REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Dewasa ini, kemajuan teknologi telah mengakibatkan menurunnya presentasi penggunaan tenaga kerja manusia di bidang industri dan manufaktur. Kegiatan-kegiatan yang biasanya dikerjakan dengan menggunakan tenaga manusia, sekarang ini di gantikan oleh mesin-mesin otomatis. Perampingan stuktur organisasi di beberapa organisasi bisnis maupun non bisnis merupakan rangkain dari pesatnya perkembangan teknologi. Sekaligus demikian, peran sumber daya manusia tetap menduduki faktor penting, karena sumber daya manusia menjadi perencana dan pengendali semua kegiatan dalam suatu dunia usaha.[1]

Berkaitan dengan bahasa tentang promosi tersebut, berikut ini dikemukakan teori/konsep maupun pendapat para ahli dibidang promosi terutama dari aspek pengertiannya yaitu;*"a promotion* involves a chznge from one job to another job that is better in terms and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileg*es, but not always"*.

Berdasarkan uarain tersebut, dapat dikemukakan bahwa dalam suatu promosi berarti telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi, pada dasarnya dengan promosi ini, diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain) walaupun tidak selalu demikian. Untuk promosi tersebut perlu ditetapkan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut pada umumnya dilanjutkan untuk

[1] Sri Budika Cantika, Managemen Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hlm. 189-190.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

promosi antara lain adalah prestasi kerja, penghitungan, pendidikan, kemampuan, kopetensi, dan sebagainya.[2]

b. Promosi Karir

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. Dalam era managemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atas komponen promosi dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik dimasa-masa yang akan datang.[3]

Telah umum diketahui bahwa yang dimagsud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannyadalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.[4]

Promosi atau sering orang menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seseorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai

[2] M. Kadarisman, Managemen Pengembangan Sumberdaya Manusia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 124-125.

[3] Sri Budi Cantika, Op. Cit., hlm. 199.

[4] Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Akara, Jakarta, 2009, hlm. 169-170.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.[5]

Ada beberapa alasan promosi harus diprogamkan dengan baik oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

1) Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Disamping itu ada harapan perbaikan dalam penghasilan.
2) Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan mendorong bagi karyawan yang lain.
3) Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan (labour turnover), karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja lain.
4) Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
5) Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri (self development) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti.[6]

Telah disadari bahwa setiap usaha memajukan pegawai adalah untuk menambah keahlian bawahansecara efisien atau untuk menempatkannya pada jabatan yang cocok. Promosi, yakni memberi kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan daripada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya adalah salah satu

[5] Abdurrahmat Fathoni, Organisasi dan Managemen Sumber Daya Manusia, PT Renika Cipta, Jakarta, 2006. hlm, 160-161.
[6] Sri Budi Cantika, Op. Cit., hlm. 199-201.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

usaha untuk memajukan pegawai. Setiap bawahan yang memajukan kecakapan pada tabel penilaian kecakapan haruslah dimajukan terus oleh atasannya dengan jalan mempromosikannya sebab tanpa itu, ada kecendrungan di pihak bawahan untuk tidak memajukan prestasi besar.

Promosi adalah salah satu motivasi bagi para pegawai untuk menunjukkan prestasi-prestasinya yang besar. Tanpa kemungkinan tindakan promosi kepada pegawai yang cakap akan menurunkan prestasi dan tidak mewujudkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pemberian promosi kepada pegawai akan menaikkan kegairahan bekerja pegawai, menaikkan moral dan efesiensi keja pegawai, dan dapat pula berarti mewujutkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Ada berbagai macam dasar tindakan promosi. Salah satu dasar ialah senioritas. Dengan senioritas ini dimagsudkan sudah berapa lama seorang pegawai bekerja di dalam perusahaan. Dengan dasar ini, maka orang yang terlama dinasnya dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Mereka akan menentang dasar ini berkata bahwa bila dasar senioritas di jadikan dasar dalam tindakan promosi, maka tujuan promosi , yakni memajukan pegawai akan menjadi kabur. Alasan mereka ialah karena salah satu tujuan promosi adalah memajukan pegawai. Jadi, menurut pendapat golongan ini, lebih tepat kalau kecakapan pegawai yang bersangkutan dijadikan dasar dalam tindakan-tindakan promosi.[7]

Spesifikasi jabatan menjelaskan mengenai type pekerja yang dikehendaki untuk suatu pekerjaan seperti kecakapan, pengetahuan, engalaman kerja, sikap, ciri-ciri fisik dan minat.[8]

[7] Manullang, Dasar-Dasar Managemen, Gajah Mada Universiti Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 132-134.

