

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori 1. Pengertian Insentif

وَإِذَا حَضَرَ الْقِسْمَةَ أُولُو الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينُ فَأَرْزُقُوهُمْ
مِّنْهُ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَّعْرُوفًا

Artinya: “Dan apabila sewaktu pembagian itu hadir kerabat, anak yatim dan orang miskin, maka berilah dari harta itu (sekadarnya) dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik”. (QS Al-Nisa [4] : 8)¹

Kerabat disini maksudnya adalah kerabat yang tidak mempunyai hak warisan dari harta benda pusaka, pemberian sekadarnya itu tidak boleh dari sepertiga harta warisan.

يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْأَنْفَالِ ۗ قُلِ الْأَنْفَالُ لِلَّهِ وَالرَّسُولِ ۗ فَاتَّقُوا اللَّهَ
وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ ۗ وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ إِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ

Artinya; “Mereka menanyakan kepadamu tentang (pembagian) harta rampasan perang. Ketahuilah; “Harta rampasan perang kepunyaan Allah dan Rasul, oleh sebab itu bertakwalah kepada Allah dan perbaikilah perhubungan di antara sesamamu; dan taatlah kepada Allah dan rasul-Nya jika kamu adalah orang-orang yang beriman.” (QS Al-Anfal [8] : 1)²

Dengan merujuk pada surah-surah di atas, suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDI dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab ini adalah bentuk kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau jumlah jam kerja. Walaupun insentif

¹Al-Qur’an, Al – Nisa ayat 8, Al-Qur’an dan Terjemahan, (Kudus : Al-Quddus Bi Rasmil Utsmani, CV.Mubarakatan, 2010), 334

²Al-Qur’an, Al –Anfal ayat 8, Al-Qur’an dan Terjemahan, 467

mungkin sudah diberikan kepada kelompok , mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu , banyak pekerja linting rokok dibayar per batang, atau per bungkus yang mereka ambil.³

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi menurut Anwar prabu Mangkunegara.⁴

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.⁵

Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.³⁰ Sedangkan insentif menurut menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.⁶

William B. Erther dan Keith Davis dalam bukunya mengemukakan bahwa “sistem insentif menghubungkan unjuk kerja pegawai yang merupakan hasil yang konkret dengan

³Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi; Prinsip Dasar*, (Jakarta : Kencana, 2015), 580

⁴ Jhon Robin Rongalaha, “Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado, e-journal “Acta Diurna” *JURNAL* Vol. IV. No.4, (2015), 6

⁵Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Presmedia, 2013), 253

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2001), 117

kompensasi, tidak hanya kepada mereka yang telah lama bekerja atau untuk pegawai-pegawai bulanan.”⁷

Andrew F. Sikula memberikan definisi insentif sebagai berikut, “ Insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.”

Heidjrachman mengemukakan definisi insentif sebagai berikut, “Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.”⁸

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya secara satuan, misalnya di dalam bidang industri. Pegawai yang digaji dengan sistem ini nampaknya *performance*-nya sangat menentukan dan sebaliknya sistem ini juga sangat menentukan *performance* pegawai secara keseluruhan maupun bagian per bagian.

Manfaat dari sistem insentif adalah *performance* yang baik diberi penguat atas dasar yang teratur dan tetap. Tidak seperti kenaikan dan promosi, penguat biasanya diberikan dengan cepat dan sering kali dikaitkan dengan gaji pegawai yang bersangkutan. Manfaat yang diperoleh perusahaan itu sendiri adalah gaji diberikan sesuai dengan produktivitas.⁹ Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.¹⁰

⁷ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2007), 200

⁸ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 200

⁹ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 200-201

¹⁰ Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Press, 2009), 39

Sistem insentif ini dapat merugikan pegawai, seperti di bawah ini:

