

**PEMBERLAKUAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SULAWESI TENGAH**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Syariah (ESY) Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh:

**NURHIDAYAH
NIM: 18.3.12.0234**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2022 (1443 H)**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “PEMBERLAKUAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH” benar adalah hasil karya penulisan sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Palu, 29 Agustus 2022 M
01 Shafar 1443 H

Penulis



NURHIDAYAH

NIM. 18.3.12.0234

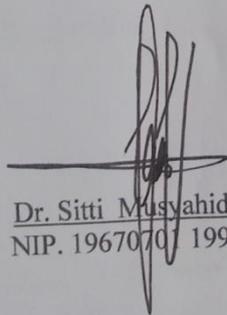
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah” oleh mahasiswa atas Nama Nurhidayah NIM: 18.3.12.0234 mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diujikan.

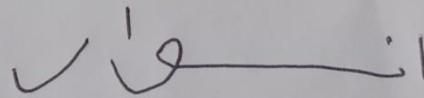
Palu, 29 agustus 2022 M
01 Shafar 1443 H

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I
NIP. 19670701 199903 2 005



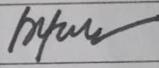
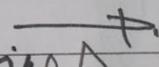
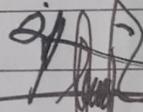
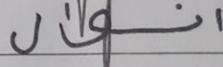
Moh. Anwar Zainuddin, S.E.I., M.E.Sy
NIDN. 2011049004

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi saudara Nurhidayah., NIM. 183120234 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Unuversitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 27 Juli 2022 M. yang bertepatan dengan tanggal 27 Zulhijjah 1443 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

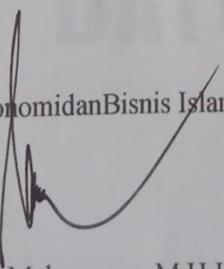
Palu, 29 Agustus 2022M
01 Shafar 1443 H

DEWAN PENGUJI

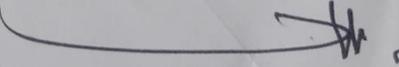
Jabatan	Nama	TandaTangan
Ketua	Drs, Sapruddin, M.H.I	
Munaqisy I	Nursyamsu, S.H.I., M.S.I	
Munaqisy II	Ahmad Haekal, S.Hum.,M.S.I,	
Pembimbing I	Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.i	
Pembimbing II	Moh. Anwar Zainuddin, S.E.I.,M.E.Sy	

Mengetahui

Dekan
FakultasEkonomidanBisnis Islam


Dr. H. Hilal Malarangan.,M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Ketua
Jurusan Ekonomi Syariah


Nursyamsu, S.H.I., M.S.I
NIP. 19860507 201503 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ،
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah dengan rasa syukur ke hadirat Allah Swt dan dengan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap terus tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Saw, yang telah mengantarkan umat manusia kepada peradaban ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sendiri mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara materil maupun moril. Oleh sebab itu, melalui kesempatan yang berbahagia ini dengan penuh rasa cinta dan kasih, serta ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Hasman dan Ibu Asria yang telah memberikan sumbangsinya dalam penyelesaian studi ini dan juga telah membesarkan, mendidik, serta seluruh keluarga tercinta yang banyak membantu penulis, baik secara materil, moril dan spiritual sejak dari awal studi hingga tahap penyelesaian studi penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H Saggaf S. Pettalongi, M. Pd, selaku Rektor UIN Datokarama Palu, Bapak Prof. Dr. H. Abidin, M.Ag selaku Warek Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. H. Kamarudin, M.Ag. selaku Warek Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Mohammad Idhan S.Ag., M.Pd selaku Warek Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama. Terimakasih telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya guna meningkatkan kualitas UIN Datokarama Palu yang berada di bawah kepemimpinannya.
3. Bapak Dr. Hilal Malarangan, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan, dan Kerjasama, Bapak Drs. Saprudin, M.H.I selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Malkan, M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Alumni, dan Kerjasama. Terimakasih telah mengarahkan dan memberikan pelayanan dengan baik sehingga penulis dapat menempuh jenjang pendidikan sampai pada penulisan skripsi ini.

