

## BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

### A. Gambaran Umum Renando Sport Konveksi

#### 1. Nama Obyek, Alamat Dan Sejarah Berdirinya Usaha

Nama Obyek : Renando Sport Konveksi Padurenan Gebog Kudus  
 Nama Owner : Husuf Efendi  
 Alamat : Jl. Kyai Hasyim Gang I No.4 Padurenan Gebog Kabupaten Kudus 59354  
 No.Hp : 081228304530  
 Alamat Web : [www.pengrajin-tas.com](http://www.pengrajin-tas.com)

Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terletak sekitar 7 km dari pusat kota Kudus. Di desa Padurenan terdapat sekitar 180 UKM pengrajin bordir dan konveksi, yang bertumbuh kembang secara alami sejak belasan bahkan puluhan tahun. Dari pengrajin tersebut mampu menyerap sekitar 1.500 tenaga kerja. Dari populasi usaha tersebut, sekitar 65% merupakan unit usaha konveksi dan 35% adalah unit usaha bordir. Renando Sport merupakan usaha yang bergerak dibidang konveksi yang memproduksi aneka macam tas sekolah maupun tas fasion. Usaha yang didirikan oleh Bapak Husuf Efendi kurang lebih 21 tahun sejak berdirinya pada 10 Maret 1998. Awal mula berdirinya konveksi tas ini dimulai dari seorang karyawan penjahit tas pada sebuah perusahaan tertentu, beliau adalah Bapak Efendi. Beliau sangatlah menyukai produk tas hingga beliau bekerja pada salah satu perusahaan tas kala itu. Pada saat itu Bapak Efendi bekerja sebagai karyawan "makun" atau yang saat ini kita kenal dengan kerja borongan. Semenjak tahun 1992 Bapak Efendi memproduksi tas yang bahan pokok sudah tersedia, sehingga Bapak Efendi hanya mengerjakan sesuai permintaan yang diberikan. Kemudian produk dikirim ke tempat yang diajak "makun" tersebut.

Empat tahun berikutnya tepatnya pada tahun 1996 Bapak Efendi membulatkan tekad dan keinginannya untuk berkembang, beliau tidak ingin hanya sekedar sebagai karyawan tapi lebih dari itu, beliau meniti karir dengan memasarkan produk tas yang dibuatnya dengan kerjasama pada tempat Bapak Efendi bekerja saat itu. Hal itu dilakukan dengan alasan keterbatasannya modal yang beliau miliki. Setiap harinya beliau bekerja sebagai karyawan yang menjahit tas,

namun di hari Minggu beliau memasarkan produknya di beberapa tempat yang menurutnya strategis.

Tepat pada 10 Maret tahun 1998 Bapak Efendi memutuskan untuk memproduksi tasnya sendiri dengan modal sebesar Rp. 1.700.000,00 Bapak Efendi mengelola usahanya tanpa karyawan dan semua dilakukan sendiri. Selang tiga bulan usaha yang Bapak Efendi geluti semakin berkembang pesat karyawan yang bekerja di perusahaannya cukup banyak yaitu kurang lebih sekitar 17 karyawan hingga di tahun 2004 dengan omset pendapatan perusahaan yang semakin naik. Permintaan yang semakin banyak akibat degradasi penyotok, yang mana hal ini menjadi sebuah peluang besar. Selain itu dikarenakan tuntutan sudah menikah sehingga harus mampu mengmbahagiakan anak dan istrinya. Maka kemudian muncul inisiatif atau ide untuk membuka cabang usaha di desa Loram. Dibantu karyawan dan istrinya Bapak Efendi yang tadinya hanya memproduksi tas bayi sekarang merambah ke tas sekolah dan tas fasion wanita. Lambat laun dengan pasang surutnya usaha yang dijalankan bisa berjalan sampai saat ini karena beliau mempertahankan kualitas produk, kesejahteraan para karyawan dan mempertahankan manajemen barokah.

Dalam proses pemasarannya sendiri Bapak Efendi yang mempunyai kios toko di kudu sendiri tepatnya di Pasar Kliwon blok B2, yang nantinya akan diterima oleh distributor dan akhirnya disalurkan kembali untuk dijual ke luar kota dan Bapak Efendi juga menjual produknya secara onlin melalui web [www.pengrajin-tas.com](http://www.pengrajin-tas.com) yang konsumennya antara lain daerah Kalimantan, Papua, timor leste , NTB, NTT, dan lainnya.<sup>1</sup>

