

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada periode tertentu. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan memerlukan sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, tertuntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Dessler.¹ Hampir setiap perusahaan melakukan indakan infromal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap perusahaan mengetahui hasil kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Maka dari itu, diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terdapat standar kinerjanya. Penilaian kinerja ini akan melihat karyawan mana yang masih bekerja dibawah standar yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan demi kelangsungan perusahaan.

Menurut McCormick dan Tiffin , terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang pengaruh kinerja karyawan.

Handoko menyatakan bahwa selain pelatihan meningkat ada pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah kepuasan kompensasi

¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan jilid I & II* (Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia, 2000), 41.

karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk mamfaat keryawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras nuntuk mencapai produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi.²

Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep pengajian relative dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur pengajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur pengajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsisten internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Akibat ketidak puasn dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, mengarah terhadap tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidak hadiran dan lainnya. Kinerja karyawan mencakup ketepatan pekerja dengan hasil yang diharapkan, kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan, profesionalitas kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sehingga kinerja merupakan pejuantahan dari unsur-unsur yang diperoleh dari pelatihan yang diterima karyawan, selain itu ada factor kesejahteraan (kompensasi) sebagai tolak ukur kinerja seorang karyawan dapat meningkat atau menurun. Sebagaimana menurut M. Maruf Abdullah, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual) arahan yang diberikan

²Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 58.

pimpinan (manajer), Kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.³

Indonesia yang merupakan mayoritas penduduknya memeluk agama islam, dan memiliki potensi besar dalam pemberdayaan dana zakat, diharapkan mampu mengatasi permasalahan pembangunan ekonomi. Diantaranya adalah terkait dengan pengatasan kemiskinan, dan peningkatan kesejahteraan. Dalam rangka membantu program pemerintahan tersebut, dan juga sebagai bentuk pemberdayaan potensi zakat yang memiliki bangsa ini maka lahirlah beberapa organisasi dan lembaga zakat. Berikut daftar Lembaga Amil Zakat Indonesia/organisasi pengelola zakat nasional, diantaranya adalah :

Tabel 1.1
Daftar Organisasi Pengelola Zakat Nasional

No.	Organisasi Pengelola Zakat
1	Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)
2	Baitul Maal Hidayatullah
3	Baitul Mal Ummat Islam Bank Negara Indonesia (BAMUIS BNI)
4	Baitulmaal Muamalat (BMM)
5	Baituzzakah Pertamina
6	Bangun Sejahtera Mitra Umat (BSM Umat)
7	Dompot Dhuafa Republika
8	Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT)
9	LAZ Yayasan Amanah Takaful
10	LAZ Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia
11	LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia
12	LAZIS Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (LAZIS IPHI)
13	Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdlatul Ulama (LAZISNU)
14	LAZ Dana Sosial Islam(DSI)
15	Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal wat Tamwil (LAZNAS BMT)
16	Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU)
17	Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)
18	Pusat Zakat Umat (LAZ Persatuan Islam)
19	Rumah Zakat Indonesia/ Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ)
20	Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF)

Sumber: <https://id.wikipedia.org/wiki/Zakat> (diakses 20 Maret 2017)

³M. Maruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), 30.

Selanjutnya agar program-program tersebut dapat berjalan optimal dan mampu mewujudkan cita-cita bangsa, diperlukan regulasi yang kuat dari pemerintah untuk mendukung dan melegitimasi lembaga zakat yang telah ada. Selain itu, diperlukan juga kepercayaan masyarakat kepada lembaga-lembaga berwenang untuk mengelola zakat. Dalam rangka menumbuhkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga zakat, dibutuhkan kinerja lembaga zakat yang baik dan berkualitas dalam mengelola zakat umat Islam.

Tahun 1998 Abu Syauqi, salah satu tokoh dai muda Bandung, bersama beberapa rekan di kelompok pengajian Majelis Taklim Ummul Quro sepakat membentuk lembaga sosial yang *concern* pada bantuan kemanusiaan. 2 Juli 1998, terbentuklah organisasi bernama Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ). Sekretariat bertempat di Jl. Turangga 33 Bandung sekaligus sebagai tempat kajian. Jamaah pengajian semakin berkembang. Dipergunakanlah Masjid Al Manaar Jl. Puter Bandung sebagai tempat kajian rutin.

Tahun 1999 Dukungan masyarakat yang terus meluas mendorong dilakukannya pengelolaan organisasi ini lebih baik. Kantor sekretariat pindah ke Jl. Dederuk 30 Bandung. Mendekat ke forum pengajian di Masjid Al Manaar. Pencapaian donasi selama 1998-1999 terkumpul sebanyak Rp 0,8 Milyar.