1. Sering kali sulit untuk menetapkan standar, sehingga dapat menimbulkan ketidakadilan. Kompensasi harus memenuhi syarat *internal equity* dan *external equity*. Misalnya, penyedia sering kali mendapat gaji atau *income* yang lebih sedikit dibandingkan dengan *salesman*.
2. Para pegawai tidak dapat mencapai standar karena faktor-faktor yang tidak dapat mereka kendalikan. Misalnya, mesin rusak atau permintaan menurun. Jadi gaji yang hanya berdasarkan insentif akan mengandung kelemahan-kelemahan tersebut. Biasanya pegawai lebih senang gaji tetap masih ada, meskipun insentif sama sekali tidak diberikan, karena gaji tetap merupakan *safety needs*.
3. Jika terjadi sistem insentif yang biasanya tidak ada di perusahaan, maka serikat kerja (*union*) sering kali menentang sistem insentif karena standar insentif bisa berubah-ubah.
4. Insentif sering kali memfokuskan upaya-upaya pada satu segi pekerjaan saja (*output*, penjualan, dan lain-lain) dan mengesampingkan segi-segi lainnya (kualitas, jasa, tujuan jangka panjang).¹¹

Menurut T. Hani Handoko, tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar. Untuk dapat memberikan insentif secara efektif, Gary Dessier mengemukakan pedoman pemberiak insentif yang efektif dengan cara sebagai berikut:

1. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung
2. Ganjaran yang tersedia harus bernilai bagi karyawan
3. Pengkajian metode dan prosedur yang seksama
4. Pemberian insentif harus dapat dipahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh karyawan
5. Susun standar yang efektif
6. Jamin standar yang telah ditetapkan

¹¹ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 201

7. Jamin upah pokok.¹²

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan
3. Keadaan ekonomi suatu negara
4. Tingkat produktivitas perusahaan.¹³

2. Penggolongan Insentif

a. Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output* (misalkan menggunakan satuan potong) dan upah perwaktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

b. Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu sering kali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya; (2) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya; dan (3) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.¹⁴

¹² Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 202

¹³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 202

¹⁴ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi; Prinsip Dasar*, (Jakarta : Kencana, 2015), 583

3. Sistem Upah Insentif

Heidjrachman dan Suad Husnan berpendapat bahwa sistem insentif terbagi ke dalam tiga golongan, yaitu sistem upah insentif untuk karyawan produksi, sistem upah insentif untuk karyawan bukan produksi, dan sistem upah insentif untuk seluruh karyawan.

a. Sistem Upah Insentif untuk Karyawan Produksi

Berguna untuk menetapkan rencana insentif ini perlu dua jenis data, yaitu:¹⁵

- 1) Jumlah *output* rata-rata yang ditetapkan sebagai standar prestasi kerja
- 2) Jumlah uang yang adil dan layak bagi jumlah rata-rata hasil kerja itu.

Hasil produksi dari karyawan produksi biasanya mudah diukur. Berbagai sistem insentif yang biasa digunakan adalah berdasarkan *piece rates* dan *time bonuses*.

1. Piece Rates

- a) *Straight piece work plan* (upah per potong proporsional)

Sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkannya dikalikan tarif upah per potong. Untuk menentukan waktu standar dilakukan penyelidikan waktu. Cara semacam ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi.¹⁶

- b) *Taylor piece work plan* (upah per potong Taylor)

Cara ini mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang berkeja di atas dan di bawah *output* rata-rata. Mereka yang berhasil mencapai *output* rata-rata (standar) atau melebihinya akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di bawah rata-rata. Selisih pembayaran diterima oleh tiap-tiap karyawan dimaksudkan untuk memacu karyawan agar mereka bisa bekerja minimal sesuai dengan standar.

¹⁵Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 203

¹⁶ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 203

c) *Group piece work plan* (upah per potong kelompok)

Kadang-kadang dalam mengerjakan suatu produk diperlukan kerjasama dari beberapa karyawan. Cara menghitung upahnya adalah dengan menentukan suatu standar kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan tarif per unit. Sedang yang bekerja di bawah standar akan dibayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif per jamnya.¹⁷

B. Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial secara umum

Istilah sosial banyak digunakan dewasa ini walaupun belum didefinisikan dengan pasti. Akibatnya, setiap orang atau masyarakat menggunakan definisinya sendiri-sendiri sesuai dengan keinginannya.

Hukum jaminan sosial, menurut para fukaha, adalah “mekanisme legal yang terutama sekali dimaksudkan untuk menjamin penyediaan uang tunai secukupnya untuk individu, jika dihubungkan dengan manfaat dalam bentuk barang yang disediakan oleh layanan sosial yang lain, maka jaminan sosial itu dimaksudkan untuk menjamin bahwa seseorang dapat menikmati suatu standar kehidupan (standard of living) minimal yang diterima secara kultural, jika cara-cara normal untuk melakukannya gagal.”

