

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja dan bekerja adalah dua kegiatan yang tak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia. Kerja dan kegiatan ekonomi merupakan ibadah dan jihad, karena bekerja bisa dikategorikan ibadah dan jihad apabila dilakukan secara konsisten terhadap peraturan Allah, artinya pekerja tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang dilarang oleh Allah.¹

Orang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya. Orang bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious need*) atau kebutuhan yang tidak disadari (*uncouscius need*), yang berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.²

Peterson dan Polman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor sebagai berikut:

1. *The disine of live* atau keinginan untuk hidup
2. *The disine of position* atau keinginan untuk suatu posisi
3. *The disine of fower* atau keinginan untuk kekuasaan
4. *The disine of recognition* atau keinginan untuk pengakuan.³

¹ A. Dzajuli dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat*, 2002:29

² Malayu S.P Hasibuan, *Manejemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta, 2003, hal. 42

³ *Ibid*, hal. 142

M. Abdul Manan, berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lajunya sebuah produksi adalah alam, tenaga kerja, modal organisasi.⁴ Tenaga kerja manusia dipandang penting karena efektivitas organisasi akan bermula dari efektivitas orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus berusaha agar bawahannya memiliki kemampuan dan keinginan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga bisa terjadi produktivitas yang baik.

Sebuah perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam tugasnya tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karena kemampuan dan kecakapan seorang karyawan tidak ada artinya bagi sebuah perusahaan jika para karyawannya tidak mau bekerja dengan giat.

Seorang karyawan mau bekerja dengan giat atau tidak itu terletak pada motivasi, motivasi berarti dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seorang bisa timbul dari motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik yang keduanya mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap perilaku dan prestasi kerja.⁵

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dengan motivasi bisa menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

⁴ M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, PT. Dana Bhakti Wakaf: Jakarta, 1997, hal. 55

⁵ Panji Anaroga, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta: Semarang, 1997 hal. 160

Suatu perusahaan membutuhkan mental karyawan yang mempunyai motivasi tinggi agar tercipta etos kerja yang baik pula, karena dalam etos kerja terkandung spirit atau semangat untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna lebih dalam, orang yang mempunyai etos kerja ia tidak mungkin membiarkan dunianya untuk menyimpang yang akan membinasakan kebaikan.⁶

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberi arti sikap, kepribadian karakter serta keyakinan atas sesuatu.⁷ Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Apabila seorang karyawan telah mempunyai etos kerja yang baik dan motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan menjadi produktif dalam kerjanya, maka produktivitasnya pun akan tercipta, hasil kerja baik seorang karyawan pasti akan dihargai oleh sebuah perusahaan atau instansi, penghargaan itu bisa berbentuk gaji/upah/insentif atau kompensasi atau sering disebut dengan imbal jasa.

Dunia tenaga kerja di era perubahan dan persaingan global seperti sekarang ini yang semakin ketat memberikan pengaruh dalam perubahan cara kerja dan pekerjaan itu sendiri.⁸ Fenomena seperti ini mempengaruhi bertambah luasnya operasi perusahaan agar tetap efektif menghadapi bertambah luasnya operasi perusahaan yaitu melalui sistem imbal jasa yang berbasis kompetensi atau prestasi kerja sehingga diharapkan perusahaan mampu menarik sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan tingkat imbal jasa yang kompetitif yang tidak kalah dengan perusahaan lain.

⁶ Syaiful Nu'man, *Etos Kerja Islami*, Suara Muhammadiyah: Jakarta, 2004, hal. 40

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani: Jakarta, 2002, hal. 15

⁸ Arifin Afandi, *Penerapan Sistem Imbal Jasa Berbasis Kompetensi*, Warta Pegadaian, 2004, hal. 30

Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan jasa baik swasta atau BUMN, imbal jasa dianggap suatu yang penting karena merupakan salah satu faktor utama walaupun setiap perusahaan mempunyai cara dan metode yang berbeda dalam pengaturannya.

Salah satu perusahaan yang dikelola oleh pemerintah adalah pegadaian dan pengelolaannya pun dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta tidak berhak untuk ikut mengelola karena sepenuhnya merupakan monopoli pemerintah.