Tahun 2000 Animo masyarakat pada perlunya organisasi kemanusiaan semakin meningkat. Masyarakat memandang penting misi sosial ini diteruskan bahkan untuk kiprah yang lebih luas. Dirintislah program beasiswa pendidikan yatim dan dhuafa, layanan kesehatan, rehabilitasi masyarakat miskin kota, dll. Pemekaran mulai dilakukan dengan membuka kantor cabang Yogyakarta, Mei 2000 di Jl. Veteran 9. Cabang Bandung dipindah ke sekretariat awal di Jl. Turangga 33 Bandung. Donasi selama setahun terkumpul Rp 2,1 Milyar.

Dari tahun ketahun hingga saat ini Rumah Zakat sudah mendapatkan banyak prestasi bahkan dana yang terhimpun semakin meningkat dan donator tetap semakin banyak oleh karena itu Rumah Zakat memperluas cakupan penyaluran dana zakat hingga pelosok Indonesia.

Visi Rumah Zakat Indonesia Lembaga Filantropi Internasional berbasis pemberdayaan yang professional. Sedangkan Misi dari Rumah Zakat Indonesia diantaranya:

1. Berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi Internasional
2. Memfasilitasi kemandirian masyarakat
3. Mengoptimalkan seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insani

Sedangkan budaya kerja dari Rumah Zakat Indonesia itu sendiri adalah Sinergis, Inspiratif, Amanah, Profesional, dan Pejuang Peradaban.

Namun demikian, hal tersebut belum menunjukkan sebuah prestasi sumbangan yang signifikan dalam hal pengelolaan dana zakat sebagai kontribusi peningkatan pembangunan, khususnya sebagai sumber pendapatan potensial bagi Negara. Ini lebih disebabkan oleh masih lemahnya kualitas sumber daya manusia khususnya para pekerja (pegawai/karyawan) dilembaga-lembaga zakat nasional. Sehingga cita-cita pembangunan nasional belum tercapai sejak proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 hingga saat ini.

Banyak factor yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi. Penulis menduga ada beberapa factor diantaranya adalah 1) masih kurangnya kepercayaan umat Islam akan eksistensi dan pentingnya lembaga pengelola dana zakat khususnya dirasakan kurang transparan dalam hal publikasi laporan keuangannya dan masih lemahnya sosialisai prigram. Padahal, dana zakat yang dikelola oleh lembaga zakat akan lebih baik dan optimal pengelolaan dan pendistribusiannya. Selain itu, dana zakat yang dikelola akan lebih produktif dan menguntungkan seluruh pihak yang berhak menerima zakat. Karena pada prinsipnya, lembaga zakat memiliki tugas bagaimana upaya agar mengubah ummat islam yang semula sebagai penerima zakat (*mustahik*) menjadi yang mengeluarkan zakat sejalan dengan program dan cita-cita bangsa ini yakni mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. 2) sumber daya manusia yang mengelola dana zakat tersebut masih belum optimal, terkhusus terlihat darisegi kinerja lembaga

tersebut. 3) masih kurang dan lemahnya regulasi pemerintah sehingga lembaga zakat yang ada masih belum mampu memaksimalkan perannya. Dayikini bahwa regulasi merupakan salah satu indicator menumbuhkan kepercayaan masyarakat pada institusi/lembaga tersebut.

Menurut McCormick dan Tiffin terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang pengaruh kinerja karyawan.⁴

Permasalahan ini beberapa diantaranya penulis temukan di lembaga zakat Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung. Dari penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara melakukan interview (wawancara) pada beberapa orang terkait penilaiannya selama 5 tahun kebelakang terhadap kinerja RZ Pusat Bandung yang dilakukan pada Februari 2017 pada salah satu mantan anggota lembaga zakat dan kepada salah satu karyawan (identitas dirahasiakan sesuai permintaan narasumber) juga mengatakan bahwa, (1) ketidak percayaan masyarakat terhadap lembaga zakat lebih kepada tidak transparansinya dalam pengelolaan dan pendistribusian dana zakat yang telah dihimpun, (2) kualitas SDM yang mengelola zakat masih dirasakan kurang. Ini ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang masih ada saja yang melalaikan peraturan dan tugas pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Sehingga tidak sedikit program kerja lembaga zakat tidak terealisasi sesuai dengan yang telah direncanakan. Selanjutnya (3) masih didapatkan berbagai complain dan keluhan dari para nasabah zakat terkait dengan kinerja dan pelayanan yang kurang memuaskan. Juga ada (4) factor motivasi karyawan yang kurang dari lembaga zakat, khususnya terkait dengan kompensasi yang diterima relative lebih sedikit dibandingkan dengan besarnya tugas dan kewajiban yang dijalankan. Dengan kompensasi yang diterima, belum mampu memenuhi seluruh kebutuhan