[8] Sonny Sumarsono, Ekonomi Managemen Sumber Daya Manusia dan Katenagakerjaan, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 85.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

c. Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Literatur mengenai hal ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah;

1) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
2) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemanapun kerjanya
3) Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan luar organisasi

Dikaitkan dengan prospek promosi yang dimaksud ialah bahwa apabila seseorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat managerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih gilirannya, prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk itu, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan sehingga tingkat jabatan yang lebih tinggi benar-benar dapat tercapai. Situasi demikian tentunya berakibat pada keharusan adanya kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.[9]

Menganalisis suatu jabatan untuk tujuan tersebut adalah suatu usaha untuk mendapatkan keterangan-keterangan terinci tentu suatu jabatan, terutama mengenai hal-hal sebagai berikut ;

1) Apa yang pegawai kerjakan pada jabatan itu?
2) Wewenang dan tanggung jawab pegawai
3) Perkakas yang dipergunakan
4) Kondisi-kondisi pekerjaan dan bahaya-bahaya yang interen
5) Latihan dan pendidikan yang dibutuhkan
6) Besar upah, lama jam kerja, kemungkinan promosi, dan lain-lain

[9] Sondang P. Siagian, Op. Cit., hal., 298.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Ada tiga metode penganalisaan jabatan guna dapat menetapkan kualifikasi seorang pegawai yang akan memangku suatu jabatan guna menetapkan kualifikasi seorang pejabat tertentu. Ketiga cara tersebut adalah penyusunan daftar pertanyaan, mengintervіu petugas, dan mengadakan penilaian oleh penganalisa jabatan.

Dengan cara yang pertama maka suatu jabatan dapat dianalisis dengan mengirimkan daftar pertanyaan kepada pejabat-pejabat yang bersangkutan. Misalnya jika kita ingin menentukan kualifikasi pegawai yang memangku jabatan kasir, maka dikirim sejumlah pertanyaan kepada seorang atau beberapa seorang atau beberapa kasir dalam bentuk tertulis.

Dengan cara kedua, maka suatu jabatan dianalisis dengan jalan mengintervіu langsung pejabat dari pejabat yang ingin dianalisis, atau orang-orang yang paham tentang jabatan itu. Yang disebut terakhir ini misalnya atasan pemangku jabatan yang ingin dianalisis, atau orang-orang lain. Pokok-pokok yang ditanyakan uga berkisar pada empat pertanyaan di atas. Pada metode wawancara ini pegawai yang bertugas mewawancarai, harus mempertahankan objektifitas.

Hampir mendekati cara kedua adalah cara terakhir ini. Dengan cara terakhir ini kualifikasi pejabat tertentu ditentukan dengan jalan meninjau langsung tempat dimana sipegawai bertugas dan mengajukan pertanyaan bila perlu. Dengan pengamatan dan sekedar pertanyaan itu, si penganalisis dapat menetapkan kualifikasi pejabat-jabatan tertentu.

Selain dari tiga cara tersebut di atas adapula cara lain, yakni dengan mengawinkan hasil-hasil yang diperoleh oleh ketiga cara tersebut di atas. Cara ini lazim disebut cara kombinasi.[10]

d. Proses Pelaksanaan Evaluasi Jabatan

Kegiatan evaluasi jabatan dalam kaitan dengan sistem remunerasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi, termasuk

[10] Manullang, Op. Cit.,, hal. 118-119.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pemerintah, akan mengikuti langkah-langkah berikut; untuk kegiatan evaluasi jabatan langkah pertama; adalah pengumpulan informasi jabatan, dan kedua; adalah penyusunan uraian jabatan yang bersifat mutlak harus dilakukan. Untuk evaluasi jabatan adalah bersifat pengulangan, uraian jabatan biasanya sudah ada dan cukup diperiksa apakah masih akurat dan muktahir. Evaluasi jabatan yang akan dilaksanakan, adalah terkait dengan rencana pemerintah untuk memperbaiki sistem remunerasi pegawai negeri.