4. Bapak Nursyamsu, S.H.I., M.S.I dan Bapak Noval, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di UIN Datokarama Palu.
5. Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I dan Bapak Moh. Anwar Zainuddin, S.E.I.,M.E.Sy, masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah berupaya memberikan bimbingannya dan arahan serta petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I, Bapak Nursyamsu, S.H.I., M.S.I dan Bapak Ahmad Haekal, S.Hum.,M.S.I, selaku ketua tim penguji, penguji I dan penguji II yang telah bersedia menguji dan memberikan petunjuknya terhadap penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Rifai, S.E.,M.M, selaku kepala perpustakaan UIN Datokarama Palu dan petugas perpustakaan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sarta fasilitas berupa berbagai literatur/referensi yang telah dibutuhkan khususnya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan UIN Datokarama Palu yang dengan ikhlas memberikan pengajaran dan pelayanan selama penulis mengikuti rutinitas akademik.
9. Seluruh Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu Angkatan 2018 terkhusus kepada semua teman kelas Ekonomi Syariah yang sudah banyak memberikan masukan, nasehat serta motivasi untuk terus berjuang bersama dalam menuntut ilmu hingga sampai akhir penyelesaian studi.
10. Terimakasih kepada kakak-kakak saya yang telah memberikan nasehat serta dorongan semangat mulai dari menempuh studi hingga sampai saat penyusunan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat saya tercinta Ayudiah Hairunnisa, yang telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan Teman-teman yang rasanya tak mungkin saya sebutkan satu persatu.

12. Untuk Angga Yunanda idola kesayangan saya terimakasih telah memotivasi dan menginspirasi tiap fans untuk selalu bekerja keras dalam meraih tujuan maupun karir yang diinginkan.
13. Untuk Moh. Qory terimakasih telah memberikan semangat maupun kontribusinya pada saat penyusunan Skripsi hingga ujian tutup.
14. Dan untuk diri sendiri karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apa pun proses penyusunan skripsi ini serta semua pihak yang telah bertanya “kapan skripsi?”, “kapan sidang?”, “kapan wisuda?”, dan lain Sejenisnya, kalian adalah salah satu alasan saya segera menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhirnya, kepada semua pihak, penulis senantiasa mendo’akan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Palu, 15 Juni 2022 M
15 Dzulqaidah 1443 H

Penulis

NURHIDAYAH
NIM: 18.3.12.0234

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Daftar Lampiran	x
Daftar Abstrak	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Penegasan Istilah.....	7
E. Garis-Garis Besar Isi.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Konsep Pemberlakuan Kompensasi.....	15
C. Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam.....	31
D. Kerangka Pemikiran.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Data dan Sumber Data	41
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	43
E. Tehnik Analisis Data.....	46
F. Pengecekan Keabsahan Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.....	48
B. Bentuk Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah	63
C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah	67
D. Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Pedoman Observasi

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 : Daftar Informan

Lampiran 5 : Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Nurhidayah
NIM : 18.3.12.0234
Judul Skripsi : **Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah**

Skripsi ini membahas tentang Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Rumusan masalah skripsi ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah bentuk pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ? dan Apa saja faktor pendukung dan penghambat pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?.

Adapun metode yang peneliti gunakan di dalam skripsi ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. sehingga peneliti mengumpulkan tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Bentuk pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam adalah upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas 2). Faktor pendukung pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam adalah keadilan dan kebijaksanaan dari seorang pemimpin dalam bertindak dan mengambil sebuah keputusan. Selain itu karyawan juga dituntut untuk bertanggungjawab dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga tempat dia bekerja. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan yang masih rendah, kurangnya motivasi diri terhadap target kerja yang akan dicapai, keterlambatan waktu kerja. Dalam ajaran Islam khususnya ekonomi Islam semua perilaku tersebut dilarang dan tidak diperbolehkan.

Implikasi penelitian ditujukan kepada kepala dinas diharapkan agar dapat memberikan motivasi, nasehat, atau semangat terhadap karyawan untuk tetap mengoptimalkan dan meningkatkan kinerjanya serta selalu berpartisipasi dalam memberikan kontribusi bagi kelangsungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk ke depannya. Bagi para karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah diharapkan agar lebih patuh dan mampu bekerja sama dalam segala hal, terutama mengenai peningkatan kinerja secara individu serta berupaya untuk mempertahankan loyalitas dan solidaritas dalam lingkungan pekerjaan.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan adalah dengan cara meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.¹

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain.²

Pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan haruslah diberlakukan sebagaimana layaknya manusia, yaitu secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya. Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi. Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya seringkali berbeda baik.

¹Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg Dan Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang”, (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No.1 Oktober 2016), 157.

²Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 4.

dalam jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Jika pemberian kompensasi lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.³

Dalam menjalankan perusahaan diperlukan sebuah aturan yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Pemberian kompensasi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya. Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

Selain itu kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 7.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan *punishment* yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan. Hal ini juga diatur oleh Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴

Secara teoritis, dikenal banyak sistem kompensasi yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang dikatakan oleh Gibson yaitu tujuan utama program imbalan adalah untuk menarik yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.⁵

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karyawan yang bermutu. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai

⁴Slamet Riyadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13 No. 1, Maret 2011), 40.

⁵Ibid, 45.

dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Hal tersebut seperti dalam firman Allah swt yang terdapat dalam (Q.S An-Nahl/16: 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁶

Isi kandungan pada ayat di atas berdasarkan tafsiran Al-Jalalain dikatakan bahawa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan amal saleh harus disertai dengan iman. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja secara optimal serta Allah swt menjelaskan akan memberikan kehidupan yang sejahtera kepada siapapun, baik laki-laki maupun perempuan, apabila mereka mau beriman dan beramal saleh. Dan balasan Allah swt bernilai lebih tinggi daripada yang dikerjakan.⁷

Kinerja karyawan terkadang mengalami fluktuatif, masalah-masalah yang sering dihadapi biasanya berasal dari faktor eksternal dan internal, dari faktor eksternal seperti lingkungan sekitar karyawan ataupun dari faktor internal yaitu karyawan itu sendiri, biasanya timbul rasa bosan akibat sudah bekerja dalam waktu yang lama dan bekerja pada bidang maupun tempat yang sama, perilaku

⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Surya Cipta Aksara, 2008), 463.

⁷Muhammad Suardi, *Isi Kandungan Al-Qur'an Surah An-Nahl Ayat 97*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 223.

malas, kurang komitmen, kedisiplinan yang tidak terkendali, dan ketidakhadiran yang terlalu banyak atau bahkan melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

Untuk meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman, mudah beradaptasi dan menurunkan kemungkinan ketidakdisiplinan dari pegawai. Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yaitu pelaksanaan rotasi kerja, dengan tujuan memberdayakan potensi-potensi dari karyawan. Pemberian kompensasi juga menjadi cara dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan. Rotasi kerja dan pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah mengenai pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.

B. Rumusan Masalah

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?

2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

b. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Sebagai perbendaharaan pengetahuan bagi penulis dalam bentuk karya ilmiah, selaku mahasiswa dan calon sarjana yang berprofesi dalam bidang ekonomi syariah, maka merupakan suatu keharusan bagi penulis untuk memiliki berbagai pengetahuan tentang ekonomi Islam terutama dalam tugas dan kewajiban bagi seorang muslim.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih konstruktif bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah, khususnya dalam bidang ekonomi Islam.
- b. Hasil penelitian ini menjadi salah satu media sekaligus sumber ilmu ekonomi khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa dan kalangan tokoh-tokoh agama pada umumnya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau pedoman khususnya bagi lembaga keagamaan dan lebih khususnya bagi seorang pengajar di kalangan lembaga pendidikan.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan dan memberikan pemahaman terkait pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

D. Penegasan Istilah

Skripsi ini berjudul “Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”. Untuk menghindari kekeliruan dalam pemahaman terkait dengan judul tersebut, maka penulis akan memberikan penjelasan yaitu:

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁸
2. Peningkatan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁹
3. Perspektif ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami.¹⁰

E. Garis-Garis Besar Isi

Skripsi ini berjudul “Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”, terdiri dari lima bab yang meliputi bagian awal, isi dan penutup, masing-masing bab memiliki pembahasan sendiri-sendiri, namun saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui hal tersebut maka penulis akan mengemukakan garis-garis besar isi sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan. Dalam pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan garis-garis besar isi.

⁸Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 118.

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 130.

¹⁰Kodirin dan Martaniah, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Jakarta: Cipta Karya, 2008), 7.

Bab II. Kajian Pustaka, yang terdiri dari penelitian terdahulu, konsep pemberlakuan kompensasi, peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam dan kerangka pemikiran.