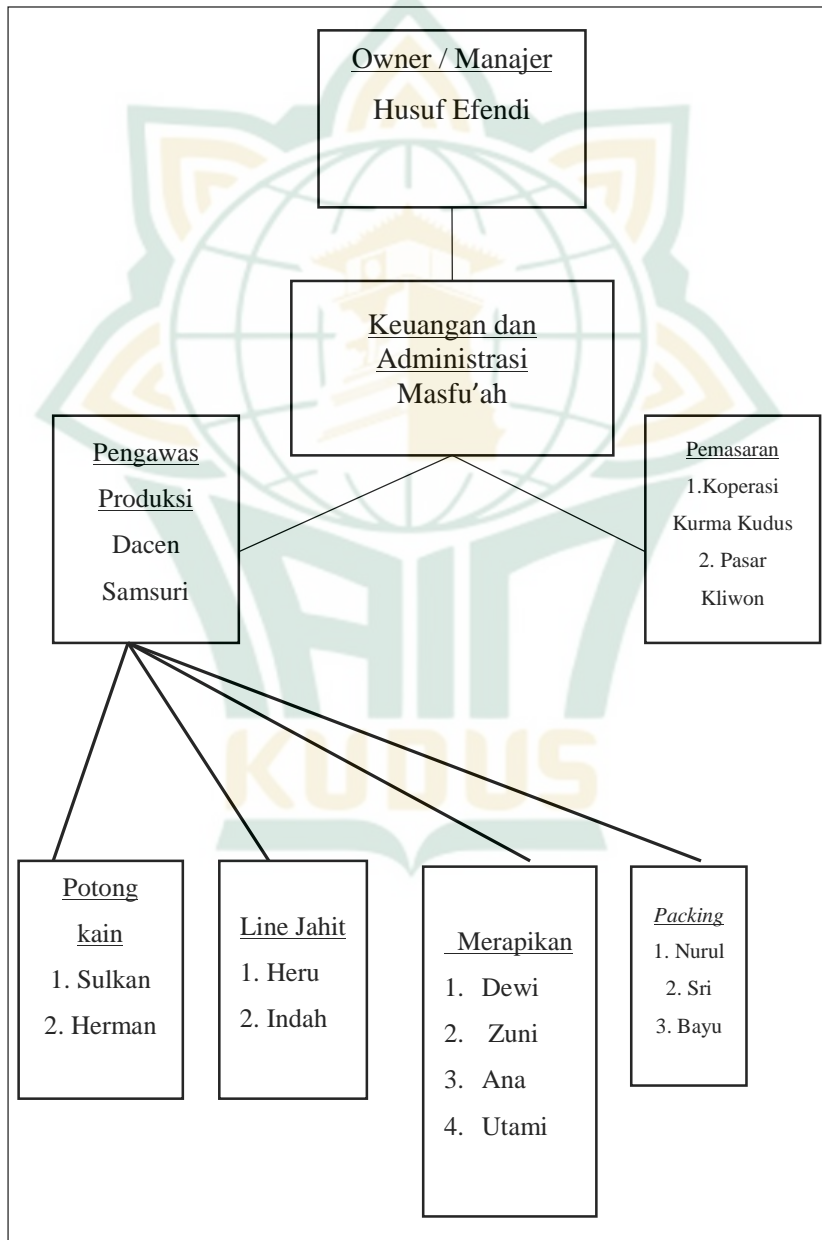
---

<sup>1</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

**2. Struktur Organisasi/Filosofi Perusahaan**

Adapun struktur organisasi Renando Sport Konfeksi Padurenan Gebok Kudus sebagai berikut :

**Gambar 1.2 : Struktur Organisasi Renando Sport Konfeksi Padurenan Gebok Kudus**



Dalam struktur organisasi di atas sudah diatur tugas masing-masing sesuai dengan kedudukannya. Tugas owner adalah sebagai pengambil keputusan yang ada di Renando Sport Konveksi Padurenan Gebog Kudus. Sedangkan sekretaris maupun bendaharanya mempunyai tugas untuk mengatur semua urusan administrasi yang ada di Renando Sport Konveksi Padurenan Gebog Kudus.

Selanjutnya pada unit toko bertugas melaksanakan semua aktivitas yang berkaitan dengan toko yang menyediakan berbagai keperluan jahit dari mulai bahan baku hingga bahan penolong. Adapun tugas desainer adalah membuat desain tas yang akan dibuat sesuai pesanan. Serta pada bagian pemasaran bertugas memasarkan semua produk yang dihasilkan oleh Renando Sport Konveksi Padurenan Gebog Kudus.<sup>2</sup>

### 3. Visi dan Misi Renando Sport Konveksi

Dalam menjalankan suatu usaha, perlu adanya visi dan misi yang dijadikan pedoman. Begitu juga Renando Sport Konveksi dalam menjalankan usahanya. Visi dan Misi Renando Sport Konveksi yaitu :

- a) Visi
  - Menjadikan UMKM yang dapat menghasilkan produk lokal unggul kualitas ekspor serta dapat menjadi acuan bagi pengusaha pengusaha baru
- b) Misi
  1. Memberikan produk yang berkualitas dan inovatif
  2. Menciptakan suasana yang baik bagi karyawan sebagai kenyamanan dan kebanggaan dalam bekerja
  3. Menjadikan acuan sebagai UMKM yang bergerak dalam bidang konveksi yang memiliki tata kelola yang baik
  4. Memberdayakan karyawan melalui pengembangan Sumber Daya Manusia dan mencetak calon pengusaha – pengusaha yang berkembang bersama.
  5. Membuka lapangan pekerjaan dan mensejahterakan masyarakat sekitar<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>3</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

#### 4. Ruang Lingkup Produk Renando Sport Konveksi

Renando Sport Konveksi memproduksi berbagai macam produk tas yaitu tas sekolah, tas fasion, dompet wanita, dan berbagai macam tas yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Dengan keberagaman warna, kualitas bahan serta harga yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain memproduksi produk sendiri adapun kerjasama dijalin dengan salah satu perusahaan fashion yaitu Shopie Martin dimana mulai dari bahan baku dan desain produk sudah ditentukan. Jadi Renando Sport konveksi berperan sebagai tempat produksinya.

#### 5. Prosedur dan Mekanisme Operasional

Prosedur dan mekanisme operasional pada Renando Sport Konveksi Padurenan Gebog Kudus adalah sebagai berikut :

##### a. Menentukan model

Tahap pertama dalam proses produksi yaitu menentukan model. Model yang di produksi oleh Renando Sport Konveksi biasanya model tas gendong dan tas slempang.

##### b. Gelar kain

Pada proses gelar kain, kain digelar secara rapi kemudian disusun sampai sebanyak banyaknya dan diatur sedemikian rupa agar tidak melenceng pada saat gambar pola sudah jadi.

##### c. Menggambar pola

Setelah proses gelar kain, kemudian dilanjut menggambar pola tas yang sudah ditentukan tadi. Mulai dari menggambar pola badan depan, pola badan belakang, pola tarikan resleting, dan lain sebagainya. Pola dari gambar sendiri biasanya sudah memiliki patokan sehingga pola tersebut bisa dipakai untuk selanjutnya.

##### d. Memotong kain

Setelah kain tetata dengan rapi dan pola sudah siap, tahapan selanjutnya yakni memotong kain, kain dipotong menggunakan mesin pemotong kain. Untuk pola besar kain di potong dengan mesin pemotong kain sedangkan untuk pola yang kecil menggunakan gunting.

##### e. Proses pengeleman

Setelah selesai dalam proses pemotongan kain, kemudian dilanjutkan dengan pengeleman kain.

Pengeleman bertujuan untuk merekatkan potongan kain agar tas kuat dan awet jika digunakan.