e. Metode Evaluasi Jabatan yang Digunakan

Setelah melakukan pengujian atas beberapa metode, maka tim yang terdiri dari para pejabat kebdeputian sumber daya manusia dan ketatalaksanaan dengan dibantu oleh sejumlah pakar atau konsultan telah memilih sebuah metode yang dikembangkan dan digunakan oleh pemerintah amerikaserikat yang disebut factor evaluatian system (FES). Metode evaluasi jabatan tersebut, dikembangakan oleh ofice of perfederal amerika serikat sejak 1977.[11]

2. Upah

a. Pengertian Upah

Terkait bahasa tentang kompensasi upah tersebut, berikut ini dikemukakan teori, konsep, dvinisi atau batasan dari para ahli di bidangnya serta analisis yang penulis berikan. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Atas dasar uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimagsud sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalammencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang

[11] M. Kadirisman, Manajemen kompensasi, PT. Raja Grafindi Persada, Jakarta, 2012, hlm. 349-352.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihibungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.[12]

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimagsud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut profesor Benham, upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerja ats jasanya sesuai perjanjian.[13]

b. Upah dalam Islam

Konsep upah dalam islam tidak dapat dipisahkan dari hukum-hukumsyara'seputar kontrak kerja (ijaaratul ajiir) yang merupakan sub bahasan dari sewa-menyewa (ijarah). Upah (ujrah) merupakan konsekuensi yang lahir dari adanya kontrak kerja. Oleh karena itu, pembahasan konsep pengupahan dalam islam harus disatukan dengan hukum seputar kontrak kerja. Ketika penulis mengatakan ijarah maka didalamnya sudah termasuk kontrak kerja (ijaratul ajiir) kecuali ada

[12] M. Kadirisman, Managemen Kompensasi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 122-123.

[13] Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

penjelasan lebih lanjut. Sedangkan yang dimagsud dengan sistem pengupahan adalah semua rukun, syarak atau ketentuan yang harus ada dalam kontrak kerja (ijaaratul ajiir).

Secara bahasa' ijarah berasal dari kata ai-ajru. Al-ajru di dunia adalah kompensasi, al-ajru diakhirat adalah pahala.[14]

Dalam pandangan syari'at Islam upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/ employee/ majikan). Allah menghalalkan upah sebab upah (tsaman) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa Allah.[15]

Upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar.[16]

Menurut istilah atau devinisi secara syara', ijarah didefinisikan sebagai (akdu ala almanfaati biiwadhi) akad (transaksi) terhadap manfaat dengan adanya kompensasi.[17]

c. Macam-Macam Ijarah

Berdasarkan pengertian ijarah (transaksi terhadap manfaat dengan kompensasi) maka didalamnya terdapat tiga bentuk ijarah;[18]

1) Akad yang didalamnya terjadi pada manfaat benda/barang, seperti penyewaan binatang, kendaraan dan sejenisnya.
2) Akad yang didalamnya terjadi pada manfaat/jasa pekerjaan, seperti menyewa para ahli dalam bidang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Seperti menyewa tukang batu, tukang kayu dan sejenisnya.

[14] Yusuf As-Sabatin, Bisnis Islam dan Kritik Atas Praktik Bisnis ala Kapitalis, (Terj Yahya Abdurrahman) Ai-Azhar Press, Bogor, 2009, hal. 321.
[15] Hendrie Anto, Pengantar Ekonomi Mikro Islam, Ekonisia, Yogyakarta, 2003, hlm. 227.
[16] Sony Sumarsono, Op. Cit., hlm. 141.
[17] Taqiyyudin An-Nabbani, Sistem Ekonomi Islam (Terj Hafidz Abd. Rahman), Al-Azhar Press, Bogor, 2009, hal. 82.
[18] Taqiyyudin An-Nabbani, OP,Cit., hal. 316.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3) Akad didalamnya terjadi pada manfaat/jasa orang, seperti menyewa pembantu, buruh dan sejenisnya.