Bab III. Metode Penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV. Hasil Penelitian. Memuat data-data hasil penelitian dan pembahasan. Disini menjelaskan tentang gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, bentuk pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, faktor pendukung dan penghambat pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V. Penutup. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran terhadap pihak yang datang untuk meneliti di lokasi yang sama, kepala dinas dan karyawan yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis mencoba untuk mengutip beberapa skripsi dan jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis, diantaranya:

Tabel. 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Saeful Nur Rohman
Judul Penelitian	Strategi Rotasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor CABANG Kebumen).
Hasil Penelitian	hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pelaksanaan rotasi kerja di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen berupa rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat yang sudah dilakukan dengan baik.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (Kompensasi) - Teknik Analisis Data - Teknik Pengumpulan Data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian - lebih memfokuskan pada strategi rotasi kerja dan

	<p>pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan pada penulis lebih memfokuskan pada pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.</p>
Sumber	<p>Saeful Nur Rohman, “Strategi Rotasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)”, Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 1, No. 2, Juni 2017</p>
Penelitian	<p>Imam Mahfud, S.E, M.M</p>
Judul Penelitian	<p>Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam.</p>
Hasil Penelitian	<p>Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu.</p>
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - variabel independen (Kompensasi) - Teknik Pengumpulan Data - Teknik Analisis Data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi Penelitian

	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (Kompensasi dan Evaluasi Kerja) - Penelitian yang dilakukan oleh Imam Mahfud lebih memfokuskan pada kompensasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ilmu ekonomi Islam sedangkan penulis memfokuskan pada pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.
Sumber	Imam Mahfud, “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam”, Jurusan/Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Jurnal Madani Syari’ah Vol. 2, No. 1 Agustus 2018.
Peneliti	Nurul Maya
Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu Lampung.
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel kompensasi dan <i>Punishment</i> memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (Kompensasi) - Variabel dependen (Kinerja Karyawan) - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi Penelitian - Regresi linier berganda - Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Maya lebih memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam sedangkan penulis hanya memfokuskan pada pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.
Sumber	Nurul Maya, “Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu Lampung)”, mahasiswa Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto 2019.
Peneliti	Gina Rahayu.
Judul	Analisis Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Palu

Penelitian	
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Bank Muamalat Palu yaitu balas jasa yang diberikan oleh Bank kepada karyawan yang pemberiannya berdasarkan <i>grading</i> (peringkat atau pangkat karyawan).
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (Kompensasi) - Variabel dependen (Kinerja karyawan) - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian - Penelitian yang dilakukan oleh saudari Gina Rahayu memfokuskan pada analisis sistem kompensasi sedangkan penulis hanya pada pemberlakuan kompensasi yang harus sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.
Sumber	Gina Rahayu, “Analisis Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Palu”, mahasiswa Jurusan/Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu 2020.

B. Konsep Pemberlakuan Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation, employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).¹¹

Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Sedarmayanti kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.¹² Menurut Garry Dessler, kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau ekuivalen yang diberikan oleh perusahaan.

¹¹Putu Agus Adnyana, I Wayan Suwendra, dan Fridayana Yudiaatmaja, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, No. 2, 2016), 23.

¹²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 239.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah adalah sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹³

Tujuan manajemen kompensasi yaitu untuk membantu suatu perusahaan supaya bisa tercapai tujuan dan keberhasilan perusahaan, serta terjaminnya keadilan eksternal dan internal di dalam perusahaan. Menurut Rivai tujuan kompensasi adalah:

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap

¹³Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja", Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19 No. 2, September 2012), 155.

penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya untuk menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan luar di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa

manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.¹⁴

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkunegara ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

¹⁴Rivai Veithzal, S. Basalamah, & N. Muhammad, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 132.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standar Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Jadi penentuan kebijakan kompensasi tidak sampai di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.¹⁵

Sedangkan menurut Rivai menyatakan bahwa ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kompensasi, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

1) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

2) Siapa Yang Membuat Keputusan Kompensasi

Pimpinan lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga di bawah perusahaan.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Ibid, 138.

b. Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

1) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi bentuk kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau dasar tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Kedua pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2) Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3) Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga

melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak di bawah umur (yang telah ditetapkan).

4) Serikat Pekerja

Pemerintah eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.¹⁶

Ada standar khusus dalam menentukan tinggi rendahnya kompensasi. Panggabean menyatakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Penawaran dan permintaan
- b. Serikat pekerja
- c. Kemampuan untuk membayar
- d. Produktivitas
- e. Biaya hidup
- f. Pemerintah.¹⁷

Tidak semua perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan di atas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari

¹⁶Rivai Veithzal, S. Basalamah, & N. Muhammad, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*, Ibid, 140.