Secara luas, jaminan sosial mencakup bantuan sosial berupa ke dasar hidup. jaminan sosial terhadap risiko (seperti sakit, usia lanjut pegngguran) pemeliharaan publik dan sebagainya.¹⁸

Gagasan niengenai jaminan sosia! itu berasal dañ realisasi tanggung jawab negara untuk memberi perlindungan warganya dengan baik terhadap kemungkinan – kemungkinan buruk tertentu seperti kebutuhan, kemiskinan, penyakit buta huruf, pengangguran dan usia lanjut. Semula jaminan sosial dibatasi hanya pada para

¹⁷ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, 202-204

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management; Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakrta : Rajawali Press), 280

pekerja saja, tetapi akhir-akhir ini telah diperluas sehingga mencakup seluruh warga negara. Demikianlah di dunia modern, hampir semua Negara membiayai beberapa jenis skema jainman sosiai untuk memberi man-faat moneter kcpada orang-orang yang mengalami kesulitan ekonomi. Skema seperti itu mencakup bantuan terhadap sakit, pengangguran, pensiun bagi orang berusia lanjut. para janda dan mereka yang cacat, kompensasi bagi kecelakaan kerja, bantuan kehamilan. biaya hidupkeluarga. dan sebagainya.

Jaminan sosial secara etimologi terdiri atas dua kata, yaitu jaminan dan sosial. Dalam hal ini, jaminan merupakan tanggungan atas pinjaman yang di terima atau janji satu pihak untuk menanggung pihak kewajiban lain. Sedangkan sosial adalah sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat atau rakyat. Kedua arti tersebut, jika di analogikan pihak yang satu adalah negara serta pihak yang lain adalah masyarakat (warga negara), sehingga dapat diambil sebuah pengertian, bahwa seseorang dalam suatu negara wajib untuk menyetorkan iuran kepada negara secara kolektif dan universal guna menanggung dan menjamin kehidupan setiap warga negaranya yang membutuhkan, Syufaata (2015).

Islam telah menugaskan negara untuk menyediakan jaminan sosial guna memelihara standar hidup seluruh individu dalam masyarakat islam. Islam membagi kebutuhan dasar (*al hajat al asyasiah*) menjadi dua: pertama kenutuhan dasar individu, yaitu sandang, pangan, papan. Kedua kebutuhan dasar seluruh rakyat (masyarakat), yaitu keamanan, kesehatan, dan pendidikan. Dalam pemenuhan secara individu, negara pada dasarnya berperan secara tidak langsung. Disebut tidak langsung karena negara tidak langsung memberikan sandang, pangan, papan secara gratis kepada rakyat. Dalam hal ini negara memberi individu yang luas untuk melakukan kerja produktif dan negara memastikan hukum-hukum syariah khususnya hukum-hukum nafkah (*al-ahkam an nafaqaat*) atas individu-individu rakyat agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar individunya. Namun jika hukum ini sudah ditetapkan dan individu tetap tidak mampu, maka barulah negara berperan langsung menyediakan uang dalam jumlah yang

cukup untuk membiayai kebutuhan individu tersebut dan untuk memperbaiki standar hidupnya.¹⁹

2. Jaminan Sosial Menurut Islam

Konsep Islam tentang jaminan sosial berasal dan ayat-ayat Al-Quran dan Hadits berikut ini, yang menyuruh kaum Mukminin menolong saudara seagama mereka yang fakir dan miskin, yang tidak mampu mencukupi kebutuhan dasar hidupnya.²⁰

1. Mereka bertanya tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah:

يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلْ مَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ خَيْرٍ فَلِلَّوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَى
وَالْمَسَاكِينِ وَأَبْنَاءِ السَّبِيلِ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

Artinya: “Apa saja harta yang kamu nafkahkan hendaklah diberikan kepada ibu bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan Orang - orang yang sedang dalam perjalanan.” Dan apa saja kebajikan yang kamu buat, maka sungguh Allah Maha Mengetahui (QS.Al-Baqarah 121:215).

- 2.

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي
الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَ
بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

Artinya: “Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukannya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu bapak, karib kerabat anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh ‘teman sejawat, ibnussabil dan hambasahayamu. Sesungguhnya Allah, tidak menyukai orang-orang

¹⁹ Sulastono, *Sistem Jaminan Sosial Nasional: Mewujudkan Amanat Konstitusi*, (Jakarta : Kompas Media Nusantara, 2011), 201

²⁰ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management; Manajemen Sumber Daya Insani*, 283

yang sombong dan memangga-banggakan diri.”
(QS. An-Nisaa’ [4]: 36)

3.

مَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ
قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ^ص
حَكِيمٍ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ^ق وَاللَّهُ عَلِيمٌ

Artinya: “Sesungguhnya zakatitu, hanyalah untuk orang-orang Fakir, orang-orang miskin, Pengurus - pengurus zakat, para mualaf yangdibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yangberutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka Yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan AllahMaha Mengetahuilagi Maha Bijaksana (QS. At-Taubah [9]: 60).

4.

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ

Artinya: "Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian,” (Qs. Adz-Dzariyat [51]: 19)

5.

مَا أَقَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي
الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ
الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا
وَاتَّقُوا اللَّهَ ^ص إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Apa saja harta rampasan (fai’) yang biderikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota, maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang – orang miskin dan orang – orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang – orang kaya saja di antar kamu.” (QS- Al – Hasyr [59] :7).

6. Dilaporkan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: "Pemerintah adalah wali bagi orang yang tidak memiliki wali." (Abu Dawud dan Tirmidzi).
7. "Miqdam mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Saya lebih dekat kepada setiap orang yang beriman daripada dirinya sendiri, maka barangsiapa meninggalkan utang atau anak-anak yang memerlukan bantuan, itu menjadi tanggung jawab saya, dan barangsiapa meninggalkan harta, itu untuk para ahli warisnya, dan saya adalah ahli waris bagi orang yang tidak memiliki ahli waris yakni saya mewarisi hartanya dan membayar utangnya." (Muslim)
8. Di riwayatkan dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Saya, menurut Al-Qur'an, paling dekat dengan kaum mukminin dibandingkan dengan seluruh umat manusia. Maka siapa pun di antara kalian wafat dan meninggalkan utang dan anak-anak yang miskin, mintalah saya untuk membantu, karena sayalah wali mereka. Dan siapa pun di antara kalian meninggalkan harta, maka itu adalah untuk para ahli warisnya, siapa pun dia:" (Muslim)
9. Abu Hurairah melaporkan bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Orang yang menyantuni janda dan orang miskin sama seperti orang yang berperang di jalan Allah." Beliau bersabda pula: "Saya menganggapnya sebagai orang yang berdiri (untuk shalat) di malam hari tanpa henti dan seperti orang yang berpuasa terus – menerus." (Bukhari dan Muslim).²¹
10. Ibnu Umar menyatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Segala sesuatu memiliki kuncinya, dan kunci surge adalah mengasihi orang miskin." (Daraqutni).
11. Anas mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Sedekah yang terbaik adalah makanan untuk perut yang lapar." (Baihaqi).

²¹Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management; Manajemen Sumber Daya Insani*, 284

12. “Jika seseorang bermalam di sebuah kota dan ia kelaparan sepanjang malam hingga pagi, maka janji perlindungan Allah terhadap kota itu berakhir.” (Musnad Ahmad).
13. Abu Sa’id Al-Khudri melaporkan bahwa Rasulullah SAW bersabda : “Setiap orang yang memiliki barang lebih dari keperluannya, haruslah memberikan kelebihan itu kepada yang lemah (miskin) dan barangsiapa memiliki makanan lebih dari yang dia butuhkan hendaknya memberikan kelebihannya itu kepada orang fakir dan papa” (Dikutip oleh Ibnu Hazm)
14. Diriwayatkan bahwa Ali Bin Abu Thallib berkata: “Allah telah mewajibkan kaum kaya menutup kebutuhan orang – orang miskin hingga batas kebutuhan absolut mereka. Jika mereka lapar atau telanjang atau mengalami kesulitan finansial, itu adalah karena kaum kaya tidak melaksanakan kewajiban mereka. Allah akan menyalai mereka mengenai hal itu di hari kiamat.” (dikutip oleh Ibnu Hazm).

