

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, mengakibatkan perusahaan di hadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Sumber daya merupakan faktor penting dalam perusahaan karena sumber daya merupakan segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan dalam empat tipe sumberdaya, seperti financial, fisik, manusia dan teknologi. Keempat sumberdaya tersebut mempunyai peran yang sangat penting dan saling berkaitan untuk mewujudkan suatu tujuan dalam perusahaan (Arif M. , 2015).

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi merupakan hal yang sangat pokok untuk menjalankan operasional dan pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan tercapai (Hardjanto, 2010)

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah di kerjakan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan karyawan pun meningkat. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan baik dan perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengapresiasi pekerjaan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawannya (Wijaya A. , 2015).

Sebagian masyarakat di Indonesia khususnya karyawan menganggap kompensasi merupakan hal yang sangat penting, besarnya kompensasi bagi karyawan mencerminkan ukuran hasil nilai karya mereka dalam bekerja. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan merupakan upaya untuk meningkatkan eksistensi perusahaan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang tinggi karena jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja karyawan hal itu dapat mengakibatkan turunnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyebabkan kerugian pada perusahaan karena tujuan tidak tercapai dengan baik (Wiguna, 2015).

Beberapa tahun silam Indonesia di gegerkan dengan buruh yang melakukan demonstrasi dan aksi mogok kerja menuntut kenaikan UMP di berbagai daerah dari peristiwa tersebut dapat memberikan gambaran atas ketidakpuasan buruh terhadap kompensasi yang di terimanya. Mereka meminta tambahan atas kompensasi hasil kerjanya. Alasan yang mendasari tuntutan tersebut adalah kenaikan harga BBM yang memberikan imbas

terhadap naiknya harga kebutuhan pokok. UMP yang ditetapkan dianggap oleh buruh sudah tidak mencukupi karena terjadinya inflasi (Rinda, 2015).

Permasalahan lain datang dari pegawai cleaning service yang ditempatkan di Perguruan Tinggi Negeri yang berada di Malang. Pegawai merasa dirugikan karena perusahaan memutuskan kontrak pegawai dan belum memberikan gaji terahirnya. Selain itu dalam penerapan kompensasi perusahaan selalu menunda pemberian gaji karyawan, pemberian gaji pegawai dilakukan 1-2 bulan setelah tanggal seharusnya. Hal tersebut yang menjadikan pegawai sangat dirugikan oleh perusahaan. Pegawai semakin kesal ketika perusahaan dan pimpinannya tidak dapat dihubungi seolah tidak mau bertanggungjawab (Afifah, 2013).

Selain hal tersebut permasalahan kompensasi yang tidak sebanding dengan hasil kerja masih terjadi di beberapa daerah dan perusahaan bisnis tertentu. Namun dibalik peristiwa tersebut tidak sedikit pejabat pemerintah yang menyalahgunakan sebuah kompensasi sebagai alat memperlancar kepentingan pribadi yang tidak seharusnya dilakukan.

Dari kasus di atas, besarnya kompensasi memang sangat berarti bagi semua pihak, baik dari buruh, pengusaha dan pemerintah. bagi para buruh jelas sekali kompensasi yang mereka terima akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, selain itu besarnya kompensasi juga secara tidak langsung memberikan status sosial di masyarakatnya (Rinda, 2015). Selain itu kompensasi juga dijadikan perusahaan sebagai motivator agar para karyawan dapat berprestasi, memberikan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam Islam kompensasi sangatlah wajib diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah di janjikan oleh perusahaan, perusahaan akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan

karyawan akan menerima upah atau kompensasi dari apa yang telah dikerjakan (Arif M. , 2015). Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”  
(HR.Ibnu majah)

dalam hadits ini mengandung sebuah perintah agar pemberi kerja dapat memberikan hak pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi pemberi kerja merupakan kezaliman. Allah telah menegaskan tentang imbalan dalam Qur'an surah At-Taubah ayat 105 :

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

Artinya : “ 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 ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At-Taubah : 105).

Ayat di atas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat, maka Allah akan melihat yakni menilai dan member ganjaran amal. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau kompensasi. Berdasar ayat di atas maka imbalan dalam konsep islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia(Adil dan layak) dan akhirat(pahala atau imbalan yang lebih baik) (Arif M. , 2015).