Akad ijarah yang didalamnya terjadi pada manfaat/jasa pekerjaan dan manfaat/jasa orang inilah yang berhubungan dengan pembahasan kontrak kerja (ijaratul ajir).[19]

d. Upah yang Halal dan Haram

Upah halal jika pekerjaan yang dikerjakan juga halal, jika pekerjaannya haram, maka upahnya pun haram pula. Misalnya, jika seorang diupah untuk melakukan pencurian atau pembunuhan, maka upah yang nanti diterimanya juga haram karena pekerjaannya haram. Demikian pula, upah memjadi haram jika pekerjaan yang harus dilakukan adalah kewajiban agama maupun sosial anda (fardhu). Misalnya, upah tidak boleh diterima karena mengerjakan sholat atau mengunjungi orang sakit.

Tetapi upah karena mengobati orang sakit adalah halal. Pekerjaan yang dilakukan untuk mencari ridho Allah, misalnya, membaca atau mengajarkan Al-Qur'an kepada anak-anak, tidak layak mendapat upah. Namun seorang ang berprofesi mengajarkan Al-Qur'an sebagai sumber penghasilan dapat dan boleh menetapkan upah dari mengajarkan Al-Qur'an itu.

Menurut pandangan para fukaha, upah boleh dipungut dari memandikan jenajah, memakamkan, menggali kubur, mengimami sholat tarawih dan membimbing jemaah haji oleh yang memang berprofesi dibidang tersebut. Upah karena berpartisipasi dalam jihat ataupun dalam mendakwahkan islam tidak boleh melainkan jika orang yang bersangkutan adalah tentara atau pendakwah propesional.[20]

e. Upah Minimum

Upah minimum diatur dalam Peraturan Mentri Tenaga Kerja Nomor; PER-01/MEN/199 tentang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

[19] Yusuf As-Subatin, Op,Cit., hal. 335.

[20] Muhammad Sharif Chaudhry, Sitem Ekonomi Islam, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 191-192.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Nomor; KEP-726/MEN/200 tentang Perubahan Pasal 1,Pasal 3, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Mentri Tenaga Kerja Nomor; PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

1) Upah minimum adalah upah bulalan yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
2) Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di suatu Propinsi.
3) Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota
4) Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
5) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.[21]

f. Upah Pekerja Karyawan

Tingkat upah pekerja, baik laki-laki maupun perempuan di Indonesia selama periode 1997-1999 tampak lebih baik. Tetapi dibandingkan dengan upah yang diterima antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, ternyata lebih banyak pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Sebaliknya pekerja laki-laki lebih banyak menerima upah yang relatif lebih tinggi, baik di daerah pedesaan maupun di daerah perkotaan.[22]

Seorang pengusaha muslim wajib mematuhi batasan-batasan syariat dalam berhubungan dengan para pekerja, dalam hal pembuatan perjanjian kerja, batasan lingkup kerja, mekanisme kerja, penentuan upah, bonus, insentif, dan hak-hak lain ketika pekerja tersebut keluar dari pekerjaan, begitu pula seorang pengusaha muslim tidak

[21] Djumialdji, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 26-27.
[22] Mulyadi, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 64-65.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dibenarkan untuk ekploitasi kemampuan para tenaga kerja ataupun menganiaya haknya.[23]

g. Faktor Yang Menimbulkan Perbedaan Upah

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah di antara pekerja-pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu, dan diantara berbagai golongan pekerja adalah;

1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
5) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.[24]

h. Komponen Upah atau Gaji

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut ; a) tingkat upah umum dalam masyarakat, b) kebutuhan pokok tenaga kerja (karyawan) dan tingkat biaya hidup fisik minimum (KFM), k) kualitas karyawan, c) persaingan antar organisasi, dan d) kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan.

Dalam konteks produktifitas, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seorang pekerja dalam organisasi mungkin mempunyai perbedaan keterampilan, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas.

[23] Faisal Badroen dkk, Etika Bisnis Dalam Ialam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 165-167.

[24] Sudono Sukirno, Pengantar Teori Mikroekonomi, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 369.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.[25]

Suwarto mengemukakan bahwa upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70–80% kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah. Menurut Sumarsono, masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan adalah bahwa pengusaha dan pekerja pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah.

Maryanto dalam penelitiannya menyatakan bahwa imbalan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pekerja. Selain dari pada itu penelitian yang dilakukan oleh Arianto, dan Guritno & Waridin mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Dan studi yang dilakukan oleh Madu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pekerja dengan kinerja, baik untuk industri besar maupun industri kecil. Pengaruh upah terhadap pekerja sangatlah besar.

Motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi oleh upah, Nitisemito. Dari teori-teori yang dikemukakan pada pakar di atas dapat disimpulkan bahwa upah cenderung mempengaruhi secara langsung motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang akan membentuk kinerja yang baik, selanjutnya dengan kinerja yang baik dari pekerja pada gilirannya akan mempengaruhi efisiensi dan profitabilitas industri. Berkaitan dengan pengaruh upah terhadap kinerja dalam kaitannya dengan

[25] Sri Budi Cantika,Op. Cit., hlm. 197-198.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

motivasi kerja, dan kepuasan kerja, menjadi kajian dalam penelitian ini dengan objek pada industri manufaktur di kota Makassar.[26]

Terkait tentang kompensasi upah tersebut, berikut ini dikemukakan teori, konsep, dan devinisi atau batasandari para ahli dibidangnya serta analisis yang penulis berikan. Hasibuan mengemukakan sebagai berikut "upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya".

Atas uraian tersebut, dapat hal yang perlu diklaborasi bahwa upah disini dimagsudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa jsanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

i. Upah Yang Adil

Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkinmengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek eksploitas semacam ini. Jika tingkat upah rendah, maka pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Dalam organisasi islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan. Penekanan terhadap

[26] Akmal Umar, Op. Cit.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah islam selama berabat-abat. Selama masa pemerintahan empat Khalifah hingga masa kebangkitan konolialisme Barat, lembaga hisbah telah dikembangkan untuk menegakkan hukum dan aturan public serta mengawasi hubungan antara pembeli dan penjual di pasar.

Misi lembaga hisbah adalah untuk melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktek ketidakjujuran. Hisbah berada dibawah tuntunan mustahib yang bertanggungjawab ‘’memelihara moralitas publik dan etika ekonomi’’. Salah satu tugas mustahib adalah menjembatani perselisihan mengenai upah. Dalam beberapa kasus, mustahib seringkali mengajukan konsep ujrat al mithl (upah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama) sebagai standar upah yang adil. Ini adalah sebuah contoh lain prinsip keadilan atau kesetaraan di dunia kerja.[27]

Bayaran Dalam kehidupan sehari- hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As’ad gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaanya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunyapun tidak selalu tepat. Dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

1) Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu kerja.

   Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.

2) Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah.

   Dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji dan upah karyawan.

[27] Muhammad, Lukman Fauroni, Visi Al-quran Tentang Etika dan Bisnis, SALEMBA DINIYAH, Jakarta, 2002, hal. 175.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

3) Prosedur pembayaran gaji dan upah.

Prosedur pembiyaan gaji dan upah melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji dan upah.

4) Prosedur distribusi yang terkait.

Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen- departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.[28]

3. Pengertian Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan juga merupakan suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.[29] Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Ratundo dan sackeet sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, mendefisinikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh indifidu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.[30] Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadi seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan,

[28] Yayan Dwi Ertanto, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening, (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)"' hlm. 6.
[29] Kasmir, Managemen Perbankan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 153.
[30] Khaerul Umam, Perilaku Organisasi, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 188.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

kinerja kontra produktif mengacu pada prilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan.[31]definisi lain menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.[32] Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk pada suatu pencapaian karyawan akan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediyaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman mengerjakannya.[33]

Berdasarkan pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh indifidu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periodetertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nialai atau standar tertentu dari organisasi tempat indifidu adalah hasil kerja pegawai baik

[31] Mangkunegara, Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 75.

[32] Ambar T., dan Rosidah, Managemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 103.

[33] Hersey dan Blanchard, Managemen Perilaku Organisasi dan Pendayagunaan SDM, Erlangga, Jakarta, 1995, hlm. 406.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja orgsnisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

b. Siklus Managemen Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dipahami melalui siklus sebagai berikut;

Gambar 2.1
Siklus Managemen Kinerja

Melihat gambar di atas, dapat dipahami bahwa siklus managemen kinerja terdiri ats beberapa aktifitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manager dan karyawan sebagai berikut;[34]

1) Merencanakan, menyepakati sasaran, terget berikut kebutuhan pengembangan kompensasi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.
2) Bertindak, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dari mulai progam khusus peningkatan dan pengembangan.
3) Ukur, pantaulah kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai.
4) Evaluasi, mengefaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan kinerja yang telah disepakati.