⁴McCormick, Earnest J, and Tiffin, *Human Resource Management* (Singapore: Prentice-Hall, 2002), 102.

pokok rumah tangga. Sehingga hal ini lambat laun mengikis dan mengurangi semangat kerja karyawan, walaupun pelatihan-pelatihan senantiasa diberikan oleh lembaga. Namun ternyata hal itu belum mampu mempertahankan dan memaksimalkan kinerja karyawan tiga tahun belakang. Hal ini perlu diteliti penyebab penurunannya berdasarkan kinerja lembaga tersebut.

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik dan merasa perlu dilakukan kajian dan penelitian lebih mendalam terkait dengan permasalahan pokok yang dihadapi bangsa Indonesia, khususnya adalah lembaga zakat sebagai garda terdepan pengokong kesejahteraan rakyat Indonesia khususnya ummat islam. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, yang menjadi focus penelitian ini adalah terkait dengan pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya yang menjadi lokasi penelitian adalah Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung. Sehingga diperoleh judul penelitiannya adalah **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Zakat Indonesia Pusat Bandung.**

B. Perumusan Masalah Penelitian

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti mendapatkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Dugaan sementara diakibatkan oleh beberapa factor diantaranya adalah pelatihan dan kompensasi yang diterima karyawan masih kurang maksimal. Dari permasalahan tersebut memunculkan beberapa pertanyaan yang membutuhkan penelitian lebih lanjut, diantaranya:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompensasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah:

- a. Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung?
- b. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung?
- c. Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung?

D. Kegunaan Penelitian

Selanjutnya, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan diantaranya:

- a. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai referensi kajian-kajian ilmiah atau akademik, dan sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

- b. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam pengambilan keputusan bagi pihak *stakeholder*.

E. Kajian pustaka

Penelitian ini didasari pada kajian penelitian terdahulu yang memiliki salah satu variable sama. Sebagaimana yang ditunjukkan pada table berikut

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Objek Penelitian	Hasil/Kesimpulan Penelitian
1	Khairul Akhir Lubis 2008	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)	Adanya pengaruh yang kuat antar korelasi pelatihan dan motivasi kerja sekitar 74,5%

2	Lukmanul Hakim NIM. 0160423 UIN SGD Bandung 2004	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dalam Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Produktivitas Kerja	CV. Marhas Rubber Production Kabupaten Bandung	1). Pendidikan dan pelatihan CV. Marhas Rubber Production Cibaduyut Bandung dilihat secara keseluruhan dengan 3 dimensi yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pelatihan menunjukkan pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja. 2). Pendidikan formal yaitu dengan pendidikan formal karyawan dalam berbagai hal seperti membuat konsep msaran, berkomunikasi, menganalisis serta sikap percaya diri yang lebih tinggi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja. 3). Pendidikan non formal yaitu dengan pendidikan non formal pegawai dapat menguasai keterampilan serta cepat dalam melaksanakan pekerjaan juga tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja. 3). Pelatihan yaitu para karyawan akan lebih akurat dalam pengambilan sikap keputusan, memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi serta mampu bekerja secara profesional, menunjukkan pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Diat Achadiat NIM. 0460933 UIN SGD Bandung 2006	Pengaruh Pelatihan Terhadap Proses Manajemen BMT Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah	PINBUK dan BMT Kabupaten Sumedang	1). Pengaruh pelatihan (variable X) terhadap proses manajemen (variable Y) dengan r sebesar 0,1813 signifikan, berarti pengaruh tersebut dalam tingkat rendah. 2). Pengaruh proses manajemen (variable Y) terhadap kinerja (variable Z) dengan r sebesar 0,5114 signifikan, berarti terhadap pengaruh sedang dari proses manajemen terhadap kinerja BMT. 3). pengaruh pelatihan (variable X) terhadap kinerja (variable Y) dengan r sebesar 0,5236 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang diambil sebanyak 11 responden. oleh karena itu, makin banyak dilakukan pelatihan terhadap manajer/pengelola BMT, maka akan berpengaruh terhadap makin meningkatnya kinerja BMT

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian terdahulu diantaranya adalah;

1. Penelitian yang akan dilaksanakan ini terdapat 2 variable bebas (independen) yaitu pelatihan sebagai variable X1 dan kompensasi

sebagai variable X2, dan satu variable terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan sebagai variable Y;

2. Selanjutnya yang menjadi objek penelitian (lokasi/tempat dilakukannya penelitian) adalah Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung

F. Kerangka Pemikiran

1. Teori/Konsep Pelatihan

Secara kongkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan/keterampilan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa didasari dengan pengetahuan dan kemampuan yang memadai maka akan menghasilkan suatu yang tidak sesuai harapan/tujuan. Untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang memadai, diperlukan sebuah pendidikan atau pelatihan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Soekidjo Notoatmodjo⁵, pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan/keterampilan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan.