¹⁷M. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 127.

perusahaan tersebut. Di lain pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis dari kompensasi yaitu kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, dana pensiun, uang cuti). Selain itu kompensasi dibagi menjadi dua yaitu:

a. Kompensasi Finansial

- 1) Kompensasi langsung, terdiri dari pembayaran karyawan, dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.
- 2) Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

b. Kompensasi Penghargaan Nonfinansial

Seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.¹⁸

¹⁸Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 741.

5. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Menurut Rivai tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Agar tujuan tersebut dapat dipenuhi, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut:

- a. Tahap 1: Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- b. Tahap 2: Melakukan survei upah dan gaji untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- c. Tahap 3: Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.¹⁹

Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan adil. Menurut Panggabean tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

- a. Menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).

¹⁹Ibid, 746.

- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin employee equity/keadilan karyawan).
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
- e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).²⁰

6. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki Indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah Insentif
- c. Bonus
- d. Asuransi
- e. Tunjangan
- f. Fasilitas Kantor.²¹

Penjelasan di atas bertujuan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihinya. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat

²⁰M. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ibid, 132.

²¹Hasibuan "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia", *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 3 No. 1 Mei 2012), 577.

bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

7. Metode dalam Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan metode pemberian kompensasi dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu:

a. Metode Tunggal

Metode tunggal adalah metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Metode jamak adalah metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar suatu gaji pokok itu tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.²²

Menurut Simamora kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter. Berikut beberapa terminologi dalam kompensasi:

- a. Upah dan Gaji (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

²²Ibid, 580.

pemeliharaan, sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

- b. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan (*benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d. Fasilitas (*facillity*) ialah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.²³

8. Tantangan yang dihadapi dalam Menetapkan Kompensasi

Menurut Panggabean metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan. Tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Standar gaji yang berlaku umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

- b. Produktivitas

²³H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi ke III, Yogyakarta: STIE YKPN, 2015), 153.

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga karyawan tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

c. Kebijakan gaji dan upah

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada karyawan yang tergabung dengan serikat kerja dengan karyawan yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

d. Peraturan pemerintah

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s.d. 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam/ minggu).

e. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah “*comparable worth*” (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.²⁴

9. Kompensasi dalam Perspektif Islam

²⁴M. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ibid, 136.

Menurut Abu Sinn dalam buku Fahmi menyatakan pada masa Rasulullah Saw adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para karyawannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah Saw untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji karyawan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para karyawan harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.²⁵

Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (finansial dan nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat. Dari uraian diatas dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk pahala (di akhirat) secara adil dan layak. Upah dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan seperti:

- a. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja.
- b. Adanya hubungan harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan.
- c. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra.
- d. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya.

²⁵U. A. Fahmi, *HRD Syariah-Teori & Implementasi*, (Semarang: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 73.

- e. Penilaian kerja secara objektif, komperhensif dan adil yang mengutamakan 4 aspek: kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan dan kesetiaan.
- f. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut.
- g. Pekerja berhak mendapat jaminan hari tua.
- h. Jaminan keselamatan serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan risiko kerja.²⁶

C. Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.²⁷

Kinerja karyawan juga dikatakan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Nawawi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab

²⁶Ibid, 82.

²⁷Aoshy, *Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), 15.

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁸

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggungjawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, indikator kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- a. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- b. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- c. Kerjasama
Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.
- d. Ketepatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- e. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.²⁹

²⁸Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009), 68.

²⁹Mathis L. Robert dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jilid I Terjemahan Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat, 2001), 73.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Aspek-aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan aspek motivasi (*motivation*). Aspek kemampuan yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.³⁰

Aspek motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Perbedaan kinerja

³⁰Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat, 2008), 217.

karyawan dapat terjadi karena perbedaan kemampuan, keterampilan dan motivasi oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipertimbangkan sebagai fungsi kemauan dan kemampuan.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor penilaian kinerja karyawan terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

- a. Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melakukan pekerjaan, pelayanannya kesopanan, sikapnya dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- c. Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.³¹

5. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggungjawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari usaha individu yang apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, memberikan kontribusi maka mereka merupakan semangat di dalam sebuah perusahaan dan mereka juga

³¹Ibid, 221.

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti dalam firman Allah swt pada (Q.S Al-Ahqaf/46: 19):

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*³²

Isi kandungan pada ayat di atas berdasarkan tafsiran Al-Jalalain dikatakan bahawa Allah swt pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.³³

Menurut Mursi, kinerja karyawan yang Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan yang Islami meliputi:

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.³⁴

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan atau usaha

³²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Ibid, 684.