- f. Proses penggabungan pola
 

Setelah lem agak mengering dan tidak basah maka pola digabungkan perbagiannya mulai dari karton, busa, dan kain. Proses ini memerlukan waktu yang cukup lama karena harus teliti saat menggabungkannya. Agar merekat dengan kuat dalam proses ini juga perlu dipukul menggunakan palu.
- g. Proses menjahit
 

Tahap selanjutnya setelah proses pengeleman yaitu dilanjutkan pada proses penjahitan. Proses ini bertujuan untuk menggabungkan potongan-potongan kain sehingga membentuk sebuah tas dengan model yang telah ditentukan. Proses ini dikerjakan oleh karyawan produksi pada line 1 dan line 2.
- h. Pemberian resleting
 

Proses pemberian resleting merupakan proses yang hampir selesai, gulungan resleting dipotong sesuai dengan badan tas yang dibuat kemudian dijahit pada bagian tas tersebut.
- i. Pemasangan Kepala Resleting dan aksesoris
 

Dalam proses pemasangan kepala resleting dan aksesoris masih menggunakan cara manual dengan menyusunnya satu per satu menggunakan tangan dengan bantuan tank kecil.
- j. Pemberian label merek dan ukuran
 

Setelah tahap pelipatan kemudian dilanjutkan pada tahap pemberian label. Terdapat satu label pada satu tas yaitu label merek yang bertuliskan merek dari Renando Sport. Selajutnya masuk kedalam line packing.
- k. Proses *packing*

Pada proses *packing*, tas yang sudah di berikan label kemudian dimasukkan ke dalam plastik, plastik yang digunakan pun memiliki ukuran yang berda-beda sesuai dengan ukuran tas, hal ini bertujuan agar rapi. Kemudian diikat menggunakan tali rafia setiap 6 pcs dan dimasukan kedalam karung untuk dipaketkan ketempat pemesan (konsumen).

1. Proses pengiriman

Setelah semua proses selesai, proses terakhir adalah pengiriman. Pada Renando Sport Konveksi Padurenan Gebog Kudus produk-produk tas yang sudah siap akan dikirim ke pasar Kliwon. Sebagai pusat penjualan dan koperasi kurma sebagai pemasok pertama. Kemudian produk tas akan diteruskan pengiriman pada daerah-daerah di Jawa serta daerah-daerah luar Jawa.

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Bentuk Pemberian Insentif Dalam Perspektif Islam Terhadap Karyawan Renando Sport Konveksi

a. Pengertian dan Implementasi Insentif dalam perspektif islam

Insentif merupakan prinsip ekonomi yang sangat penting karena mendorong orang melakukan tindakan ekonomi. (Mankiw: 2001) dalam system ekonomi Islam, insentif ilahi menggerakkan setiap orang untuk mewujudkan ekonomi profetik demi pencapaian falah. Setiap ekonomi dijuruskan kepada keseimbangan individual dalam menikmati hidup yang sejahtera, material dan spiritual.

Oleh sebab itu pemberian insentif dalam sistem ekonomi islam menjadi sangat esensial karena menstranformasi hak milik kepada tindakan yang efektif. Individu masyarakat dan negara dibebani amanat, pemanfaatan kepemilikann ini untuk membangun perekonomian yang berkeadilan sebab keadilan lebih dekat kepada taqwa.<sup>4</sup>

Salah satu bukti yaitu Bapak Efendi menjalankan umkmnya dengan prinsip “Manajemen Berkah Barokah” dimana hasil kerja keras dari seluruh komponen yang berperan dalam bisnisnya dapat merasakan kesejahteraan secara keseluruhan.

“Saya sebagai orang awam menerapkan “Manajemen Berkah Barokah”. Artinya dimana kami berkomitmen kepada staff dan karyawan apabila melebihi target kami kembalikan kepada karyawan berupa insentif atau tambahan diluar upah pokok. Dari situlah kami

---

<sup>4</sup> Arif Hoetoro, *Ekonomi Mikro Islam Pendekatan Integrative*, (Malang : Tim UB Press, 2018), 28

berharap apa yang kami kerjakan berkah untuk saya juga untuk Staff dan karyawan yg lainnya.”<sup>5</sup>

Insentif dari sistem ekonomi yang berbasiskan ketaqwaan kepada Allah adalah berkah yang mengalir dari langit dan bumi untuk tatanan kehidupan ekonomi yang seimbang, dan carilah pada Allah yang ada untukmu (kebahagiaan) negeri akhirat. Dan jangan kamu lupakan bagianmu dari (nikmat) duniawi. QS. Al Qashas: (28)77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Heid J Rahaman mengemukakan definisi insentif sebagai berikut “pengupahan insentif dimaksudkan untuk memeberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motifasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motifasi pegawai).<sup>6</sup>

Hal ini juga dibenarkan oleh Pak Dacen selaku pengawas produksi di Renando Sport Konveksi

“Motivasi karyawan sebenarnya tidak hanya pada insentif dan jaminan sosial saja. Tapi insentif memang berpengaruh besar terhadap karyawan apabila mereka melakukan pekerjaanya dengan baik. Ada rasa semangat yang dirasakan karyawan apabila apa yang mereka kerjakan maksimal”

<sup>5</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>6</sup> Justine T, Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Semarang : Grasindo, 2012), 200.



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 seringkali di kaitkan dengan gaji pegawai yang bersangkutan. Manfaat yang diperoleh oleh perusahaan itu sendiri adalah gaji diberikan dengan sesuai produktifitas.<sup>7</sup>

b. Jenis-jenis insentif diberikan kepada karyawan Renando Sport Konveksi

Dalam program insentif yang diberikan kepada karyawan Bapak Efendi memberikannya secara adil dan menyeluruh kepada semua karyawan sesuai dengan hukum dan syariah islam yaitu : Financial insentif, non financial insentif dan social insentif.

- 1) Financial insentif, bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan produksi atau penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang di tangguhkan (misalnya pensiun).