Islam memandang bahwa sesungguhnya melalui pendidikan (termasuk pelatihan didalamnya) dapat mengubah pola pikir manusia dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak terampil menjadi terampil, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Begitu pentingnya pendidikan/pelatihan dalam islam, sehingga merupakan perorangan.

⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 48.

Firman Allah Q.S An-nahl Ayat 125:

إِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ۗ وَارْتَقِبْ يَوْمَ تَأْتِي السَّمَاءُ بِدُحَانٍ أَسْفُوفٍ وَأَسْفُوفٌ أَسْفُوفٌ ۗ وَأُولَٰئِكَ فِي عَذَابٍ مُّهِينٍ ۗ
 ۚ إِنَّ رَّبَّهُمْ لَعَلِيمٌ بِذُنُوبِهِمْ ۗ وَأَن عَالَ ضَلَّ سَبِيلًا ۗ وَهُوَ يَلْبَسُونَ مَا لَعَنَهُ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.” Q.S An-nahl Ayat 125

Ayat diatas dapat dihubungkan dengan pelatihan yang harus diberikan oleh suatu institusi kepada setiap karyawannya. Dalam kalimat **لِّ**“Hikmah” dan **وَأَلِّمُوا** “Pelajaran” dimaksudkan

setiap manusia harus diberikan Hikmah dan Pelajaran yang baik dan juga mendapatkan petunjuk yang baik, kata Hikmah dan Pelajaran dalam sebuah instansi di maksudkan untuk memberikan pelatihan kepada setiap karyawan agar setiap karyawan mendapatkan kembali ilmu atau motivasi tambahan dari perusahaan dengan cara yang baik tidak harus dengan sikap yang arogan dari pimpinannya atau sikap yang kurang baik lainnya.

2. Teori/Konsep Kompensasi

Dalam rangka menumbuhkan motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan, selain daripada pemberian pelatihan, juga yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah hak-hak karyawan berupa kompensasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Danang Sunyoto⁶,

⁶Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2013), 87.

kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk mamfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja (konerja) yang tinggi.

Upah disebut juga *ujrah* dalam Islam, yang berarti adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.⁷ Definisi upah/gaji/kompensasi sebagaimana yang terangkum pada Firman Allah

SWT. Q.S At-Taubah Ayat 105

وَقُلْ عَمَلُوا أَسِيرَىٰ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِمْ وَمُنُونَا وَسْتَرُدُّونَ إِلَىٰ عَفِينِ لِمَ لَعَبْنُكُمْ بِبِ الشَّهَادَةِ أَيَمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“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” (Q.S At-Taubah 105)

مَلِّ صَمَن لِحْدَا مِّنْ ذَكَرُوهُوَ أَوْ مُؤَانِثِي مِّنْ فُلْنَدَ بِيْنَهُ حَيَوُ ۚ هُمْ أَجْرَهُمْ بِأَدْسِنَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki -laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Q.S An-Nahl 97)

⁷ <http://pengusahamuslim.com>, (diakses: 20 Maret 2017).

بِوَأَعْتَرَ فِيمَا آتَاكَ لِأَوْ أَلَّا رَأَدَلَّارَ حَخَّةٌ دَلَّنَمَ كَبَيْصَنَدَسَ نَنَّا أَيُّ ط
 وَأَمَّا نَسَدَحًا حَاكِنَسَيَّلًا وَأَغْتَبَتَ لِأَلْأَسْفَدَلَايَ قَضَ أَرِنَا أَلَا َ ط
 فَمُبْحِيًّا نَيِّدِسَ ٧٧ اللَّهُ

“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” (Q.S Al-Qassas 77)

Dari beberapa ayat tersebut terdapat kata ganjaran dan balasan yang dapat ditafsirkan pada kata upah atau kompensasi. Jadi, dalam Islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal shaleh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah/kompensasi) maupun diakhirat (berupa pahala), yang terlibat ganda. Selanjutnya, dari dua ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Islam memandang konsep upah atau kompensasi dalam dua aspek konsep, yaitu dunia dan akhirat.

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua factor, yakni objektif dan subjektif. Objektif adalah besaran kompensasi ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan Subjektif, kompensasi di tentukan melalui pertimbangan-pertimbangan social. Maksud daripada pertimbangan social adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja.

