

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap individu memerlukan pekerjaan yang mampu menghasilkan manfaat yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berbagai macam cara yang dilakukan manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima balas jasa dari perusahaan berupa kompensasi baik kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial. Setiap individu memerlukan pekerjaan yang mampu menghasilkan manfaat yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan tersebut. Karena kekuatan perusahaan terletak pada manusianya, karena manusia memperlancar kegiatan operasional, bukan sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya¹ maka dari itu salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu pemberian kompensasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawannya. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

Kompensasi finansial menyangkut penghargaan perusahaan terhadap individu di dalam pekerjaannya. Secara psikologis, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas karyawan padap perusahaan, karena mereka merasa diperhatikan dan dibayar sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak layak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga akan menyebabkan karyawan tidak bersemangat dan bisa keluar dari perusahaan tersebut. Namun dalam pemberian kompensasi finansial harus ada pertimbangan dan kesepakatan dari pihak perusahaan dan karyawan, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi finansial yang layak dan adil kepada karyawan.

kompensasi yang baik, yaitu pemberian kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk karyawan. Hal ini diyakini akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk produktifitas dan menghasilkan prestasi kerja yang baik, tentu

¹ Gouzali Saydam. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1996) h.49

hal ini mempengaruhi kegiatan oprasional dan produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan memenuhi kriteria layak dan cukup untuk diberikan kepada karyawan. “Kompensasi ini juga dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”².

Sebuah penghargaan atau kompensasi tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan menghindari konflik antar perusahaan dan karyawan dalam bekerja. Dengan ketidak puasan karyawan yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam memberikan kompensasi cenderung mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan dan kegiatan produksi menjadi terhambat, yang pada akhirnya membuka kesempatan kepada karyawan untuk pindah kerja ke tempat lain.

Maka dari itu sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat dan adil sesuai dengan prespektif Islam sehingga kompensasi finansial yang diberikan harus diperhatikan tentunya dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya. Kompensasi finansial masih merupakan salah satu bentuk efektif untuk menghargai prestasi kerja karyawan. Kompensasi finansial juga dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya gaji/upah. Hal ini juga sudah dijelaskan pada Al-quran yaitu pada QS. Al-Taubah 09:105

Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya dan mendapatkan hasil setimpal untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Taubah 09:105. Yang Artinya :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا 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

² Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2011) cet. 3 h.181

*akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*³

Dalam menafsirkan QS.Al-Taubah 09:105 di atas, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :

*“Berkerjalah kamu, karena Allah semata dengan anekah amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”*⁴

Tafsir dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal -amal itu, sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan, upah atau kompensasi. Lebih jauh QS. Al-Taubah 09 ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Hal yang paling unik dari ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar dan mendapatkan barokah.⁵

Kompensasi juga terdapat dalam Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia tahun 2000 dalam Pasal 38 Hak Atas Kesejahteraan Ayat 3, yaitu Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama dikarenakan perusahaan harus memberikan upah yang adil.⁶

Pemberian kompensasi yang digunakan pada perusahaan umumnya menggunakan kompensasi finansial yaitu berupa gaji/upah dan bonus dan besar kecilnya jumlah pemberian kompensasi masih ditentukan oleh jenjang kepangkatan, golongan dan senioritas. Persoalan kompensasi seringkali menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan, karena penentuan gaji tidak didasarkan atas kinerja, melainkan karena pertimbangan kepangkatan dan senioritas. Kondisi seperti ini menjadi masalah karena setiap orang digaji dengan bayaran yang sama walaupun kinerjanya berbeda tergantung jabatan yang ditempati.

CV. Polita Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan produk pangan,pertanian,wisata edukasi dan program pembinaan kewirausahaan, CV.Polita Nusantara terletak di jalan sumargo Gg flamboyant No.29 kelurahan telogo anyar

³ Dapertemen Agama Republik Indonesia, 2002. QS.Al Taubah 105 *Al-Quran dan Terjemahannya*. Penerbit: Al Kam@il. Jakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia

⁴ Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, Vol 5, h. 670

⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Sistem Penggajian Islam, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), h. 27

⁶ Undang-undang tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia pasal 28 ayat 3 tahun 2000

Kec.lamongan kabupaten lamongan. Pada observasi awal yang dilakukan, peneliti mengamati bawahannya karyawan di CV. Polita Nusantara kurang bersemangat untuk bekerja dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga banyak pekerjaan yang tidak berjalan dengan lancar, lalu peneliti juga mengamati banyaknya pekerja yang mengundurkan diri. Tentu saja hal ini berdampak buruk bagi oprasional perusahaan dan juga pegawai karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan baik dan saling berkerjasama tidak berjalan dengan semestinya dan tidak selesai tepat waktu.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘**Kompensasi finansial dalam prespektif Islam pada CV. Polita Nusantra**’

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan di CV. Polita Nusantara?
2. Bagaimana kompensasi finansial yang sesuai prespektif Islam?
3. Apakah kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan di CV. Polita Nusantara sudah sesuai prespektif Islam?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial yang diberikan CV. Polita Nusantara pada karyawannya.
2. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan membuat pedoman yang sesuai prespektif Islam.
3. Untuk mengetahui kompensasi finansial CV. Polita Nusantara dan memberi saran mengenai kompensasi finansial yang sesuai prespektif islam.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis
Sebagai pengetahuan saya dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan didalam kompensasi finansial dalam prespektif Islam, dan untuk menambah wawasan penulis dalam bidang kompensasi serta memenuhi penyelesaian program strata 1 (S1)
2. Bagi Akademik

Dapat memberikan suatu pemikiran dan pengetahuan baru ekonomi syariah khususnya kompensasi finansial dalam prespektif Islam tentang sistem yang berpedoman pada nilai-nilai islam.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah pengambilan keputusan khususnya mengenai kompensasi finansial dalam prespektif Islam.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini berjalan dengan lancar dan sukses dengan tujuan penelitian, maka peneliti menerapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan responden yang sudah ditentukan oleh peneliti, maka penelitian ini dilakukan di CV.Polita Nusantara terletak di jalan sumargo Gg flamboyant No.29 kelurahan telogo anyar Kec.lamongan kabupaten lamongan.
2. Sesuai dengan judul penelitian maka peneliti hanya meneliti tentang kompensasi finansial yang diberikan oleh CV. Polita Nusantara