Pada khakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qura'an kepada mereka yang mau berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka.[35]

[34] Sunarto, Managemen Karyawan, Aditiya Mdia dan Amos, Yogyakarta, 2005, hlm. 153.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara[36] menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut;

1) Faktor Kemampuan

   Kemampuan pegawai terdiri ats kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motifasi

   Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motifasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

3) Sikap Mental

   Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.[37]

d. Kinerja Dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan

---

[35] Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, yayasan penyelenggara penerjemah dan penafsir Al-*Qur'an, Al-Qur'*an dan Terjemahnya, kementrian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm, 280.

[36] Mangkunegara, OP. Cit, hlm. 87-88.

[37] Khoirul Umam, Op. Cit, hlm. 190.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada khakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.[38]

Gambaran hidup yang bahagia disurga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhoan Allah dalam pekerjaannya karena kejujurannya.[39]

Bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihat jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain. Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut;[40]

1) Tahun bekerja adalah kewajiban keagamaan

   Islam tidak menerima penganutnya sekedar bekerja, tapi meminta agar bekerja dengan tekun dan menyelesaikan dengan sempurna. Menurut islam tekun bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.

[38] M. Dawam Raharja, Islam dn Tranformasi Sosial Ekonomi, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hlm. 247.

[39] Afzalur Rahman, Op. Cit., hlm. 253.

[40] Yusuf Qardhawi, Norma dan Etika Ekonomi Islam, Gema Insani Press, Jakarta, 1997, hlm. 112-116.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2) Tekun, ciri muslim yang takwa

Seorang muslim tidak merada cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya.allah mewajibkan baginya siakap ihsan dan takwa dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja yaitu "keridhoan Allah" keridhoan Allah tidak akan didapatkan jiks kits tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sungguh-sungguh dan sempurna. Terdapat dua pondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanah dan iklas. Pekerja mukmin mempunyai ambisi yang utama adalah mendapat ridho Allah dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat, dan tekun.[41]

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari kesimpulan landasan teori di atas bahwasanya jabatan dan upah pekerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan seperti yang telah dilakukan dari hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Akmal Umar (2011), menyimpulkan bahwa; upah berpengaruh signifikan terhadap motifasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motifasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kepuasan kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motifasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka motifasi kerja pekerja pada industri manufaktur

[41] Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-*Qur'an, Alqur'an dan Terjemahnya,* Kementrian Agama RI,Jakarta, 2012, hlm. 273.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima.[42]

2. Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor menyimpulkan bahwa variabel uraian jabatan (X1) dan variabel spesifikasi jabatan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai f hitung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan f tabel yaitu 47,944 > 3,13 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Dukungan atau kontribusi uraian jabatan (X1) dan spesifikasi jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten malang adalah sebesar 58%, sisanya yaitu 42% dipengaruhi oleh fariabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.[43]
3. Suharnomo (2011), menyimpulkan pada penelitiannya adalah sebagai berikut; gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, gaji berpengaruh positif signifikan terhadap self esteem karyawan, self esteem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagai variabel intervening. Tetapi dilihat dari pengaruh langsung dan tidak langsungnya, diketahui bahwa pengaruh langsungnya lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, sehingga hanya berfungsi sebagai variabel mediasi persial saja.[44]
4. Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi, Sjafri Mangkuprawira (2010), menyimpulkan bahwa sistem promosi jabatan PT ITP sudah cukup baik, ditunjukkan dengan tercapainya tujuan promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan bagi karyawan. Selain itu, karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap asas, dasar, syarat dan prosedur promosi jabatan yang

---

[42] Akmal Umar, *"*Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*"*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10, No 2, Juni 2012, hlm. 416.

[43] Shinta Tanumihardjo dkk, "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada sekretariat daerah pemerintah kabupaten Malang)*"*, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, no. 6, hlm. 1121.