Salah satu strategi yang dipakai oleh pegadaian untuk memajukan usahanya adalah dengan memberikan imbal jasa kepada para karyawan yang berprestasi. Selain faktor di atas dunia usaha yang bergerak dalam bidang jasa yang penuh dengan persaingan dan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat lagi serta mengarahkan perusahaan agar tetap menarik dan mempertahankannya, alasan-alasan itulah yang melatarbelakangi pegadaian menerapkan sistem imbal jasa.

Untuk lebih mudah dalam penelitian ini, peneliti mengadakan penelitian di Pegadaian Kantor Wilayah Bandung. Di pegadaian ini mulai memberlakukan sistem imbal jasa mulai tahun 2003 pada rencana jangka panjang (RJP 2001-2005), (wawancara dengan staf SDM Bapak Roni tanggal 27 Desember 2004). Dengan diberlakukannya sistem ini diharapkan dapat mendorong pengembangan kompetensi atau prestasi kerja karyawan dan pencapaian kerja serta peningkatan dan komitmen sesuai dengan kompetensi atau prestasi kerja masing-masing karyawan.

Ibu Yuni (Staf SDM, wawancara tanggal 27 Desember), mengatakan bahwa yang menjadi tolak ukur atau *reward* bagi karyawan untuk mendapatkan imbal jasa adalah antara lain dilihat dari kecakapan kerja, disiplin kerja, *on time*, *time work*, cara kerja dengan atasan, dll. Sehingga apabila kriteria tersebut di atas bisa terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan poin, apabila poin tersebut sudah mencapai target maka karyawan tersebut bisa dipromosikan untuk naik jabatan.

Dari uraian masalah di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang imbal jasa dengan judul **“DAMPAK SISTEM IMBAL JASA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PERUM PEGADAIAN KANTOR WILAYAH BANDUNG”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya penerapan sistem imbal jasa dengan prestasi kerja cukup memberikan motivasi bagi para karyawan untuk lebih profesional dan berprestasi dalam bekerja.

Oleh karena itu penulis merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa yang dimaksud dengan sistem imbal jasa bagi karyawan?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian imbal jasa bagi para karyawan?
3. Bagaimana dampak pemberian imbal jasa terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis terhadap kasus di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan imbal jasa bagi para karyawan.
2. Untuk mengetahui dampak pemberian imbal jasa terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian imbal jasa bagi para karyawan.

D. Kerangka Berpikir

Agar seseorang mau melakukan pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan itu berbeda-beda, salah satunya adalah keinginan atau kebutuhan akan sebuah penghargaan atas prestasi kerjanya. Allah berfirman dalam surat ar-Rahman ayat 60 yang berbunyi :

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

“Tidak ada balasan sebuah kebaikan kecuali dengan kebaikan pula”.⁹

Dan kaidah fiqhnya adalah:

الْأَجْرُ بِقَدْرِ الْمَشَقَّةِ

“Penghasilan itu disesuaikan dengan tingkat kesulitan kerja”¹⁰

Penghargaan atas prestasi kerja biasanya dinyatakan dalam bentuk gaji, insentif, serta tunjangan dan fasilitas lainnya seperti tunjangan hari raya, jamsostek, kendaraan dinas dan lain sebagainya.

⁹ Soenarjo, dkk, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Depag RI: Jakarta, 1989, hal. 889

¹⁰ Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Gema Risalah Press: Bandung, 1992, hal.

Suatu imbal jasa yang telah diberikan perusahaan pada karyawan harus memenuhi syarat keadilan juga harus dapat menjamin bahwa karyawan harus dapat hidup dengan layak, sebaliknya ketidakadilan dalam pemberian imbalan akan menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan karena mereka menganggap prestasi kerjanya kurang dihargai oleh perusahaan.

Bagi seorang karyawan imbalan jasa yang baik adalah yang bisa memberikan rasa kepuasan, aman dan ketenangan dalam kerja, apabila kebutuhan akan penghargaan ini sudah bisa terpenuhi, diharapkan para pekerja bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik serta bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

“Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.¹¹

Dengan adanya imbal jasa, ini sesuatu yang penting bagi seorang karyawan karena bisa memotivasi gairah kerjanya untuk lebih berprestasi dan produktif, dalam hal ini perusahaan juga berusaha untuk bisa memancing dan meningkatkan gairah kerja karyawannya, agar para karyawan memiliki kemampuan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

UU NO. 1 tahun 1970 yang bertujuan mengatur ketenagakerjaan dan keselamatan kerja sehingga bisa mengatur perubahan pengawasan yang bersifat represif menjadi pengawasan preventif oleh karena itu perusahaan harus memberikan rasa aman, ketenangan kepada para pekerja.

¹¹ Soenardjo, *Op. Cit.* hal. 444

Islam memiliki konsep bermu'amalah yang sangat luas, begitupun hubungannya dengan perekonomian atau bisnis yang mendapat perhatian cukup serius, karena dengan berinteraksi manusia dengan manusia lain itu akan terjadi perputaran harta yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan harta pun tidak akan berputar pada orang kaya saja tapi akan berputar dengan orang-orang miskin juga, oleh karena itu sekecil apapun aktivitas manusia di dunia harus didasarkan pada ketetapan Allah agar selamat di akhirat.¹²

Muamalah dalam arti sempit adalah aturan-aturan Allah yang wajib ditaati yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lainnya dalam kaitannya dengan cara memperoleh dan mengembangkan harta.¹³

Dalam fiqh muamalah sering dibahas bahwasanya kepemilikan barang atau harta yang sah menurut syara' adalah salah satunya yang disebabkan adanya aqad atau perikatan atau kepemilikan yang semuanya itu bisa dilakukan karena transaksi seperti jual beli, sewa menyewa, upah mengupah atau ijarah dan lain-lain.

Upah mengupah agak sedikit berbeda dengan sewa menyewa, dimana sewa menyewa yaitu menjual manfaat sedangkan upah mengupah menjual tenaga atau kekuatan.¹⁴

Upah mengupah sering disebut dengan istilah *al-ijarah*. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang menurut bahasanya *al-iwadh* atau dalam bahasa Indonesia ialah ganti rugi.¹⁵

¹² Rahmat Syafe'i, *Fiqh Mua'malah*, Pustaka Setia: Bandung, 2000, hal. 15

¹³ Hendi Suhendi, *Fiqh Mua'malah*, Gunung Djati Press: Bandung, 1997, hal. 2

¹⁴ *Ibid.*, hal. 117

¹⁵ *Ibid.*, hal. 115

Dalam upah mengupah adanya aqad perjanjian yang akan mengikat kepada kedua belah pihak dan akan dinyatakan syah bila dengan melakukan ijab qabul dari pihak majikan dan karyawan. Sehingga upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagai jaminan peningkatan kesejahteraan hidup bagi para karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan.

Dalam ajaran Islam dibenarkan adanya transaksi dengan cara upah mengupah yaitu dengan menjual tenaga atau kekuatan, ayat al-Quran yang membolehkannya adalah Q.S Al-Thalaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka”.¹⁶

Sedangkan hadis yang berhubungan dengan ijarah adalah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah sewaan sebelum keringatnya kering”.

Dari dalil-dalil di atas diterangkan secara jelas bahwa ijarah atau upah mengupah diperbolehkan dan ijma para ulama sepakat bahwa ijarah diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.¹⁷

Dalam ijarah terjadi transaksi antara karyawan dengan perusahaan, dimana dalam kaitan Undang-undang Hukum Perburuhan pasal 1602 dijelaskan mengenai majikan wajib membayar upah kepada para buruh pada waktu yang ditentukan.¹⁸

¹⁶ Soenardjo *Op. Cit.*, hal. 445

¹⁷ Rahmat Syafe'i, *Op. Cit.*, hal. 124

¹⁸ Imam Soepomo, *Undang-undang Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, 2001, hal. 68

Seorang buruh atau karyawan dan seorang majikan atau perusahaan berhak mengatur persyaratan tentang upah mengupah yang termuat dalam perjanjian kerja seperti macam pekerjaan, lamanya perjanjian kerja, besarnya upah dan lain-lain, selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam.