Dari ayat – ayat Al-Qur’an dan Hadits Nabi Muhammad SAW tersebut di atas, jelaslah bahwa negara Islam, dalam kedudukannya sebagai wali bagi kaum miskin dan mereka yang tak berpengharapan, bertanggung jawab menyediakan kebutuhan paling dasar bagi warga negeranya yang fakir dan miskin, di dalam penerimaan negara yang berasal dari zakat, harta rampasan perang dan *fai*. Al-Qur’an telah dengan khusus menyebutkan bagian kaum fakir dan miskin itu. Selain menetapkan Negara Islam bertanggung jawab mencukupi kaum miskin, Islam juga menyuruh para pemeluknya yang kaya untuk menolong kerabat, kawan dan tetangga mereka yang miskin.²²

3. Asas-asas Jaminan Sosial Menurut Islam

Asas jaminan sosial dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan (Syufa’at 2015). Dalam hal ini, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat

²²Veithzal Rival Zainal dkk, *Islamic Human Capital Management; Manajemen Sumber Daya Insani*, 285

manusia. Asas tersebut untuk mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara. Sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an bahwa adanya persamaan antar manusia di hadapan Allah swt, hanya saja yang membedakan adalah ketakwaannya sebagaimana firman Allah swt.²³ dalam QS. al-Hujurat [49]: 13:

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

Artinya: 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 disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Asas manfaat tercermin dengan pemberian nilai tunai dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang layak, seperti sandang, pangan, papan, penjaminan pensiun, tabungan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan, serta perumahan, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. an-Nisa' [4]: 36:

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

Artinya: Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh[294], dan teman sejawat, ibnu sabil[295] dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak

²³ Naerul Edwin Kiky Aprianto, “Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Economica: JURNAL Ekonomi Islam* – Volume 8, (2017), 12

menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri.

Aplikasi dan pemahaman jaminan sosial sebagai suatu sistem yang baik sesuai dengan filosofinya akan mengantarkan pada kondisi negara yang sejahtera, aman, stabil dalam berbagai bidang, mengembangkan ekonomi negara baik mikro maupun makro. Hal ini senada dengan pandangan Muhammad Akram Khan yang menjelaskan bahwa kesejahteraan (*falāḥ*) meliputi kelangsungan hidup, kebebasan berkeinginan, serta kekuatan dan harga diri dengan beberapa aspek yang dipenuhi baik secara mikro maupun makro.²⁴

Islam telah menugaskan negara untuk menyediakan jaminan sosial guna memelihara standar hidup seluruh individu dalam masyarakat Islam. Lazimnya, negara menunaikan kewajibannya ini dalam dua bentuk. Pertama, negara memberi individu kesempatan yang luas untuk melakukan kerja produktif, sehingga ia bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari kerja dan usahanya sendiri. Namun, ketika seorang individu tidak mampu melakukan kerja produktif dan memenuhi kebutuhan hidupnya dari usahanya sendiri atau ketika ada keadaan khusus di mana negara tidak bisa menyediakan kesempatan kerja baginya, maka berlakulah bentuk kedua. Dalam hal ini, bentuk kedua adalah negara mengaplikasikan prinsip jaminan sosial dengan cara menyediakan uang dalam jumlah yang cukup untuk membiayai kebutuhan individu tersebut dan untuk memperbaiki standar hidupnya.²⁵

4. Negara Tanpa Jaminan Sosial

Cita-cita negara didirikan adalah untuk mewujudkan kesejahteraan yang berkeadilan sosial. Kesejahteraan yang berkeadilan sosial itu dapat terwujud melalui sistem jaminan sosial. Begitulah amanat undang-

²⁴ Naerul Edwin Kiky Aprianto, “Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Economica: JURNAL Ekonomi Islam – Volume 8*, (2017), 14

²⁵ Naerul Edwin Kiky Aprianto, “Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Economica: JURNAL Ekonomi Islam – Volume 8*, (2017), 14-15

undang dasar negara 1945. Tetapi setelah 60 tahun merdeka, program jaminan sosial belum mencapai 20 persen penduduk. Sebagian penduduk belum terlindungi oleh program jaminan sosial. Hal ini, tidak hanya berdampak sosial, tetapi juga ekonomi. Sebab, cakupan program jaminan sosial juga mengindikasikan kemampuan ekonomi, disamping tingkat kesejahteraan rakyat yang berkeadilan sosial.