Januputra Pasaraya merupakan perusahaan bisnis yang bergerak dalam bidang perbelanjaan supermarket dan produk fashion. perusahaan ini awalnya merupakan sebuah toko yang bergerak dalam bidang fashion yang berada di daerah Jalan Kebon Agung, Cebongan. Setelah sukses dalam bidang fashion, Januputra Pasaraya mengembangkan usahanya dengan membuka usaha supermarket yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok masyarakat dengan harga terjangkau dan kualitas yang memuaskan. tidak berpuas diri atas usaha yang dijalankannya Januputra terus mengembangkan usaha dengan melebarkan dan membesarkan gedung supermarket. Seiring dengan perkembangan usaha Januputra yang semakin melesat, perusahaan ini juga meningkatkan kualitas pelayanan karyawan yang bekerja didalamnya. Sehingga Januputra Pasaraya dikenal di kalangan masyarakat akan kelengkapan produk, terjangkau dan pramuniaga yang sangat ramah.

Januputra Pasaraya merupakan perusahaan bisnis yang dikenal oleh masyarakat luas, khususnya masyarakat Sleman yang tidak asing lagi dengan keberadaan Januputra Pasaraya ini. Perusahaan ini menerapkan sistem pemberian kompensasi pada karyawannya, kompensasi diberikan atas dasar pemenuhan hak karyawan atas hasil kinerjanya. Dalam penerapannya terdapat fenomena yang kurang baik dalam pemberian kompensasi yaitu perusahaan beberapa kali mengalami keterlambatan dalam pembagian kompensasi. Namun dalam realitanya karyawan Januputra Pasaraya tidak memberikan tanggapan yang serius berupa protes/unjuk rasa kepada perusahaan atas kejadian tersebut, bahkan mereka lebih memaklumi kejadian tersebut hal ini dikarenakan keterlambatan pemberian kompensasi yang tidak sering terjadi.

Berdasarkan pemaparan latarbelakang yang telah dijabarkan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul, “**PENERAPAN KOMPENSASI PADA JANUPUTRA PASARAYA CEBONGAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya dalam rangka balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi juga berperan sebagai motivator kepada pekerja untuk berusaha bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang memuaskan, sehingga target dan tujuan perusahaan tercapai. Dengan begitu kompensasi menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan karena dengan kompensasi yang sesuai, adil dan layak karyawan akan mendapatkan kepuasan atas hasil kerjanya sedangkan perusahaan dapat mencapai tujuan dan targetnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan kompensasi pada Januputra Pasaraya Cebongan Sleman?
2. Bagaimana penerapan kompensasi pada Januputra Pasaraya Cebongan Sleman dalam perspektif Ekonomi Islam ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab dari rumusan masalah di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya Cebongan Sleman.
2. Untuk mengidentifikasi penerapan kompensasi pada Januputra Pasaraya Cebongan Sleman dalam perspektif Ekonomi Islam.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada mahasiswa tentang perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia dalam bidang kompensasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan yang positif dan dapat digunakan sebagai sumber bahan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan tema sejenis yang lebih mendalam.
- c. Bagi Dosen hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi dan masukan dalam penerapan kompensasi pada manajemen sumber daya manusia islami dalam pandangan Ekonomi Islam.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi instansi terkait, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai penerapan kompensasi dalam perspektif Ekonomi Islam dan menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan kompensasi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdapat 5 bab, adapun pembahasan perbabnya adalah:

Bab I dalam penelitian ini membahas tentang pendahuluan yang menggambarkan bentuk, isi, yang dijabarkan dalam: latar belakang masalah dalam penelitian ini, rumusan masalah disimpulkan berdasarkan latar belakang masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, tujuan diadakan penelitian, manfaat dari adanya penelitian yang dilakukan, serta sistematika pembahasan.

Bab II dalam penelitian ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian meliputi Kompensasi, faktor kompensasi, jenis kompensasi dan kompensasi dalam Ekonomi Islam.

Bab III dalam penelitian ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan meneliti penelitian ini, meliputi: desain penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV dalam penelitian ini merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan. Memberikan deskripsi mengenai objek penelitian, yaitu mengenai profil dari Januputra Pasaraya. Serta mendeskripsikan hasil pengujian dan hasil analisis data yang telah diperoleh ketika melakukan penelitian.

Bab V dalam penelitian ini sebagai bab terakhir yang merupakan bagian penutup dari penelitian ini, dimana didalamnya berisikan kesimpulan dan saran tentang penelitian ini yang merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian ini.