“Untuk produksi yang melebihi target perbulan kami kembalikan haknya kepada karyawan dan semua dipukul rata dengan tujuan memberikan rasa adil dan dapat merasakan kesejahteraan hasil dari kerja keras mereka bersama. Dan kami juga baru menjalankan programdimana karyawan yang memiliki potensi akan kami berikan pelatihan guna menciptakan usaha sendiri.”<sup>8</sup>

- 2) Non financial insentif, misalnya tersedianya hiburan, Pendidikan dan latihan, penghargaan berupa gajian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminya tempat kerja, terjaminya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

“Untuk memberi motivasi kepada karyawan saya tidak hanya memberi insentif berupa uang, tetapi juga memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Setiap bulan kami adakan sharing bersama karyawan menerima masukan ataupun masalah –masalah dalam bekerja. Bermusyawarah untuk memecahkan masalah

---

<sup>7</sup> Justine T, Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, 201

<sup>8</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

dengan *win win solution*. Karena rasa aman dan nyaman dalam bekerja dapat mengoptimalkan dan meningkatkan produktifitas karyawan”<sup>9</sup>

- 3) Sosial insentif, cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja.

Dalam hal ini mbak Indah salah satu karyawan produksi membenarkan bawasannya sikap baik sesama karyawan itu penting.

“Karena dalam setiap proses produksi membutuhkan kekompakan dan komunikasi yang baik per- line mas. Jadi kami berusaha tetap menjaga sikap dan ucapan agar produksi tidak bermasalah”<sup>10</sup>

c. Ssstem upah insentif

Heid J Rahman dan suad husnan berpendapat bahwa system insentif terbagi kedalam tiga golongan yaitu system upah untuk karyawan produksi system upah untuk karyawan bukan produksi dan system upah insentif untuk seluruh karyawan.<sup>11</sup>

System upah insentif untuk karyawan produksi. System ini berguna untuk menetapkan rencana insentif ini perlu dua jenis data yaitu:

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

Hasil produksi dari karayawan produksi biasanya mudah diukur. Berbagai sistem insentif yang biasa digunakan adalah berdasarkan pice rates dan time bonusses. Menurut Pice rates ada berbagai system insentif, yaitu sebagai berikut:

- 1) Straight pice work plane (upah perpotongan proposional)

System ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah perpotong. Untuk menentukan waktu standar dilakukan

<sup>9</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>10</sup> Indah, Produksi Renando Sport, *wawancara3*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>11</sup> Mukhtar Latif, *Teori Manajemen Pendidikan*, (Jakarta : Kencana, 2018), 55

penyelidikan waktu. Cara semacam ini dilakukan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi.

2) Taylor piece work plane (upah perpotong taylor)

Cara ini mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja diatas dan di bawah output rata-rata. Mereka yang berhasil mencapai output rata-rata (standar) atau melebihinya akan menerima upah perpotong yang lebih besar dari pada mereka yang bekerja lebih dari rata-rata.

Selisih pembayaran diterima oleh tiap-tiap karyawan dimaksudkan untuk memacu karyawan agar mereka bias bekerja minimal sesuai dengan standar

3) Group piece workline (upah perpotong kelompok)

Kadang-kadang dalam mengerjakan suatu produk diperlukan kerja sama dari berbagai karyawan. Cara menghitung upahnya adalah dengan menentukan suatu standar kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang di hasilkan di kalikan tarif perunit. Sedangkan yang bekerja dibawah standar akan dibayar dengan jam kerja di kalikan dengan tarif perjamnya.<sup>12</sup>

Adapun data penerimaan insentif yang didapat oleh peneliti dari owner Renando Sport Konveksi sebagai berikut<sup>13</sup>

**Gambar Table 2.1**

<b>Insentif Perbulan Sesuai Posisi dan Jabatan</b>		
<b>#</b>	<b>Posisi/Jabatan</b>	<b>Besaran Insentif (Rp)</b>
a.	Bagian Desain Produksi	440.000
b.	Pengawas Produksi	440.000
c.	Karyawan Produksi	330.000

<sup>12</sup> Mukhtar Latif, *Teori Manajemen Pendidikan*, 56.

<sup>13</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

Gambar Table 2.2

Insentif Berdasarkan Pencapaian Target Lebih dari 500 Produk		
#	Posisi/Jabatan	Besaran Insentif
a.	Bagian Desain Produksi	150.000
b.	Pengawas Produksi	150.000
c.	Karyawan Produksi	125.000

## 2. Bentuk Jaminan Sosial Dalam Perspektif Islam Terhadap Karyawan Renando Sport Konveksi

### a. Jaminan Sosial

Islam telah menugaskan negara untuk menyediakan jaminan sosial guna memelihara standard hidup seluruh individu dalam masyarakat islam. Lazimnya, negara menunaikan kewajibannya ini dalam dua bentuk, pertama, negara memberi individu kesempatan yang luas untuk melakukan kerja yang produktif, sehingga ia bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari kerja dan usahanya sendiri. Namun, ketika seseorang individu tidak mampu melakukan kerja produktif dan memenuhi kebutuhan hidupnya dari usahanya sendiri. Atau ketika ada keadaan khusus dimana negara tidak bisa menyediakan kesempatan kerja baginya, maka berlakulah bentuk kedua dimana negara mengaplikasikan prinsip jaminan sosial dengan cara menyediakan uang dalam jumlah yang cukup untuk membiayai kebutuhan individu tersebut dan untuk memperbaiki standar hidupnya.<sup>14</sup>

Prinsip jaminan sosial didasarkan pada dua basis doktrin ekonomi islam dan beroleh justifikasinya dari kedua basis tersebut. Basis pertama adalah kewajiban timbal balik masyarakat. Sementara basis kedua adalah hak masyarakat atas sumber daya (kekayaan) publik yang dikuasai negara. Kedua basis ini memiliki batas dan urgensinya berkenaan dengan penentuan jenis kebutuhan apa yang pemenuhanya harus dijamin, juga berkenaan

---

<sup>14</sup> Naerul Edwin Kiky Aprianto, *Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam*, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto – Volume 8, Nomor 2 (2017) hal 241

dengan penetapan standar hidup minimal yang harus dijamin oleh prinsip jaminan sosial bagi para individu.<sup>15</sup>

Basis pertama mewajibkan adanya jaminan terhadap kebutuhan hidup yang pokok dan mendesak, tidak lebih. Sementara basis kedua mewajibkan lebih dari itu, yakni pemenuhan kebutuhan yang lebih luas dan pencapaian standar hidup yang lebih tinggi. Negara wajib mengaplikasikan jaminan sosial diatas kedua basis ini, didalam batas-batas kekuasaan dan kompetensinya.