Pemerintah telah banyak melancarkan program bantuan sosial, dari jamkesmas, bantuan langsung tunai, beras miskin (raskin), dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan oleh karena kita telah memiliki UU tentang sistem jaminan sosial nasional sejak tahun 2004 (UU. No. 40/2004) dengan amanat masa transisi sampai tahun 2009. Sampai menjelang berakhirnya tahun 2009, program jaminan sosial belum berjalan sebagaimana diamanatkan UU No: 40/2004 itu. Setidaknya masih berjalan ditempat.

Sudah tentu hal ini menjadi pertanyaan bagi kalangan, khususnya dikalangan serikat buruh, buat apa kita kerja jika masa depan kita tidak terjamin? Tidak memiliki jaminan kesehatan (JK), dan jaminan pension (JP)? Apalagi, juga tidak memiliki jaminan pemutusan hubungan kerja (JPHK), meskipun berhak pesangon ketika PHK? Demikian juga jaminan kecelakaan kerja bagi PNS dan anggota TNI atau Polri, sehingga ketika mereka mengorbankan jiwanya ketika bertugas, tidak memperoleh jaminan yang semestinya?.

Berbagai faktor mungkin jadi penyebab terjadinya lambannya pelaksanaan UU No. 40/2004. Pertama tiadanya persamaan persepsi diantara para penyelenggara negara, baik di pusat maupun di daerah. Persepsi antara jaminan sosial (security social), bantuan sosial (sosial assitence), dan pelayanan sosial (social service) sering rancu.²⁶

²⁶Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional: Mewujudkan Amanat Konstitusi*, (Jakarta : Kompas Media Nusantara, 2011), 2

5. Tujuan di Bentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Adapun Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam pasal 5 ayat (2) UU No.24 Tahun 2011 disebutkan fungsi BPJS adalah :

- a. Berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- b. Berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun dan jaminan hati tua. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas BPJS bertugas untuk:
 - a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
 - b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
 - c. Menerima bantuan iuran dari Pemerintah.
 - d. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta.
 - e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
 - f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
 - g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.²⁷

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Dari sini sangat penting untuk disadari, adanya teknik – teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya memberi motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan.

Motivasi adalah suatu dorongan psikologis yang mengarah seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang giat sebagai orang yang termotivasi. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan perilaku sedemikian rupa yang dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya. Konsep motivasi menyatakan bahwa, ketika seseorang tidak seimbang, dia sedang berada dalam a state of disceuilbrium. Apabila seseorang dalam

²⁷<https://aepnurulhidayat.wordpress.com/2019/03/20>.

keadaan seimbang atau dorongan dalam dirinya sudah diperoleh, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan a state of disequilibrium.²⁸

Freemonte kast dan james E. Ronsenzwing dalam badrudin (2013 : 191) mendefinisikan “a motif is what prompts a person to act in a certain way or at a least develop a propency for specific behafiour”. (motif adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu).

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan bekerja untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mewujudkan tujuan yang ditentukan. Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Chung dan magginson dalam Faustino Cardoso (2003: 177) menyatakan bahwa: “motivation is definied as goal directed behavior, it concern the level off effort one exert in pursuing a goal, it is closely rolated to employee satisfaction and job performance”. (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan usaha).²⁹

Salah satu kunci untuk manajemen yang efektif terletak pada memanfaatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan perusahaan. Memelihara motivasi adalah salah satu kunci sukses. cara yang efektif dalam mengelola Motivasi itu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja seseorang untuk lebih kreatif dan inovatif.³⁰

²⁸ Yoyo Sudaryo Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*, (Yogyakarta : Andira, 2009), 60

²⁹ Yoyo Sudaryo Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*, 61-62

³⁰ I Komang Wardana dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), 193

Berikut definisi motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya:

1. Ellen, “motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dapat menyebabkan individu bertindak/berprilaku dengan cara tertentu. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih giat dalam bekerja, sementara yang rendah sebaliknya.”
2. Schemerhorn, “motivasi kerja yaitu mengacu pada pendorong di dalam diri seseorang yang berpengaruh atas tingkat, arah serta gigihnya upaya orang tersebut dalam pekerjaannya.”
3. George Terry, “motivasi kerja adalah suatu keinginan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk dapat bertindak sesuatu”.
4. Sondan P. Siagia, “motivasi kerja merupakan keseluruhan proses penanaman motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa. Sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.
5. Wahjosumadjo, “motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri seseorang.³¹

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

2. Teori – Teori Motivasi

a) Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori ini menjelaskan tentang bagaimana manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi. Lima jenjang kebutuhan manusia sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Contoh kebutuhan

