

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Sistem Pemberian Kompensasi di UD. Putra Agung**

Berdasarkan teori malayu SP Hasibuan bahwa kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian.<sup>70</sup> Sebagaimana arti karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di UD. Putra Agung Tulungagung bahwasanya kompensasi yang diterapkan sangat berperan penting dalam kesejahteraan karyawan dan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima pegawai dalam

---

<sup>70</sup>Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, cet. Ke 14), hlm. 117

bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain.

Kompensasi langsung juga merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan, di UD. Putra Agung pemberian kompensasi langsung (finansial) ini sudah diterapkan dan sampai sekarang masih berjalan yaitu berupa upah dan gaji.<sup>71</sup>

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Di UD. Putra Agung pemberian kompensasi tidak langsung meliputi seperti halnya seperti waktu cuti hari libur hari sabtu atau minggu dalam perminggu nya , lalu cuti libur saat sakit atau liburan (hari raya) serta THR yaitu tunjangan hari setiap tahun nya dengan memberikan beras 25kg serta kebutuhan pokok lainnya kepada seluruh karyawan serta warga sekitar UD. Putra Agung.<sup>72</sup>

Pada umumnya sistem pemberian kompensasi ada 3 sistem yang digunakan yaitu sistem waktu, sistem prestasi dan sistem borongan. Setiap pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku, supaya sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

<sup>72</sup> Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

apa yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan.<sup>73</sup> Di UD. Putra Agung ini dalam sistem pembayaran kompensasi menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

Sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian serta besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kelebihan sistem waktu adalah dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik dan tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

Pemberian kompensasi dalam perspektif Islam menganut prinsip adil dan layak (wajar) karena dua hal ini lah yang berperan penting dalam pemberian kompensasi.<sup>74</sup> Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik,

---

<sup>73</sup> <http://psikolomen.blogspot.co.id/2016/10/pengertian-penyebab-faktor-dari-turnover.html?m=1> diakses tanggal 1 Desember 2017

<sup>74</sup> Fahmi A Siswanto, *Arijulmanan dan Abdurrahman, HRD Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta : PT Gramedia, 2014) hlm, 7

semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Keadilan pemberian kompensasi yaitu keadilan dalam pemberian kompensasi dimana seorang karyawan seorang tidak membandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama dan merasakan kepuasan kerja dan secara bersamaan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Jika para karyawan sudah merasa puas dan merasakan keadilan dalam pemberian kompensasi.

Dampak positif yang didapat oleh UD. Putra Agung seperti hubungan pemilik dengan karyawan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya kompensasi maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya ataupun di ingatkan kembali, selain itu perusahaan juga bisa melihat sejauh mana produktivitas karyawan meningkat atau menurun.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Selain pemilik UD. Putra Agung yang mendapatkan hal positif hal yang serupa juga diperoleh oleh karyawan UD. Putra Agung seperti yang dijelaskan oleh bapak Agus dengan adanya kompensasi lebih bersemangat dalam bekerja, lebih disiplin serta mematuhi peraturan yang ada di UD. Putra Agung,

Faktor penentu besar kecilnya dalam pemberian kompensasi yaitu yang perusahaan itu tersendiri apakah mampu dan bersedia atau tidak untuk membayar kompensasi maka dalam pemberiannya semakin baik, maka tingkat kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi juga cenderung kecil. Selain itu faktor lainnya apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi juga semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya di daerah itu rendah maka tingkat kompensasinya kecil, dalam arti lain bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara input dan output.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> <http://pustakateori.blogspot.co.id/2016/01/faktor-yang-mempengaruhi-besarnya.html?m=1>  
di akses tanggal 14 Maret 2018

Jika UD. Putra Agung memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar berarti keuntungan yang di dapatkan semakin besar.

#### **B. Upaya Meningkatkan Produktivitas melalui Kompensasi dalam Perspektif Islam di UD. Putra Agung Tulungagung**

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau dalam waktu yang tepat. Produktivitas juga bisa diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumberdaya yang ada pada kurun waktu tertentu.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Ravianto, J. *Produktivitas dan Pengukuran*, cetakan 1, (Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas), hlm.

Hubungan antara atasan dan bawahan ini saling jalin menjalin dan telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dalam pemberian kompensasi hubungan atasan dan bawahan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya kompensasi maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya.<sup>78</sup>

Dalam perjanjian (tentang upah) dua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Al-Qur’an memerintahkan kepada manajer untuk membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingan sendiri.<sup>79</sup>

Melihat realita yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan dan organisasi lainnya, sering adanya permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja karyawan, karyawan merasa tidak puas dalam pemberian gaji, menurunnya jumlah produksi, sehingga dapat merugikan perusahaan itu sendiri,

---

<sup>78</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama, (Jakarta : Prenamedia Group, 2009), hlm.102

<sup>79</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Jakarta: Dana Bhakti Wahab, 1995), hlm. 363

di UD. Putra Agung meningkatkan produktivitas dengan cara memberikan sistem pemberian kompensasi yang adil serta layak kepada para karyawan.

Pemberian kompensasi tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar dari perusahaan, karena kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan para karyawan. Adapun kompensasi tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan bersama. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan konsentrasi menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan pemberian kompensasi tepat waktu para karyawan di UD. Putra Agung ini akan merasakan kepuasan kerja, jika kebutuhan dan kepuasan karyawan semakin terpenuhi maka semangat bekerja akan semakin baik dan sebaliknya jika belum terpenuhi maka semangat kerja akan berkurang. Selain kepuasan kerja yang di peroleh karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi tepat waktu maka membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

UD. Putra Agung harus mempunyai target waktu dimana setiap pekerjaan harus selesai dalam waktu yang lebih efektif, efisien dan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Pada awal bekerja dulu dan belum diterapkannya sistem kompensasi saya hanya bekerja berdasarkan perintah

majikannya akan tetapi lambat laun bersama karyawan- karyawan lain harus bisa mandiri dan mencari tahu pekerjaan apa yang masih belum selesai dan menentukan target waktunya sendiri tanpa harus menambah waktu jam kerja atau malah kerja di waktu weekend yang seharusnya untuk berkumpul dengan keluarga masing-masing.<sup>80</sup>

Selain pemberian kompensasi tepat waktu upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi adalah pemberiannya harus berdasarkan unsur keadilan dan kelayakan, keadilan disini bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus dikaitkan dengan adanya hubungan antara pengorbanan dengan apa yang sudah dikerjakan. Bisa dikatakan semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Kompensasi dikatakan layak adalah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dalam hal ini mengacu pada batas upah minimal yang sudah ditetapkan pemerintah.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

<sup>81</sup> Johar Arifin, Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : PT Elex Media Komputindo 2007) hlm. 71