³³Muhammad Suardi, *Isi Kandungan Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf Ayat 19*, Ibid, 421.

³⁴Mursi Dharma, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Daarul Haq, 2011), 106.

yang telah ditetapkan. Menurut Zadjuli, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja karyawan terhadap suatu kegiatan atau usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah swt.
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah dan akhlak secara totalitas.
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.
- d. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah swt.³⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dalam unsur penilaian kinerja karyawan tersebut, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan atau jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi sebagai manajer, direktur dan teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah swt, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam sangat didukung dengan adanya pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan satu bentuk penilaian positif terhadap kinerja karyawan yang berprestasi. Menurut

³⁵Zudjuli Amin, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), 83.

Galih Dwi Koencoro untuk menilai dan mengukur kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam haruslah memerlukan beberapa faktor antara lain:

- a. Kejujuran
- b. Ketaatan
- c. Disiplin
- d. Loyalitas
- e. Kreativitas
- f. Komitmen
- g. Sopan santun
- h. Kualitas hasil kerja
- i. Jumlah hasil kerja
- j. Ketepatan waktu hasil kerja.³⁶

Penilaian kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi hasil kinerja karyawan, agar selaras dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan *mardhotillah*. Namun, untuk menilai suatu kinerja karyawan yang *intangibile* tidaklah mudah, harus menggunakan pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approach centered*) yang bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*), dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*). Dalam kaitan ini dapat juga dikaitkan sebagai proses *input-proses-output*, yaitu individu sebagai *input* dalam bentuk *traits* atau personalitasnya.

³⁶Galih Dwi Koencoro, *Kinerja dan Pengaruhnya dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 125.

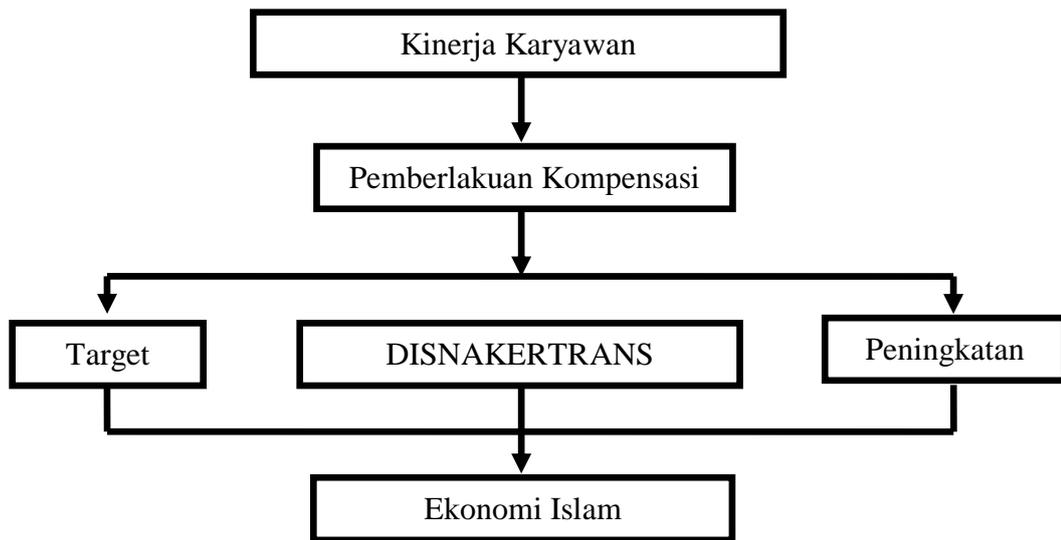
D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka berfikir adalah dasar pemikiran suatu penelitian yang disintesis dari fakta-fakta melalui observasi dan telaah kepustakaan. Tolak ukur suatu keberhasilan dalam pemberlakuan kompensasi merupakan suatu standar untuk menilai keberhasilan terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam tersebut.

Dengan kata lain bahwa, semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan maka, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan penggunaannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pencapaian tujuan maka, semakin rendah pula tingkat penggunaannya. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar tingkat penerapan pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam, maka yang harus dilakukan adalah yakni mengacu pada data-data yang ada, hasil wawancara serta observasi yang berkaitan dengan proses pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Dalam hubungan ini, maka alur pemikiran yang akan peneliti sajikan dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang tiga pokok pembahasan yakni, pemberlakuan kompensasi, peningkatan kinerja karyawan dan perspektif ekonomi Islam, yang dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan Bagan:

Pada gambar 2.1 di atas secara sederhana terlihat bagaimana hubungan antara tiga pokok pembahasan yakni; pemberlakuan kompensasi, peningkatan kinerja karyawan dan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, penelitian ini diwujudkan dengan menafsirkan satu variabel data, kemudian menghubungkannya dengan variabel data yang lain, dan disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat naratif.