Guna memetakan gagasan prinsip jaminan sosial dalam Islam, kita perlu memerinci kedua basisnya, urgensi serta bukti hukum keduanya.

#### 1) Basis pertama dari prinsip jaminan sosial

Prinsip kewajiban timbal balik masyarakat adalah basis pertama dari prinsip jaminan sosial. Islam telah mewajibkan hal ini atas kaum muslim sebagai kewajiban bersama (*fardlu alkifayah*), berupa bantuan sebagian orang bagi sebagian lainnya. Ini merupakan kewajiban seorang muslim dalam batas-batas kemampuan dan kekuasaannya. Ia harus menunaikan kewajiban ini sebagaimana ia harus menunaikan seluruh kewajibanya yang lain.

Fungsi Negara dalam mengaplikasikan prinsip kewajiban timbale balik masyarakat sebenarnya mencerminkan peran Negara dalam memaksa arganya untuk mematuhi apa yang telah digariskan oleh syariah, dalam memastikan agar kaum muslim mematuhi hukum-hukum Islam. Ini juga mencerminkan kapasitas Negara sebagai otoritas berkuasa mengembangkan kewajiban untuk mengaplikasikan hukum-hukum Islam dan memiliki kekuasaan untuk memerintahkan yang wajib serta melarang yang haram, dimana negara berhak memaksa setiap individu yang berada di bawah kekuasaannya untuk menunaikan kewajiban agamanya serta melaksanakan tugas yang telah Allah yang maha tinggi.

#### 2) Basis kedua dalam prinsip jaminan sosial

Prinsip kewajiban timbal balik pada masyarakat bukanlah satu-satunya justifikasi negara

---

<sup>15</sup> Naerul Edwin Kiky Aprianto, *Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam*, 242

bagi aplikasi jaminan sosial. Sebagaimana telah kita singgung sebelum ini, ada basis lain dari aplikasi jaminan sosial, yakni hak masyarakat atas sumber-sumber kekayaan. Atas dasar ini, Negara secara langsung bertanggung jawab atas penghidupan mereka yang membutuhkan dan tak berdaya, terlepas dari kewajiban kaum muslim dalam menolong dan memelihara mereka.

Pertama-tama kita akan membahas kewajiban langsung Negara berkenaan dengan jaminan sosial dan batas-batasnya sesuai dengan teks-teks hukum. Setelah itu, kita akan menelaah dasar teoritis yang menjadi poros gagasan jaminan ini, yakni hak masyarakat atas kekayaan alam.

Kewajiban langsung ini berbeda dari kewajiban Negara yang di aplikasikan berdasarkan prinsip kewajiban timbal balik masyarakat. Kewajiban langsung ini tidak hanya mewajibkan Negara untuk memberikan jaminan sosial dalam batas-batas kebutuhan pokok saja, namun juga mewajibkan Negara untuk menjamin kehidupan individu agar sesuai dengan standar hidup masyarakat Islam.

Teks-teks hukum yang ada cukup memberi penekanan pada kewajiban langsung Negara berkenaan dengan jaminansosial ini dan pada fakta bahwa jaminan yang dimaksud adalah jaminan pemeliharaan, yakni jaminan agar individu bisa hidupsesuai dengan standar hidup masyarakat Islam.

b. Jaminan Sosial Dalam Islam

Islam telah meninggalkan pesan-pesan melalui sejarah kebudayaan yang erat dengan keadilan dan kesejahteraan. Keadilan sosial ini tentu saja bukan hanya untuk Negara Islam, namun konsep ini harus dimiliki oleh semua Negara di dunia. Jika meninjau kembali skema jaminan sosial yang berujung pada kesejahteraan sosial, maka dalam prosesnya terdapat distribusi kekayaan dalam bentuk penjaminan. Sedangkan dana jaminan dalam hal ini

salah satunya adalah diambil dari dana warga negaranya, yaitu berupa zakat, infaq, dan sedekah.<sup>16</sup>

Asas-asas jaminan sosial dalam al Qur'an, Asas jaminan sosial di rumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan. (syufaat: 2015).<sup>17</sup>

- 1) Dalam hal ini, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia. Asas tersebut untuk mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar sebagai seluruh warga Negara. Sebagaimana yang terdapat dalam alqur'an bahwa adanya persamaan antar manusia dihadapan Allah SWT, hanya saja yang membedakan adalah ketakwaan sebagaimana firman Allah dalam QS. Al Hujurat: 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ 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.

Dalam hal ini Renando Sport Konveksi menerapkan pendekatan secara langsung kepada karyawan sesuai keterangan Bapak Efendi selaku owner Renando sport konveksi:

“Apa yang sudah saya terapkan sudah baik bagi umkm dan karyawan saya. Karena dengan sistem kekeluargaan ini membuat silaturahmi owner dengan

<sup>16</sup> Zamir Iqbal, *Pengantar Keuangan Islam: Teori Dan Praktik*, (Jakarta : Kencana, 2008), 56

<sup>17</sup> Syufaat, *Fiqih Jaminan Sosial Perspektif Ibnu Hazm*, (Purwokerto : STAIN Press, 2015), 89

karyawan berjalan. Sebulan sekali sering kita adakan sharing bersama staff dan karyawan. Karena menjalin silaturahmi dengan siapapun membuat kita terasa memiliki banyak saudara”<sup>18</sup>

- 2) Asas manfaat tercermin dengan pemberian nilai tunai dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang layak, seperti sandang, pangan, papan, penjaminan pension, tabungan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan, serta perumahan, sebagaimana firman Allah QS. An Nisa: 36

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

Artinya: Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri

Sama halnya dengan yang lain alasan Bapak Efendi memberikat insentif dan jaminan sosial selain kewajiban dan tanggung jawab UMKM terhadap karyawannya sesuai dengan syariah islam adalah mensejahterakan masyarakat sekitar yang menjadi kaaryawannya:

“Bagi kami memberikan insentif dan jamsostek merupakan suatu kewajiban yang harus kami berikan dan hak bagi karyawan yang harus mereka terima. Jaminan yang kami berikan yaitu berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian

<sup>18</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019



kami memberikan insentif berupa hasil target. Apabila karyawan dapat mencapai target produksi atau bisa melebihi target, maka hasil tersebut dikembalikan ke karyawan. Insentif tersebut berupa tambahan uang diluar upah pokok yang diterima karyawan. Dalam memberikan insentif kita adil sesuai dengan kemampuan dan peran masing – masing karyawan. Sedangkan jaminan sosial kami berikan secara sama rata semua. Yang terpenting yang kita kerjakan menjadi berkah dunia akhirat bukan hanya untuk saya, tapi untuk karyawan juga”<sup>19</sup>

- 3) Asas keadilan berarti jaminan yang didistribusikan adalah merata kepada seluruh warga negara dengan tidak memandang status, pangkat, jabatan, kaya, hampir miskin, dan bahkan miskin sekalipun akan mendapatkan perlakuan dan hak yang sama, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. al-Ma’idah [15]: 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kalian sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorongmu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kalian kerjakan.” (QS. al-Ma’idah [5]: 8)

Keadilan merupakan suatu hal yang penting apalagi dalam menjalankan bisnis. Dalam hal ini bapak Efendi berusaha mengatur apa saja hak – hak

<sup>19</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

yang wajib diterima karyawan secara adil dalam pandangan islami:

Dalam memberikan insentif kita adil sesuai dengan kemampuan dan peran masing – masing karyawan. Sedangkan jaminan sosial kami berikan secara sama rata semua. Yang terpenting yang kita kerjakan menjadi berkah dunia akhirat bukan hanya untuk saya, tapi untuk karyawan juga.

Bapak efendi kembali menegaskan bahwa apa yang telah beliau berikan sudah adil dan dapat diterima baik oleh karyawannya:

“Suatu hal yang wajar menurut saya. Kriteria puas setiap orang berbeda beda, tapi saya kira karyawan dapat menerimanya dengan baik. Karena sejauh ini sistem yang kami gunakan yaitu sistem kekeluargaan atau kami melakukan pendekatan secara kekeluargaan, sehingga semua komponen umkm tidak ada masalah dalam penerimaan insentif dan jaminan jaminan lainnya. Tapi jika kita melihat sumber daya manusia dan perannya saya menilai mereka menerimanya dengan perasaan adil”<sup>20</sup>

Salah satu narasumber bernama mas Bayu seorang karyawan produksi, menyatakan insentif dan jaminan sosial yang didapat sudah adil dan sesuai syariah islam:

“Alhamdulillah Sudah adil. Karena selama saya bekerja owner juga sesuai janji kontrak kerja yang diberikan. Artinya tidak ada pelanggaran perjanjian dan sudah sesuai dengan asas adil secara islami. Jadi selama kita bekerja dengan baik dan mencapai target insentif yang diberikan pun tidak ada masalah.”<sup>21</sup>

Ketiga asas ini merupakan landasan asas yang *sustainable* dan *relatable*, di mana antara asas yang satu dengan yang lain akan saling berdampingan dan

---

<sup>20</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara*, Padurenan1 Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>21</sup> Bayu, Produksi Renando Sport, *wawancara*3, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

tidak dapat berdiri sendiri untuk menopang dari sifat jaminan sosial. Artinya, menghilangkan satu asas dari ketiga asas tersebut dalam sistem jaminan sosial, maka akan mengurangi makna dari jaminan sosial itu sendiri.<sup>22</sup>

### **3. Bentuk Pemberian Insentif Dan Jaminan Sosial Guna Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Konveksi Renando Sport Ds. Padurenan Gebog Kudus**

Dari beberapa penjelasan yang telah di Paparkan diatas bahwasanya insentif merupakan suatu pemberian berupa uang terhadap karyawan dari perusahaan Karena hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Bentuk pemberian insentif yang telah diberikan oleh pimpinan renando sport konveksi terhadap karyawannya mempunyai tujuan tertentu. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Dalam penelitian ini penulis meneliti satu UMKM, dimana UMKM ini memproduksi barang dan mempunyai karyawan untuk menyelesaikan barang-barang pesannya, yaitu Renando sport konveksi. Seperti wawancara saya dengan owner renando sport konveksi terkait dengan sejarah berdirinya konveksi ini:

”Usaha yang saya didirikan kurang lebih 21 tahun sejak berdirinya pada tahun 1998. Awal mula berdirinya konveksi tas ini dimulai ketika saya masih jadi seorang karyawan penjahit tas pada sebuah perusahaan fashion kala itu. Berawal dari situlah saya sangat menyukai produk fashion salah satunya tas. Pada saat itu saya bekerja sebagai karyawan “makun” atau yang saat ini kita kenal dengan kerja borongan. Semenjak tahun 1992 saya bekerja memproduksi tas yang bahan pokok sudah tersedia,

---

<sup>22</sup> Naerul Edwin Kiky Aprianto, *Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam*, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 2017

sehingga saya hanya mengerjakan sesuai permintaan yang diberikan. Kemudian produk dikirim ke tempat yang diajak “makun” tersebut. Empat tahun berikutnya tepatnya pada tahun 1996 saya membulatkan tekad dan keinginan untuk berkembang, dan tidak ingin hanya sekedar sebagai karyawan tapi lebih dari itu, saya meniti karir dengan memasarkan produk tas yang dibuatnya dengan kerjasama pada tempat perusahaan saya bekerja saat itu. Tepat pada tahun 1998 saya memutuskan untuk memproduksi tas sendiri dengan modal sebesar Rp. 1.700.000,00 kemudian saya mengelola usaha tanpa karyawan dan semua dilakukan sendiri. Selang tiga bulan usaha yang saya geluti semakin berkembang pesat karyawan yang bekerja di perusahaannya cukup banyak yaitu kurang lebih sekitar 17 karyawan hingga di tahun 2004 dengan omset pendapatan perusahaan yang semakin naik.<sup>23</sup>

