlm. 276

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009, hlm. 124

yang diimplementasikan dalam pemberian kompensasi. Karena pada dasarnya bahwa kompensasi yang adil akan sangat berpengaruh positif pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk sebuah organisasi maupun perusahaan.

Obyek penelitian ini penulis fokuskan pada sebuah lembaga keuangan syariah non bank yaitu *Baitul Maal wat Tamtil* (BMT). Dimana sebagai lembaga keuangan syariah dalam penerapannya harus berlandaskan pada syariah. Sehingga bukan hanya pada segi pembiayaan (*funding*) dan peminjaman (*lending*) saja yang sesuai dengan prinsip syariah. Akan tetapi dari segi manajemen operasionalnya juga harus berbasis syariah.

Salah satunya, BMT yang ada di Indonesia adalah BMT Bina Ummat Sejahtera. Dimana BMT ini beroperasi di perkampungan nelayan-nelayan di Lasem Rembang yang terletak persis di jalan pantura Lasem. Sampai saat ini BMT Bina Ummat Sejahtera memiliki 31 kantor cabang di Jawa Tengah, 10 kantor cabang di Jawa Timur, 3 kantor cabang di Yogyakarta, dan 2 kantor cabang di Jakarta.

Kenaikan upah atau gaji di BMT BUS naik sesuai jabatan yang dikerjakan yaitu mulai dari training (3 bulan) sampai magang naik 25%, magang (3 bulan) sampai kontrak naik 50%, kontrak (1 tahun) sampai calon pengelola naik 10%, calon pengelola (1 tahun) sampai pengelola naik 20%. Kenaikan upah juga bisa didapat dengan hasil kinerja yang dinilai langsung oleh Manajer cabang masing-masing seperti prestasi, *funding*, *lending* dan

lain-lain.⁹ Hasil wawancara yang penulis dapat dari Manajer cabang Semarang upah yang diberikan disesuaikan dengan standart minimal upah/gaji yang berlaku disetiap kota. Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan dikelola langsung oleh kantor pusat. Sehingga untuk persoalan kompensasi (gaji, upah, intensif maupun bonus) kebijakannya terpusat.

Dengan begitu penulis ingin meneliti mengenai: **PENGARUH PRINSIP ADIL DALAM KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN** “Studi pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang.”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah: “Bagaimana pengaruh prinsip adil dalam kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh prinsip adil dalam

⁹Habib Masruri, “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang)”, *Skripsi*, Semarang:Fakultas Syariah IAIN Walisongo, 2011, diPublikasikan, hlm. 5

pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang.

3.2 Manfaat Penelitian

- 1) Sebagai bahan masukan bagi KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera dalam rangka pengembangan manajemen secara menyeluruh yang telah dijalankan dan berkaitan dengan usaha lembaga untuk meningkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memberi manfaat secara teori dan aplikasi terhadap pengembangan ilmu ekonomi islam.
- 3) Sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dan uraian dalam beberapa sub bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I, menguraikan latar belakang penelitian pengaruh prinsip adil dalam kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diuraikan pula perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

Bab II, menguraikan landasan teori yang meliputi variabel tentang prinsip adil, variabel kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis. Variabel prinsip adil mencakup beberapa sub bab, sub bab pertama membahas tentang pengertian prinsip adil, pengertian kompensasi, jenis kompensasi, faktor-faktor kebijakan adil dalam kompensasi yang

dijabarkan menjadi keadilan individual, internal dan eksternal. Kemudian variabel kinerja karyawan yang meliputi pengertian dari kinerja, faktor-faktor penentu kinerja dan evaluasi dan penilaian kinerja.

Bab III, skripsi ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan meliputi: jenis dan sumber data, populasi dan sample, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data serta teknik analisis data.

Bab IV, menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: deskripsi objek penelitian yaitu terkait gambaran umum BMT BUS, sejarah BMT BUS, visi dan misi BMT BUS, budaya kerja BMT BUS, produk pembiayaan dan simpanan BMT BUS. Karakteristik responden, uji normalitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis dan uji hipotesis, serta pembahasan.

Bab V, merupakan penutup yang berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan saran yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.