Selama ini faham ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula. Missal, tatacara pembayaran upah. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW.

Yang Artinya; “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”. (HR Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Dari hadist tersebut dapat disimpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal, misalnya mesin,

Implementasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan kompensasi yang islami dapat berasal dari dua sumber, yakni:

- a. *Musta'jir* (majikan), dan
- b. Pemerintah.

Musta'jir yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah bagi *ajir* (buruh/tenaga kerja). Termasuk dalam nilai kemanusiaan adalah unsur hasil.

Pentingnya kompensasi bagi para karyawan, Islam memberikan pedoman kepada pihak yang memperkerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian kompensasi harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut sebagaimana terangkum pada Sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi, yang artinya; “berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah ketentuan gajinya, terhadap apa yang dia kerjakan”.

Setiap karyawan berhak menerima kompensasi (upah/gaji) ketika sudah menyelesaikan pekerjaannya, maka jika terjadi penundaan/penunggakan haknya, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketepatan pemberian kompensasi, keadilan juga dilihat dari profesionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah kompensasi yang diterima. Professional dalam istilah sekarang lebih dikenal dengan system UMR (Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan agar pihak yang memperkerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai system kerja dan system pemberian kompensasi antara karyawan (pekerja) dengan majikan (yang

memperkerjakannya). Selanjutnya adil dimaknai sebagai kejelasan serta profesionalitas, maka kelayakan besaran besaran upah/gaji yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang dan papan.

3. Teori/Konsep Kinerja Karyawan

Hasil dari sebuah pekerjaan dapat dikatakan sebagai kinerja. Kinerja yang baik berdasarkan pada aturan dan budaya kerja yang terdapat padaperusahaan, serta atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh M. Maruf Abdullah⁸, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang sempurna, yang dibekali dengan akal-fikiran dan hati. Dalam melakukan aktivitas kehidupan, manusia senantiasa dituntut agar senantiasa menjalankan ajaran agama Islam, dan bekerja keras mengharapkan ridha Allah SWT. Dengan bekerja, manusia akan mendapatkan balasan yang akan diterima, apabila manusia memposisikan pekerjaan dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah. Hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.⁹

Berikut Firman Allah SWT yang berkaitan dengan kinerja:

عَوْلُ قَوْلِهِمْ لِمَا يَسْفَهَوْنَ ۗ مُكَلَّمَعَرَوْوْمُلُوسَوَّأَوْنِمْنُورُنَسَدُّنَو

إِمْلَغْنِيْقَاعِ ۗ لِأَبِيَوْمِ كُنْبَادَهَسْلَامِيْقَوْلِمَعَدَمُنْكَرَانَ ۗ ۱۰۵

⁸ M.Maruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 30.

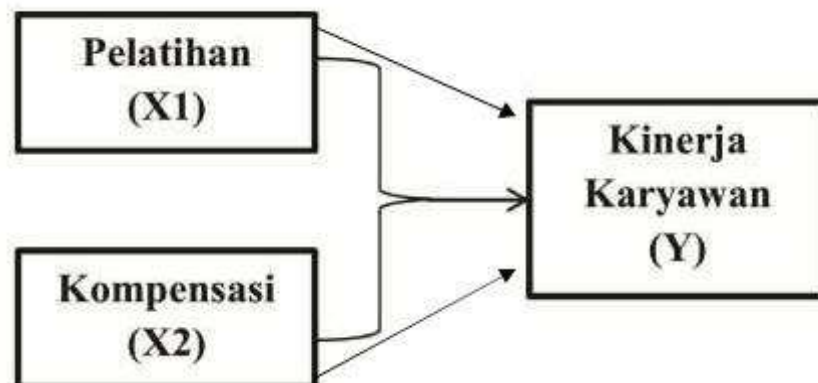
⁹ Naskah ilmiah. <http://zukhrufarisma.wordpress.com> (diakses 20 Maret 2017)

“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” (Q.S At Taubah : 105)

4. Kerangka Berfikir

Secara sederhana antara ketiga variable tersebut (pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan) dapat disajikan paradigam penelitian sebagai berikut:

Grafik 1.1
Kerangka Berfikir



Bahwa variable pelatihan dan kompensasi (X1, X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y), variable pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y), dan variable Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).

G. Hipotesis

Bedasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara peneliti terhadap permasalahan yang ada, ialah:

1. H_0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung.
 H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung.
2. H_0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah zakat (RZ) Pusat Bandung.
 H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung.
3. H_0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah zakat (RZ) Pusat Bandung.
 H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung.