

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Gaji

##### 1. Pengertian Gaji

Gaji (*sallary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Dalam hal ini perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini pengertian gaji

biasanya disebut sebagai gaji pokok, biasanya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.<sup>1</sup>

Dessler, dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan *gaji* adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya, dan pembayaran hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Armstrong dan Murlis, dalam bukunya *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*, berpendapat *gaji* merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.<sup>2</sup>

## **2. Fungsi dan Tujuan Penggajian**

---

<sup>1</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 252

<sup>2</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber...*, h. 189

### **a. Fungsi Gaji**

Fungsi gaji bukan hanya untuk membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain yaitu:

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang.<sup>3</sup>

### **b. Tujuan Pemberian Gaji**

Adapun tujuan gaji adalah:<sup>4</sup>

- 1) Ikatan kerja sama

---

<sup>3</sup> Hasibuan Malayu.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 80-82

<sup>4</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan edisi kedua*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada,2011), h. 762

Dengan pemberian upah dan gaji akan terjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan dan *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah untuk memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

6) Disiplin

Disiplin karyawan akan semakin baik dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9) Pengaruh pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Menentukan Gaji**

Meskipun sudah dievaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan tingkatan atau kualifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab di luar hal tersebut (*internal equity* dan *external equity*) masih ada sejumlah faktor atau

kekuatan yang memengaruhi tingkat gaji di luar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah:<sup>5</sup>

- a. Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.
- b. Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah dan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- c. Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan

---

<sup>5</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber...*, h.

kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, di mana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi upah yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

- d. Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.
- e. Faktor internasional. Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul



dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji. Atau, untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

- f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar. Di lain pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.

g. Biaya dan produktivitas. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok akan menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Tidak mempunya perusahaan dalam mencapai keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

#### **4. Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji**

Program pemberian upah dan gaji 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 upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.<sup>6</sup>

##### **a. Asas Adil**

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja,

---

<sup>6</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber...*, h.

jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil itulah akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

## 5. Gaji dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah/gaji bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam islam bisa dilihat dari kebijakan rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur mekkah.<sup>7</sup>

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah/gaji bagi para pegawai sebelum mereka menjalankan pekerjaannya. Rasulullah saw bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَحِيْرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

*”Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”*(HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah)

Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi

---

<sup>7</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *manajemen syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*, (jakarta: PT raja grafindo persada,2012), h. 113

pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.<sup>8</sup>

Upah/gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah/gaji sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya dalam surat Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*“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-Ahqaf:19)<sup>9</sup>*

Untuk itu, upah/gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.<sup>10</sup>

## **B. Jaminan Sosial**

### **1. Pengertian Jaminan Sosial**

---

<sup>8</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *manajemen syariah...*, h. 113

<sup>9</sup> Al-Qur'an dan Teremah, (CV Penerbit J-ART, 2004), h. 504

<sup>10</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *manajemen syariah...*, h. 114

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>11</sup>

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang secara luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam kegiatan empat usaha utama, yaitu:

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana,

---

<sup>11</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 166

pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.

- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial.
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial.
- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial.

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut, maka secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun

1974 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 2 ayat (4) sebagai berikut: “Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”.<sup>12</sup>

Sedangkan arti jaminan sosial secara sempit dapat dijumpai dalam bukunya Imam Soepomo yang merumuskan bahwa: “jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya”.<sup>13</sup>

## **2. Jenis-Jenis Jaminan Sosial**

### **a. Jaminan Kecelakaan Kerja**

---

<sup>12</sup>Zaeni Asyhadie, *hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), h. 118-119

<sup>13</sup>Zaeni Asyhadie, *hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, h. 120



Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan kerja bisa jadi akan mengakhibatkan:<sup>14</sup>

- a) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakan yang mengakhibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
- b) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
  - 1) Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakhibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
  - 2) Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakhibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

---

<sup>14</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, h. 122

Yang dimaksud dengan cacat dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Sosial tenaga kerja adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsi lagi), ketidakmampuan bekerja secara tetap atau total, dan mengakibatkan timbulnya risiko ekonomis bagi penderitanya.

Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakhibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.<sup>15</sup>

#### **b. Jaminan Kematian**

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang

---

<sup>15</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, h. 122

diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Karena itulah maka dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pemerintah mengadakan program Jaminan Kematian.<sup>16</sup>

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya pemakaman. Dalam hal ini manfaat jaminan kematian dalam Penjelasan Umum Undang-Undang No.3 Tahun 1992, yang menyatakan: Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga

---

<sup>16</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, h. 128

baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Pada prinsipnya jaminan kematian bukan untuk mengganti jiwa tenaga kerja dengan santunan berupa uang, tetapi untuk membantu meringankan beban keluarga yang ditinggal mati oleh tenaga kerja dan dimaksudkan untuk mengganti sebagian dari sumber penghasilan yang hilang bagi ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia. Hal ini mengingat hilangnya jiwa seseorang karena meninggal dunia tidak mungkin dapat dinilai dengan uang, tetapi disamping itu risiko kematian merupakan risiko yang tidak bisa dielakkan oleh setiap manusia.<sup>17</sup>

### **c. Jaminan Hari Tua**

Jaminan hari tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat

---

<sup>17</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 169-170

tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Masalah JHT ini Sentanoe Kertonegoro berpendapat: Jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidaknya-tidaknya lima tahun.

Arti penting jaminan hari tua bagi tenaga kerja dengan jelas diuraikan di dalam penjelasan Umum Undang-Undang No.3 Tahun 1992, yaitu: Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut tidak menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketentraman kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan

yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu

Pada prinsipnya jaminan hari tua memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi kelangsungan hidup dimasa yang akan datang. Terutama setelah tenaga kerja yang bersangkutan tidak produktif lagi.<sup>18</sup>

#### **d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan prduktivitas tenaga kerja sehingga dapat melakukan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (*kuratif*). Alasan

---

<sup>18</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 171-172

diselenggarakannya pemeliharaan bagi tenaga kerja adalah sebagaimana dijelaskan di dalam penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu: “oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada seseorang, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja”. Meskipun telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja, pengusaha tetap berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya, yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*), sebab program jaminan kesehatan hanyalah bersifat pemberian pelayanan dasar. Disamping itu, bertujuan untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif

bagi pembangunan. JPK selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.<sup>19</sup>

### **3. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial**

#### **a. Tujuan**

Dari beberapa definisi jaminan sosial di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan jaminan sosial pada prinsipnya adalah:<sup>20</sup>

1. Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi risiko-risiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu, seperti:
  - a) Kebutuhan akan pelayanan medis;
  - b) Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan karena:
    - a) Sakit;

---

<sup>19</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 173-174

<sup>20</sup> Zaeni Asyhadie, *aspek-aspek hukum...*, h. 35-36



- b) Hamil;
  - c) Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan;
  - d) Hari tua;
  - e) Cacat;
  - f) Kematian pencari nafkah.
- c) Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.
2. Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan.

#### **b. Manfaat**

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi

---

<sup>21</sup> Zaeni Asyhadie, *aspek-aspek hukum...*, h. 36

pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.

2. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, di mana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
3. Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat lain.
4. Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada

gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dengan rasa ikut memiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh konsepsi Hubungan Industrial Pancasila.

5. Dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.
6. Secara nasional jaminan sosial ini akan memberi kontribusi berikut.
  - a) Iuran selalu diterima beberapa tahun sebelum pembayaran jaminan yang cukup besar karena adanya program berjangka panjang.
  - b) Dengan demikian, terjadinya pemupukan dana yang untuk sementara sebelum digunakan untuk membayar jaminan, bisa digunakan/dipinjam untuk dana

pembangunan, baik sektoral maupun regional. Pemupukan dana atau cadangan finansial ini lama kelamaan akan semakin besar disebabkan karena hal-hal berikut.

- 1) Pembayaran jaminan dalam jumlah yang besar biasanya baru terjadi beberapa puluh tahun setelah terbentuknya program tersebut.
- 2) Perkembangan industri akan meningkatkan kepesertaan dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang wajib ikut serta dalam program tersebut.
- 3) Distribusi penduduk yang cenderung pada umur muda, seperti di negara berkembang, akan memberikan peserta-peserta muda yang lebih banyak daripada mereka yang segera berhak untuk menerima jaminan.

#### **4. Jaminan Sosial dalam Perspektif Islam**

Dalam hal jaminan sosial Allah berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 195 bahwa Allah memerintahkan untuk menyisihkan sebagian hartanya untuk kebaikan diri sendiri maupun kebaikan orang lain, hal ini berlaku untuk jaminan sosial karena menyangkut kebaikan diri sendiri.

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى  
التَّهْلُكَةِ ۖ وَأَحْسِنُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

*“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”(QS. Al-Baqarah:195)<sup>22</sup>*

Selain itu manusia tidak pernah tau kapan Allah akan mendatangkan kemudharatan kepada hambanya dan tidak ada suatu hal pun yang bisa menghalanginya, begitu juga dengan kebaikan yang Allah datangkan. Sehingga perlu adanya jaminan sosial untuk menghadapi suatu kemudharatan baik itu dalam hal kesehatan,

---

<sup>22</sup> Al-Qur'an dan Teremah, (CV Penerbit J-ART, 2004), h. 30

kecelakaan dan lain sebagainya. Hal ini Allah berfirman dalam surat Al-An'am ayat 17 sebagai berikut:

وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ  
بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

*“Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan dia sendiri. Dan jika mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia maha kuasa atas tiap-tiap sesuatu.” (QS. Al-An'am:17)<sup>23</sup>*

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu dan sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa

---

<sup>23</sup> Al-Qur'an dan Teremah, (CV Penerbit J-ART, 2004), h. 129

tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.<sup>24</sup>

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*)

---

<sup>24</sup> Moehariono, *pengukuran kinerja...*, h. 95

merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan kinerja menurut *The scriber-Bantam English Dicionary* berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan(*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar(*to discharge of fulfil as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab(*to execute or complete an understaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin(*to do what is expepte of a person machine*).<sup>25</sup>

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja

---

<sup>25</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 96



atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>26</sup>

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeiser terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Sedangkan menurut Mahsun ada beberapa elemen pokok yaitu:

---

<sup>26</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 97

- menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.<sup>27</sup>

Menurut Payaman S Simanjuntak, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang

---

<sup>27</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, h. 111

dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:<sup>28</sup>

1) Kemampuan dan keterampilan kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya (*human investment*).

---

<sup>28</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, h. 112

Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

## 2) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan

mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.<sup>29</sup>

b. Faktor dukungan organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja,

---

<sup>29</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, h. 113

akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja seseorang.

Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.<sup>30</sup>

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh

---

<sup>30</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, h. 114

tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.<sup>31</sup>

Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu: Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang

---

<sup>31</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, h. 115

diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya layanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada ukuran yang dihasilkan.

Insentif, merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).



Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: Asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.<sup>32</sup>

c. Faktor Dukungan Manajemen.

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga tergantung pada kemampuan amanajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

---

<sup>32</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian...*, h. 116

Menurut Veithzal Rivai pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

### **3. Indikator Kinerja**

Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, ada yang mendefinisikan bahwa: (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan; (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan

derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya; (3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi; (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Sebenarnya indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut. Apabila dikatakan seseorang sudah paham, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai tingkat pemahaman orang tersebut, paham yang bagaimana dan sejauh mana.<sup>33</sup>

Adapun contoh indikator kinerja sebagai berikut.

1. *Economic Value Added (EVA)*.

---

<sup>33</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja...*, h. 108

2. Pertumbuhan pendapatan (*Revenue Growth*).
3. Pemanfaatan aktiva yang diukur dengan *Asset Turn Over*.
4. Jumlah *Customer* baru.
5. Jumlah *Customer* yang menjadi *Non-Customer*.
6. Kecepatan waktu layanan *Customer*.
7. Tingkat kepuasan *Customer*.
8. ketepatan waktu produksi (*Cycle Time*).
9. Ketepatan pesanan (*On-Time Delivery*).
10. Perputaran keefektivan (*Cycle Effectiveness-CE*).
11. Ratio ketersediaan informasi.
12. Tingkat kepuasan karyawan.
13. Tingkat pemberdayaan karyawan.
14. Tingkat produktivitas karyawan.
15. Presentase sasaran yang diimplementasikan.
16. Tingkat pencapaian kriteria pendukung keberhasilan tim, dan lain-lain.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) Bisnis dan Publik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.32

#### 4. Kinerja dalam Perspektif Islam

Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surat an-nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ  
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا  
يَعْمَلُونَ

*“Barang siapa 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”.*(QS. An-Nahl:97)<sup>35</sup>

Dalam ayat lain Allah berfirmandalam surat al-kahfi ayat 30

---

<sup>35</sup> Al-Qur'an dan Teremah, (CV Penerbit J-ART, 2004), h. 278

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ  
مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

*“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakannya amalan(nya) dengan baik”(QS> Al-Kahfi:30)<sup>36</sup>*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.<sup>37</sup>