Penetapan upah para pekerja menurut Yusuf Qardhawi¹⁹ adalah sebagai berikut:

1. Niat kerja, karena tidak mungkin menyamakan orang pintar dengan orang bodoh, orang yang ahli dengan tidak ahli, menyamakan kedua hal tersebut adalah dzalim.
2. Kebutuhan pegawai, yang pokok dan yang wajib dipenuhi seperti sandang, pangan, transpor, pengobatan, pendidikan dan lain-lain.

Alasan penulis memilih imbal jasa sebagai motivasi kerja, serta pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan adalah karena penulisan beranggapan bahwa imbal jasa mempunyai peranan penting sebagai alat pemotivasi semua karyawan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu perlu diperhatikan pula masalah pemberian imbal jasa atau insentif baik berupa bonus yang diberikan di luar gaji dan upah, jaminan sosial serta perhatian terhadap kemajuan yang dicapai karyawan, juga perlu diperhatikan imbalan sosialnya yaitu yang berupa pengakuan status sosial karyawan yang berprestasi baikpun lamanya karyawan bekerja. Hal ini harus sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dalam muamalah adalah sebagai berikut:

¹⁹ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Pers: Jakarta, 1997, hal. 233

1. Prinsip keadilan (*al-'adl*), maksudnya adalah bahwa dalam setiap menetapkan hukum serta menjalankannya itu harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan haknya.
2. Prinsip kemerdekaan atau kebebasan (*al-huriyyah*), baik kebebasan individu, kebebasan komunal, kebebasan beragama, kebebasan berserikat, kebebasan berpolitik dan lain-lain.
3. Prinsip tolong menolong (*al-ta'awun*), dengan maksud agar setiap muslim mampu untuk melakukan perbuatan tolong menolong terutama dalam berbuat kebaikan.
4. Prinsip toleransi (*tasamuh*), yaitu adanya jaminan tidak terlanggarnya hak-hak Islam dan umatnya.²⁰

E. Langkah-langkah Penelitian

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam penelitian ini maka penulis menempuh langkah-langkah sebagai berikut.

1. Menentukan Metode Penelitian

Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan metode deskriptif.

2. Penentuan Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan di Pegadaian Kanwil Bandung, karena lokasi tersebut berdekatan dengan tempat tinggal penulis, dan diharapkan penelitian ini bisa berjalan lebih lancar, mempermudah dalam pengumpulan data serta dengan biaya dan resiko yang cukup ringan.

²⁰ Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, LPPM Unisba: Bandung, 1995, hal. 72

3. Penentuan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian kali ini dengan menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Sumber data primer, data ini merupakan sumber data yang paling utama dalam penelitian yang didapatkan dari hasil wawancara dari pihak-pihak yang terkait baik dari staf direksi pegadaian Kanwil Cabang Bandung ataupun dari para karyawan.
- b. Sumber data skunder, yaitu sumber data pendukung dari penelitian ini baik yang didapat dari sejarah pegadaian Kanwil Bandung atau bersumber dari buku atau majalah yang bisa membantu dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik Wawancara (interview)

Metode ini digunakan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan para karyawan dan para staf direksi pegadaian kanwil cabang Bandung, sehingga diharapkan diperoleh suatu data yang jelas dan akurat.

- b. Studi Kepustakaan

Untuk melengkapi penelitian ini, penulis mencoba dengan data-data yang bersumber dari buku-buku yang bisa menjadi bahan rujukan atau penunjang penelaahan terhadap kasus yang dibahas.

5. Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan penulis kemudian akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif, dan dalam pelaksanaan penganalisaan masalah ini dilakukan dengan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengkaji semua sumber data yang terkumpul dari berbagai sumber, baik sumber primer atau sumber skunder.
- b. Mengklasifikasikan data ke dalam suatu masalah secara berurutan sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian.
- c. Menarik kesimpulan dari data yang telah terkumpul sesuai dengan pembahasan serta tujuan penelitian.