³¹ Arwan Mulyana, Prodi D3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, *JURNALI*,(2015)

fisiologis diantaranya yaitu sandang, pangan, papan.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang dapat mengancam atau setidaknya tidaknya mengusik ketentraman seseorang. Kebutuhan rasa aman ini dapat dilakukan dengan cara melakukan program asuransi, pensiun, dll.
- 3) Kebutuhan sosial. Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi. Keserasian serta keterpaduan antara tujuan kelompok informal dengan organisasi dapat menjadi suatu aset besar demi peningkatan produktivitas
- 4) Kebutuhan penghargaan. Melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hirarki, namun juga paling kurang dipahami orang lain. Pengalaman masa lalu, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan, sangat besar pengaruhnya terhadap aktualisasi diri.³²

b) Teori kebutuhan menurut MC Clelland

Menurut McClelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi, mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi, yaitu motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder yang dipelajari

³² Sutarno, *Serba- Serbi Manajemen Bisnis*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), 95-96

melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain maka disebut dengan motif sosial. Motif sosial dibedakan menjadi tiga yaitu:

- 1) Motif untuk berprestasi (need for achievement)
- 2) Motif untuk berafiliasi (need for affiliation)
- 3) Motif untuk berkuasa (need for power)³³

c) Teori Erg

Clayton Alderfer memformulasikan teori jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan modifikasi dan pengurangan dari lima menjadi tiga tingkat atau jenjang kebutuhan yang beliau beri nama kebutuhan eksistensi (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Dari huruf pertama ketiga macam kebutuhan tersebut muncul lah nama teori ERG tersebut. Ada dua perbedaan mendasar antara kedua teori kebutuhan tersebut. Pertama, Alderfer disamping mengungkapkan tentang proses “satisfication – progressions (yang senada dengan “deprivation – gratification”nya Maslow) ia juga mengemukakan proses “frustastion – regression” dalam teorinya. Kedua, Alderfer juga menyatakan dalam teorinya bahwa pada suatu saat memungkinkan terjadinya aktivitas lebih dari satu macam kebutuhan. Dengan perkataan lain seorang individu mungkin saja pada suatu saat berusaha memenuhi beberapa kebutuhan secara simultan.³⁴

3. Prinsip Motivasi Kerja

Beberapa prinsip dasar atau pedoman untuk analisis masalah motivasi

- 1) Perilaku bergantian cenderung akan diulangi.

³³ I Komang Wardana dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :Graha Ilmu), 196

³⁴ I Komang Wardana dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 197

- 2) Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan dan standard untuk kerjanya harus dicapai, ganjaran yang diharapkan memang ada dan dapat memuaskan kebutuhannya.
- 3) Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.
- 4) Perilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- 5) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti

4. Langkah Konkrit Untuk Memotivasi

kenali baik – baik anggota organisasi anda dan identifikasi pola kebutuhan mereka.

- 1) Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip –prinsip penetapan sasaran yang tepat.
- 2) Kembangkan sistem pengukur “performance” yang reliabel dan berikan umpan balik kepada mereka secara periodik.
- 3) Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimilikinya.
- 4) Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misalnya lewat pelatihan dan menumbuhkan sifat “sense of competence”.
- 5) Kembangkan sistem ganjaran yang adil.
- 6) Berlaku adil, objektif dan jadilah teladan.³⁵

Manusia sebagai unsur inti dari organisasi, ternyata merupakan faktor yang paling penting sekaligus paling sulit mengelolanya. Dalam rangka memotivasi mereka, pemimpin

³⁵ I Komang Wardana dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 199

organisasi dapat bahkan perlu melakukan tindakan konkrit sehingga memungkinkan termanfaatkannya potensi anggota organisasi dan kepuasan anggota. Keterampilan dalam memilih dan mengembangkan teknik, mutlak untuk dimiliki pemimpin organisasi.

5. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam memandang Motivasi ini sebagai suatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surah Al – Baqarah [2] : 148 firman Allah Subhanata’ala yang banyak yang dihafal “*fastabiqul khairat*” berlomba –lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وَجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Penting disadari oleh seluruh umat manusia bahwa salah satu kewajibannya dimuka bumi ini, menurut islam adalah mencari karunia Allah. Karunia Allah atau rezeki bisa diperoleh ketika kita melakukan usaha atau bekerja. Meskipun rezeki itu telah ditentukan oleh Allah tetapi kita wajib mencari dan berusaha mendapatkannya.