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil yang dikerjakan. Manusia yang paling baik kinerjanya di sisi

---

<sup>36</sup> Al-Qur'an dan Teremah, (CV Penerbit J-ART, 2004), h. 297

<sup>37</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *manajemen syariah*,, h. 122

Allah adalah orang yang paling bertakwa.<sup>38</sup> Allah berfirman dalam surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal” (QS- Al-Hujurat:13)<sup>39</sup>*

#### **D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai alat bantu dalam memberikan gambaran terkait penelitian yang akan dilakukan. Gambaran yang bisa digunakan terkait dengan kerangka berpikir, cara mengelola data dan memberikan gambaran tentang objek yang akan diteliti yang telah dibahas dalam penelitian terdahulu.

---

<sup>38</sup> M. Suyanto, *Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*, (yogyakarta: CV Andi Affset, 2008), h.230

<sup>39</sup> Al-Qur'an dan Teremah, (CV Penerbit J-ART, 2004), h. 517

Penelitian terdahulu juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian pertama oleh Erma Oktaria (2018) dalam bentuk skripsi dengan judul: "*Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Sarhif Brother Lampung Utara)*". Berdasarkan tujuan dan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel dan nilai signifikansinya dibawah 0,05. Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel dan nilai signifikan diatas 0,05. Jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel



dan nilai signifikannya diatas 0,05.<sup>40</sup> Begitu juga dengan Jurnal ilmiah Aplikasi Manajemen dengan judul: ”*Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di kota Makassar*”. Dari penelitian tersebut didapat kesimpulan bahwa: Upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kepuasan kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningka. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan

---

<sup>40</sup> Erma Oktaria, skripsi: “*Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Sharhif Brother Lampung Utara)*” (Lampung: UIN Raden Intan, 2018), h. 130-131

pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima.<sup>41</sup> Penelitian selanjutnya yaitu mengenai Tesis Setiadi (2009) yang berjudul: ”*Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semarang Makmur Semarang*”. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif ( $r = -0,270$ ) dan angka probabilitas ( $p = 0,58$ ) sehingga tidak signifikan pada taraf

---

<sup>41</sup> Akmal Umar, “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Industri Manufaktur di Kota Semarang”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 21 (Juni 2012), h. 416

kepercayaan 95%, sehingga hubungan X dengan Y atau hubungan upah dengan produktivitas adalah negatif. Kemudian hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif ( $r = -0,160$ ) dan angka probabilitas ( $p = 0,267$ ) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X dengan Y atau hubungan jaminan sosial dengan produktivitas adalah negatif.<sup>42</sup> Penelitian keempat dilakukan oleh Adi Putra (2016) dalam bentuk skripsi yang berjudul: *”Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah Sulselrabar”* dengan kesimpulan sebagai berikut: Hasil perhitungan statistik uji-F menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,691. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,439 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $11,691 > 2,439$  dengan  $\text{Sig } f$   $0,000 < 0,5$ , ini berarti bahwa variabel independen ( $X_1$ ),

---

<sup>42</sup> Setiadi, Skripsi: *”Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Semarang Makmur Semarang”* (Semarang: Univaersitas Diponegoro, 2009), h. 91

( $X_2$ ), ( $X_3$ ), ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.<sup>43</sup>

Dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas terdapat perbedaan dengan judul yang penulis buat yaitu: "*Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa-Tangerang)*". Di judul ini penulis mencoba menggabungkan dua Variabel X yaitu gaji dan jaminan sosial dengan Variabel Y yaitu kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Peneliti

---

<sup>43</sup> Adi Putra, Skripsi: "*Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah Sulselrabar*" (Makasar: UIN Alauddin, 2016), h. 83

bukannya bertahan kepada hipotesis yang telah disusun, melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.

Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang kita harapkan.<sup>44</sup>

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yang menduga bahwa suatu variabel mempunyai korelasi dengan variabel lain baik secara parsial maupun secara simultan. Maka hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho<sup>1</sup>: Gaji *tidak berpengaruh signifikan* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>44</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 59

$H_a^1$ : Gaji *berpengaruh signifikan* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_o^2$ : Jaminan Sosial *tidak berpengaruh signifikan* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a^2$ : Jaminan Sosial *berpengaruh signifikan* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_o^3$ : Gaji dan Jaminan Sosial *tidak berpengaruh signifikan* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a^3$ : Gaji dan Jaminan Sosial *berpengaruh signifikan* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.