Menurut Bodgan dan Taylor sebagaimana dikutip Lexy J. Moleong, mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati”.³⁷

Sehubungan dengan definisi tersebut, Krik dan Miler mendefinisikan penelitian kualitatif adalah “tradisi ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.”³⁸

Di samping itu juga menurut Sugiono, penelitian kualitatif:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan penelitian merupakan instrument kunci.

³⁷Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), 3.

³⁸Ibid, 26.

2. Lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata sehingga tidak menekankan pada angka-angka.
3. Lebih menekankan pada proses dari pada produk atau *outcome*
4. Dilakukan analisis data secara induktif.
5. Lebih menekankan makna.³⁹

Penggunaan pendekatan kualitatif juga didasarkan pada data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar atau dokumen lain dan bukan angka-angka, sehingga dalam penelitian nanti uraian hasil penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran yang berkisar pada “Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian sebagai objek peneliti adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Peneliti memilih lokasi ini berdasarkan pada pertimbangan, bahwa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, tersebut harus adanya pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam.

C. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian bersifat ilmiah, bila tidak ada

³⁹Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 22.

data dan sumber data yang dapat dipercaya. Loflaf dan Moleong, mengemukakan bahwa “sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.”⁴⁰

Dalam penelitian ini, peneliti mengkategorikan sumber data yang dijadikan sebagai bahan pembahasan dan penjelasan ini dalam dua kategori yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek penelitian observasi serta wawancara kepada Kepala Dinas dan karyawan, juga merupakan data yang didapat dari informan yang dianggap lebih tepat untuk memberikan informasi. Data primer merupakan data lapangan (*field research*) yang diperoleh dari beberapa narasumber atau informan yang diambil setelah dilakukan observasi dan wawancara terlebih dahulu di lokasi penelitian. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas dan karyawan. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini ialah data yang diperoleh langsung dari lapangan.

a. Observasi: yaitu penulis melakukan observasi langsung di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dengan mengamati proses dari pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam di lokasi tersebut.

b. Wawancara: yaitu penulis melakukan wawancara kepada Kepala Dinas dan karyawan mengenai segala hal yang berkaitan dengan proses dari pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam tersebut. Metode wawancara adalah cara pengumpulan bahan-

⁴⁰Ibid, 11.

bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan. Metode ini selain berguna untuk menguji kebenaran data yang diperoleh dengan metode observasi, juga berguna untuk memperoleh keterangan tentang pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam.

2. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh baik dari perpustakaan, lembaga terkait, maupun dari sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini seperti teori-teori yang digunakan, serta informasi dari Kepala Dinas dan karyawan tentang pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, penggunaan metode yang tepat amat diperlukan untuk menentukan teknik dan alat pengumpulan data yang akurat dan relevan. “penggunaan teknik dan alat pengumpulan data yang relevan memungkinkan diperolehnya data yang objektif”.⁴¹ Selanjutnya untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Observasi merupakan pengamatan melalui pemusatan terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indra yaitu penglihatan, peraba, penciuman, pendengaran dan pengecapan. Observasi juga merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi dapat

⁴¹Ibid, 58.

dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala, subjek atau objek yang diselidiki di lokasi penelitian demi memperoleh data lapangan yang akurat, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi khusus yang sengaja . Guga dan Lincoln menyebutkan observasi dalam penelitian kualitatif, ada beberapa alasan mengapa penelitian kualitatif menggunakan pengamatan:⁴²

- a. Pengamatan didasarkan pada pengamatan langsung, pengamatan juga memungkinkan, melihat dan mengamati sendiri kemudian mencatat perilaku sebagai yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya.
- b. Pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan mengetahui profesional maupun pengetahuan yang diperoleh secara langsung dari data.
- c. Sering terjadi adanya keraguan daya yang diperoleh dengan teknik wawancara, jalan yang terbaik untuk mengecek kepercayaan data adalah dengan pengamatan.
- d. Teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit, dan dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikatif lainnya tidak dimungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang bermanfaat. Metode ini digunakan untuk mengawasi situasi dan perilaku yang kompleks. Dengan pengamatan memungkinkan pembentukan pengetahuan yang kompleks.