Khususnya islam, ketika berbicara soal motivasi kerja ini mendapat legalitasnya ketika hal ini dikaitkan dengan hubungan timbal balik antara usaha dengan hasilnya antara amal dengan pahala. Allah sendiri telah berjanji bahwa Dia tidak akan menyianiyakan setiap apapun pasti akan mendapatkan pahalanya disisi Allah S.W.T. Demikianlah seperti firmanNya dalam QS Ali-Imran (3) :195 :

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ ۗ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ تَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ التَّوَابِ

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiaikan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang

berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik".

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi mau pun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan – kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.³⁶

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Kardi Fidmatan (2016) yang berjudul “Analisis Fatwa Majelis Ulama Indonesia Terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Kesehatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan-ketimpangan yang terjadi pada pelayanan yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan baik dari segi sistem maupun segi teknis, sehingga Majelis Ulama Indonesia memberikan fatwa bahwa pelayanan belum dilakukan secara maksimal, sehingga diharapkan BPJS Kesehatan dapat lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Fatwa ini juga merupakan dorongan dari lembaga fatwa Majelis Ulama Indonesia kepada pemerintah untuk lebih meningkatkan lagi mutu pelayanan yang baik terhadap seluruh masyarakat Indonesia secara adil dan tidak membedakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainya.³⁷

Penelitian oleh Hujaimatul Fauziah (2012) yang berjudul, “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar

³⁶ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management; Manajemen Sumber Daya Insani*, 616-618

³⁷ Kardi Fidmatan, *Analisis Fatwa Majelis Ulama Indonesia Terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Kesehatan*, (Makassar : UIN Alauddin, 2016), 124

Lampung.” Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.³⁸

Penelitian oleh Maziah (2016) yang berjudul, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.³⁹

Penelitian oleh Nurani (2015) yang berjudul, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV LOGAM INDONESIA Di Tulungagung”. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel insentif dengan item bonus, komisi, dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung.
2. Berdasarkan uji probabilitas-statistik, dengan t hitung (10.386) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Logam Indonesia Di Tulungagung pada taraf nyata 5%. Besarnya

³⁸ Hujaimatul Fauziah, “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung”, *JURNAL Organisasi dan Manajemen*, Vol.2,No:1 (2012), 54-56

³⁹ Maziah, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar, *JURNAL UIN Alauddin, Makassar*, Vol. 1, (20016), 17

pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin, motivasi serta keadilan dalam perusahaan ini.⁴⁰

Penelitian oleh Jhon Robin Rongalaha dengan judul Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado, dengan hasil: Setelah dilakukan penelitian mengenai manfaat pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan UNIKA De La Salle Manado maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai. Dengan diberikan insentif akan ada usaha pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pegawai akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik baiknya, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan, berusaha untuk bisa meningkatkan mutu pekerjaan mereka untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perpustakaan Unika De La Salle Manado.
2. Perilaku kerja. Dengan adanya pemberian insentif, pegawai akan lebih mampu menunjukan kinerja yang baik, dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustaka, menjaga kerjasama dengan sesama pegawai, memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika di lingkungan kerja, pegawai juga memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan sebagai pegawai dan berusaha menaati ketentuan kerja yang berlaku di perpustakaan.⁴¹

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa ada persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang analisis pemberian insentif dan jaminan sosial perspektif islam terhadap motivasi kerja di renando konveksi.

E. Kerangka Berpikir

Analisis pemberian insentif dan jaminan sosial biasanya sering tidak diterapkan dalam suatu organisasi manajemen, jika dalam suatu organisasi tidak memberikan insentif bagi para

⁴⁰ Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV LOGAM INDONESIA Di Tulugagung", *JURNAL BENEFIT* VOL. 2 NO. 1 (2015), 8

⁴¹ Jhon Robin Rongalaha, "Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado", *JURNAL "Acta Diurna"* Volume IV. No.4. (2015), 12

karyawan maka dampaknya akan menjalar pada kurang semangatnya para karyawan untuk bekerja. Karena seorang karyawan juga mengharapkan yang namanya insentif dan jaminan sosial di suatu organisasi manajemen. Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1