Renando sport konveksi adalah suatu konveksi yang juga memproduksi dan memasarkan produk unggulannya, setiap tahun mengalami peningkatan dalam pemasaran dan produksi barang yang di peroleh. Renando sport konveksi berawal dari seseorang yang merintis dari awal sampai sekarang kurang lebih sudah berdiri 21 tahun, dengan modal yang di perlukan oleh bapak Husuf Efendi seperti hasil wawancara yaitu:

“Kurang lebih sudah 21 tahun” dan “Modal awal saya dapatkan hasil dari menjahit dan menjual tas yang saya kumpulkan sebagai modal. Jadi modal awal dari pribadi saya sendiri. Termasuk pengembangan perusahaan 100% modal saya pribadi”<sup>24</sup>

Dalam memproduksi sebuah produk pasti ada kelebihan dan kekurangan yang ada, mungkin disebabkan karena kondisi perusahaan, atau kurang optimalnya kinerja karyawan di renando sport konveksi ini. Optimalisasi kinerja karyawan akan mempengaruhi hasil produksi terhadap produk yang di hasilkan, dalam upaya tersebut ada acara yang telah di sampaikan oleh pimpinan renando sport konveksi untuk mengatasi hal tersebut, yaitu:

---

<sup>23</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>24</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

“Dalam mengoptimalkan karyawan jadi kami ada tahapan – tahapan, termasuk ada salah satu program dari kami yang mungkin di umk atau perusahaan lain belum ada yaitu jenjang karir. Dimana karyawan yang berprestasi, punya skill dan potensi akan kami bimbing untuk membuat atau mendirikan umkm sendiri. Mengapa demikian, karena menurut saya akan memacu kinerja karyawan karena karyawan tersebut dianggap berkontribusi bagi UMKM.”<sup>25</sup>

Dalam sebuah bisnis atau perusahaan, kinerja karyawan harus di apresiasi melalui gaji atau upah serta lain lain diluar gaji pokok dari hasil kerja mereka, upah atau gaji merupakan bayaran wajib yang diterima oleh karyawan dari perusahaannya. Upah dan gaji berhubungan tarif per jam, jadi semakin lama karyawan bekerja maka upah akan semakin besar, atau biasa disebut dengan uang lembur diluar jam kerja.

Dalam hal ini Renando sport memberikan sistem lembur masih batas wajar dan tidak melanggar syariah islam dimana dalam hal ini owner Renando Sport memperhatikan aspek kemanusiaan karyawannya. Seperti yang disampaikan mas Bayu salah satu karyawan produksi yang betugas pada bagian packing :

“Sering tidaknya tergantung banyak tidaknya produksi yang harus diselesaikan. Biasanya ada tambahan 2 jam lembur dihitung per/ jam upah pokok. Katakanlah gaji pokok perjam 7000rb maka dikali kan 2 jam. Disini owner juga tidak menekan karyawan lembur leebih dari 2 jam karena sudah jadi peraturan perusahaan dan sesuatu yang berlebihan itu tidak baik mas”<sup>26</sup>

Begitu juga terhadap karyawan di renando sport konveksi, setiap karyawan wajib menerima gaji atau upah dan insentif dari hasil kerja mereka, seperti halnya yang di sampaikan oleh owner renando sport konveksi, yaitu:

“Sistem upah sendiri bervariasi. Tergantung sumber daya manusia dan peran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mulai dari peran kepala produksi 2 kali – 3 kali UMR sampai karyawan produksi mulai dari standar UMR – ada beberapa karyawan yang masih dibawah UMR. Kemudian kenapa masih

---

<sup>25</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

<sup>26</sup> Bayu, Produksi Renando Sport, *wawancara3*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

ada karyawan yang upahnya dibawah UMR ? itu karena masih dalam tahap training atau kami anggap masih butuh waktu untuk mencapai target yang harus dicapai.”<sup>27</sup>

Upah atau gaji dalam perusahaan memanglah suatu hal yang wajib diberikan dari hasil yang di kerjakan, atau biasa disebut dengan gaji pokok karyawan. Selain gaji atau upah yang paling sering di kaitkan adalah kompensasi, insentif, tunjangan dan lain-lain.

Namun dari sekian banyak gaji pokok yang diterima tidak bisa di sebut dengan kompensasi atau bonus sebagai gaji ada macam-macam istilah yang perlu diketahui oleh karyawan dalam bekerja. Menurut Alex S. Nitisemito (1986: 149), arti kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawanya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Selain kompensasi, dalam sebuah perusahaan ada istilah yaitu insentif dan tunjangan terhadap karyawan. Perusahaan biasanya memberikan gaji insentif sebagai bentuk upah di luar gaji pokok. Umumnya diberikan saat perusahaan mendapatkan keuntungan lebih atau karena adanya upaya pemangkasan biaya lain. Kemudian tunjangan biasanya disebut dengan benefit yang umumnya diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk asuransi jiwa dan kesehatan, atau program pensiun dan lainnya. Seperti yang diterapkan di perusahaan renando sport konveksi, selain gaji pokok ada juga pemberian insentif dan tunjangan atau jaminan social terhadap karyawan, seperti halnya yang di sampaikan pimpinan renando sport konveksi:

“Bagi kami memberikan insentif dan jamsostek merupakan suatu kewajiban yang harus kami berikan dan hak bagi karyawan yang harus mereka terima.

Jaminan yang kami berikan yaitu berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian kami memberikan insentif berupa hasil target. Apabila karyawan dapat mencapai target produksi atau bisa melebihi target, maka hasil tersebut dikembalikan ke karyawan. Insentif tersebut berupa tambahan uang diluar upah pokok yang diterima karyawan.”

---

<sup>27</sup> Husuf Efendi, Owner Renando Sport, *wawancara1*, Padurenan Kecamatan Gebog Kudus, 21 Oktober 2019

Pemberian insentif dan jaminan sosial di renando sport diberikan terhadap karyawannya, karena dengan itu, karyawan akan termotivasi dalam bekerja sehingga produksi barang yang di targetkan perusahaan tercapai tanpa meninggalkan aspek – aspek islami. Tujuan diberikanya insentif dan jaminan social di renando sport untuk merangsang kinerja karyawan agar lebih semngat dalam bekerja dan memproduksi barang atau produk.