[44] Yayan Dwi Ertanto Suharnomo, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervesing (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogaan)", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitsa Diponegoro Semarang, hlm. 73.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan devisi HR&GA sudah cukup baik, meliputi mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, penguasaan pekerjaan, disiplin, tanggung jawab, hubungan dan kerjasama, inisiatif, sikap, serta partisipasi. Sistem promosi jabatan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, secara berturut-turut dari yang paling besar, yaitu asas promosi jabatan, dasar promosi jabatan, syarat promosi jabatan, prosedur promosi jabatan, syarat promosi jabatan, dan tujuan promosi jabatan.[45]

5. Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P.Budio (2012), berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan; upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan begisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di kota Malang dengan nilai koefesien sebesar 65,9%, artinya apabila upah yang diberikan kepada pekerja dinaikkan maka akan meningkatkan kinerja pekerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di kota Malang sebesar 65,9%.

   Besarnya nilai R squere (R2) sebesar 36,1% artinya variabel upah, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting sebesar 36,1% sedangkan sisanya 63,9% dipengaruhi oleh faktor atau fariabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi peneliti yang akan datang untuk menambah variabel penelitian, seperti sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan mandor dalam mengawasi pekerjaan bekisting.[46]

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penulis belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang pengaruh promosi jabatan kerja, upah kerja terhadap kinerja karyawan. Pada

[45] Yunita Aryani dkk, "Analisis pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Devisi Human Resources and Gineral Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup", Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 1, No. 3, Desember 2003, hlm. 186.

[46] Amin Zainullah dkk, "Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Begisting pada Pekerjaan Beton", Jurnal Rekayasa Sipil, Vol. 6, No. 2, hlm. 132.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

umumnya penelitian yang ada hanya membahas tentang promosi jabatan kerja atau pun upah kerja saja.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.[47] Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dapat dituangkan dalam gambar sebagai berikut; model kerangka berfikir promosi jabatan, upah, dan kinerja karyawan

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan (H_1)

   Promosi atau sering orang menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seseorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi jabatan dalam perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang besar, akan menjadikan karyawan semakin giat dan bersemangat dalam bekerja, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam era managemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atas komponen promosi dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik dimasa-masa yang akan datang.

[47] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis Pendekata Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta Bandung, 2012, hlm. 88.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan (H_2)

   Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Seorang pekerja dalam organisasi mungkin mempunyai perbedaan keterampilan, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas. Sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan. Hal ini mencerminkan bahya gaji sangat berperan tinggi dalam kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat gaji yang diterima maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.

3. Pengaruh promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan (H_3)

   Promosi jabatan dan upah merupakan unsur penting dalam dunia usaha, keduanya merupakan faktor penentu besarnya tingkat produk yang dihasilkan dan keefisienan kerja. Karena penggunaan sumber daya manusia yang tinggi. Promosi jabatan dan upah merupakan unsur penting dalam menentukan kinerja karyawan, keduanya merupakan faktor penentu besarnya tingkat kinerja karyawan, semakin tinggi jabatan yang di emban karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang di dapatkan oleh karyawan tersebut, maka dari itu promosi jabatan dan upah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

   Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran tentang permasalahan yang ada. Alur penelitian riset ini berawal dari adanya persaingan global yaitu persaingan antara kualitas maupun kuantitas produk yang bersaing, ini berdampak pada pemberian upah kepada karyawan dan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat dikarenakan harga kebutuhan semakin tinggi pula yang tidak diimbangi dengan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya promosi jabatan dan upah yang di terima cukup tinggi, akan berpengaruh pada tingkatnya produktifitas kerja yang baik dan juga terhadap kesejahteraan taraf hidup yang lebih layak.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh sistem promosi jabatan terhadap peningkatan kerja karyawan dapat terlihat pada penelitian terdahulu yang telah disimpulkan oleh Yunita Aryani dalam penelitiannya yaitu sistem promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan tercapainya tujuan promosi jabatan yang telah ditetapkan perusahaan bagi karyawan. Selain itu karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap asas, dasar, dan prosedur promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan. Sistem promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan 0,55% atau 55% yang berpengaruh nyata dengan nilai t sebesar 3,65 pada taraf nyata 5% (>1,96). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% sistem promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan 55%. Besarnya pengaruh sistem promosi jabatan terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan menilai bahwa promosi jabatan merupakan salah satu bentik kepercayaan dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.[48]

Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan pada penelitian terdahulu yang di teliti oleh Amin Zainullah dalam jurnalnya yaitu upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan begisting pada proyek perumahan Green wood Golf di Kota Malang dengan nilai koefisien sebesar 65,9%, artinya apabila upah yang diberikan kepada pekerja dinaikkan maka akan meningkatkan kinerja pekerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang sebesar 65,9%.. menurut Mangkuprawira kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kreteria yang telah ditentukan terlebihdahulu dan telah disepakati bersama. Dalam pelaksanaan dilapangan hal tersebut terkaadang bisa terjadi dikarenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan

[48] Yunita jurnal Op. Cit., hal. 186.

http://eprints.stainkudus.ac.id

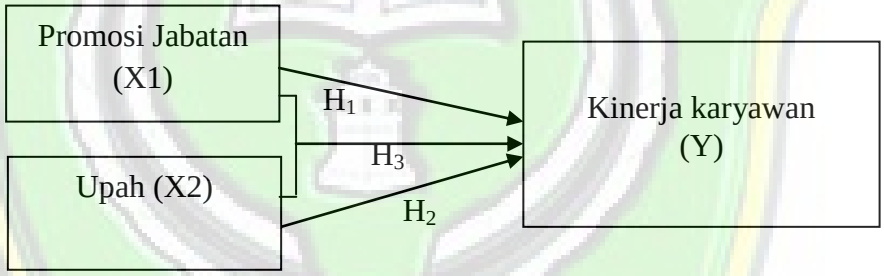
REPOSITORI STAIN KUDUS

pekerjaan yang kurang efektif tersebut antara lain menganggur, ngobrol, merokok, istirahat yang kesemuanya itu dilaksanakan paa saat jam kerja.faktor yang mempengaruhi kinerja pelaksaanpekerjaan begisting antara lain upah yang diterima pekerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja.[49]

Berdasarkan hasil analsis dan pembahasan di atas bisa disimpulkan bahwa sistem promosi jabatan dan tingkat upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini memberi motifasi bagi peneliti untuk memmengembangkan analisis ini.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dapat dituangkan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



Promosi jabatan kerja menunjukkan (X1), Upah Kerja menunjukan (X2) dan kinerja karyawan adalah (Y). Dalam penempatan promosi jabatan, upah kerjaislam karyawan, dan kinerja harus sesuai dengan manajemen syariah. Setiap prosesnya harus berlandaskan profesionalisme Islam.

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – faka empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian hipotesa

[49] Amin jurnal Op. Cit., hal 132.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.[50]

Berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari penelitian Syanti, Yulihardi, dan Dina Amaluis didapatkan hipotesis yang menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris.[51] Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi, Sjafri Mangkuprawira (2010), menyimpulkan bahwa sistem promosi jabatan PT ITP sudah cukup baik, ditunjukkan dengan tercapainya tujuan promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan bagi karyawan. Selain itu, karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap asas, dasar, syarat dan prosedur promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan devisi HR&GA sudah cukup baik, meliputi mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, penguasaan pekerjaan, disiplin, tanggung jawab, hubungan dan kerjasama, inisiatif, sikap, serta partisipasi. Sistem promosi jabatan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, secara berturut-turut dari yang paling besar, yaitu asas promosi jabatan, dasar promosi jabatan, syarat promosi jabatan, prosedur promosi jabatan, syarat promosi jabatan, dan tujuan promosi jabatan.

H_1 = Diduga ada pengaruh signifikan promosi jabatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Akmal Umar (2011), menyimpulkan bahwa; upah berpengaruh signifikan terhadap motifasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motifasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi upah yang diterima

[50] Sugiyono, Op. Cit., hal 96.

[51] Nur Indriyantoro dan Bambang Supomo, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen Edisi Pertama, BPFE-YOGYAKARTA, 1999, hlm. 73.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

pekerja, maka kepuasan kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat.

H_2 = Diduga ada pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan.

Akmal Umar (2011), menyimpulkan bahwa; upah berpengaruh signifikan terhadap motifasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motifasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kepuasan kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motifasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka motifasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makasar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima.

H_3= Diduga ada pengaruh signifikan antara antara promosi jabatan kerja dan, upah islam terhadap kinerja karyawan.

http://eprints.stainkudus.ac.id