## **C. Analisis Data Penelitian**

### **1. Pemberian Insentif Dalam Perspektif Islam**

Istilah insentif, bonus, dan kompensasi yang di berikan terhadap karyawan di Renando Sport Konveksi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan di tempat tersebut. Pemberian insentif ini memiliki tujuan agar karyawan-karyawan renando sport memiliki semangat bekerja dan sekaligus menjadi motivasi karyawan dalam pekerjaan.

Pemberian insentif terhadap karyawan khususnya di bagian produksi adalah untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dengan jalan atau istilah yaitu insentif atau bonus. Insentif dan bonus di berikan terhadap karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan oleh perusahaan, semangat tidaknya karyawan bias juga disebabkan oleh besar dan kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak semangat dalam bekerja dan pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, maka produksi yang di dihasilkan juga akan memiliki hasil dan produk sesuai dengan yang di diharapkan. Pemberian insentif meliputi beberapa system penghargaan berupa financial yang diberikan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka, seperti papan, pangan, dan sandang.

Pemberian insentif bertujuan untuk mementingkan kinerja karyawan agar lebih semangat dan termotivasi dalam memproduksi suatu barang. Pemberian insentif biasanya tidak di berikan kepada seluruh karyawan. Namun, pemberian insentif diberikan pada karyawan yang biasanya melebihi dari hasil produksi yang telah di sepakati. Insentif disini dibedakan dengan

kompensasi, gaji pokok, upah, dan tunjangan, dari semuanya itu mempunyai pengertian yang berbeda-beda.

## 2. Jaminan Sosial Dalam Perspektif Islam

Jaminan sosial merupakan tunjangan yang di peroleh oleh karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan, namun di renando sport, para karyawan di berikan jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, karena itu adalah sistem yang wajar di terapkan dalam perusahaan dalam berlaku adil terhadap karyawan.

Dalam agama islam sudah memberikan konsep sebelumnya mengenai jaminan sosial. Jaminan sosial islam telah menetapkan prinsi-prinsip dalam semua gambaran dan bentuknya dan telah diterapkan pada masa Rasulullah SAW, khulafaur rasyidin dan Umar bin Abdul Aziz. Jaminan sosial menurut Islam ada 4 tahapan, jaminan individu, jaminan keluarga, jaminan masyarakat, dan jaminan negara. Jauh sebelum datang zaman globalisasi atau sekarang dahulu sudah ada tentang jaminan sosial.

Jaminan sosial terhadap perusahaan yang memberikan kepada karyawan akan mampu merangsang karyawan dalam bekerja, pencapaian dan hasil yang maksimal. Bahkan mempunyai dampak terhadap hasil produksi bagi perusahaan yang memproduksi barang. Selain nilai-nilai sosial kemanusiaan jaminan social diberikan juga mampu untuk mengurangi tingkat kemiskinan dan saling tolong menolong antar manusia sesama.

Jaminan sosial memang layak untuk diberikan terhadap karyawan, namun hanya perusahaan-perusahaan yang kuat atau besar yang mampu menjamin individu pekerja karyawan di perusahaan. Misalnya di Renando Sport Konveksi, karyawan di konveksi tersebut masing-masing diberikan jaminan sosial bagi kesehatan para pekerjanya, serta jamsostek demi mengantisipasi hal hal yang tidak diinginkan dalam bekerja guna menambah dan merangsang motivasi kerja para karyawan di renando sport konveksi. Setiap individu pekerja diberikan jaminan kesehatan dan jam sostek oleh owner Renando Sport Konveksi, karena sistem yang ada pada Renando Sport Konveksi adalah sistem kekeluargaan, dimana nilai-nilai sosial dan kemanusiaan ada pada Renando Sport Konveksi.

Memang indah jika syari'at Islam jika di terapkan kembali dalam nilai-nilai kemanusiaan yang ada, banyak manfaat



yang bisa kita ambil dari nilai-nilai tersebut khususnya dalam tolong menolong dan jiwa kemanusiaan.

### **3. Bentuk Pemberian Insentif Dan Jaminan Sosial Dalam Perspektif Islam Guna Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Konveksi Renando Sport Ds. Padurenan Gebog Kudus**

Konveksi Renando Sport Konveksi terletak di Ds. Padurenan, Kec. Gebog, Kab. Kudus, sebuah UMKM yang mulai berkembang dan sudah menerapkan pemberian insentif dan memberikan jaminan sosial terhadap karyawannya.

Bentuk-bentuk pemberian insentif terhadap karyawan Renando Sport Konveksi di berikan belum merata terhadap karyawan, tetapi terhadap karyawan yang telah lebih mencapai target yang di tentukan oleh owner Renando Sport Konveksi. Tujuan pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk meningkatkan dan menjadi motivasi untuk karyawan agar lebih giat dan produktifitas dalam memproduksi barang.

Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memberikan dorongan dan tanggungjawab kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan. Dan tujuan pendukung yang lain adalah untuk meningkatkan produktifitas individu dan kelompok.

Jaminan sosial ketenagakerjaan memang seharusnya menjadi hak untuk setiap pekerja, di Indonesia sendiri, pemerintah telah memfasilitasi jaminan dan perlindungan sosial tenaga kerja melalui BPJS ketenagakerjaan ini tidak hanya bisa dirasakan lagi para pekerja formal, tetapi juga para pekerja informal di seluruh Indonesia.

Tujuan utama dari pemberian BPJS ketenagakerjaan tentunya adalah memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi pekerja di seluruh Indonesia. Melalui berbagai programnya, jaminan sosial ketenagakerjaan berusaha memberi kepastian. Perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan adanya jaminan sosial tentunya para pekerja akan lebih merasa aman dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal-hal yang tidak di inginkan.

Dari sini penulis mengetahui sistem “Manajemen Berkah Barokah” yang diterapkan oleh Bapak Husuf Efendi selaku owner di Renando Sport Konveksi berdasarkan rasa

kekeluargaan yang terjalin dengan karyawannya serta didasari oleh syari'at islam dalam menjalankan bisnisnya. Dalam hal ini membuat karyawan Renando Sport Konveksi merasa nyaman dengan situasi kerja yang ada, serta dengan didasari syari'at islam kesejahteraan karyawan telah dijamin oleh perusahaan sehingga membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