⁴²Yatim Rianto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC Surabaya, 1996), 77.

2. Wawancara (*interview*)

Teknik *interview* adalah teknik pengumpulan data dengan mewawancarai beberapa informan. Teknik *interview* yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan.⁴³ Metode ini selain berguna untuk menguji kebenaran data yang diperoleh dengan metode observasi, juga berguna untuk memperoleh keterangan tentang pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam di tempat penelitian. Kemudian penulis melakukan wawancara kepada Kepala Dinas dan karyawan mengenai segala hal yang berkaitan dengan pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan melalui berbagai jenis informasi, seperti surat-surat resmi, catatan rapat, laporan-laporan, artikel, media, kliping, proposal, agenda, memorandum, laporan yang dipandang relevan dengan penelitian yang dikerjakan guna memperoleh hasil gambaran umum tentang pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam.

⁴³Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 234.

E. Teknik Analisis Data

Pada bagian analisis data ini, peneliti menggunakan data kualitatif dimana penulis menganalisa hasil wawancara dan catatan-catatan di lapangan serta bahan-bahan yang ditemukan di lapangan dalam bentuk uraian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari tiga tahap, yaitu:

1. Reduksi data, yaitu penulis merangkum beberapa data yang ada di lapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini.

2. Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman mengemukakan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, sebagaimana kita ketahui reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.⁴⁴

3. Penyajian data, yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

4. Verifikasi data, yaitu adanya suatu pengambilan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti terhadap data tersebut.

⁴⁴Matthew B. Milles, A. Michael Huberman, *Quantitatif Data Analisis. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi, Analisis Data Kuantitatif*, (Cet. I; Jakarta: UI-Pres, 1992), 16.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles, et. al, bahwa kegiatan analisis ketiga yang paling penting adalah menarik kesimpulan dari verifikasi. Dari permulaan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proporsi.⁴⁵

Di samping itu pula, dalam menganalisis data penulis juga menggunakan teknik analisis secara:

- a. Deduktif yaitu analisis yang berangkat dari data yang bersifat umum untuk mendapat kesimpulan yang bersifat khusus.
- b. Induktif yaitu analisis yang berangkat dari data yang bersifat khusus untuk mendapatkan data yang umum.
- c. Komparatif yaitu analisis dengan membandingkan beberapa data untuk mendapat kesimpulan tentang persamaan dan perbedaannya.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mendapatkan data benar-benar valid dan memiliki akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka penulis menggunakan pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data adalah salah satu tahapan yang penulis lakukan dengan cara tri-angulasi yakni mengecek atau meneliti kembali sumber data, metode yang dipakai, dan menghubungkannya dengan pendapat teori yang ada, dengan melakukan tahapan ini maka data yang diperoleh dan dituangkan ke dalam karya ilmiah benar-benar data yang valid dan akurat.

⁴⁵Ibid, 19.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. *Gambaran Umum Objek Penelitian*

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu instansi yang berada di bawah naungan pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang mengurus urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Penanganan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di lingkup pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelumnya dilaksanakan oleh masing-masing kantor wilayah tenaga kerja dan kantor wilayah transmigrasi dan PPH Provinsi Sulawesi Tengah Kepala, namun sejak tahun 2001 dengan ditetapkannya peraturan daerah No. 28 tahun 2000 tentang pembentukan dinas-dinas di lingkungan pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah, maka terbentuklah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Adapun Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah adalah Bapak Drs Arnold Firdaus, M.T.P, yang memimpin dari tahun 2009 sampai sekarang.¹

¹ Profil kantor *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bab I: Visi Misi Tujuan dan Sasaran*. hal.1

2. *Visi dan Misi*

- a. Visi “Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera”.
- b. Misi :
 1. Meningkatkan kualitas manusia Provinsi Sulawesi Tengah melalui reformasi sistem pendidikan dan kesehatan dasar.
 2. Mewujudkan reformasi birokrasi, supremasi hukum dan penegakkan nilai-nilai kemanusiaan dan HAM .
 3. Mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan penguatan kelembagaan.
 4. Mewujudkan peningkatan pembangunan infrastruktur daerah.
 5. Menjalankan pembangunan masyarakat dan wilayah yang merata dan berkeadilan.
 6. Menjaga harmonisasi manusia dan alam, antar sesama manusia sebagai wujud pembangunan berkelanjutan.
 7. Melakukan sinergitas kerjasama pembangunan antar daerah bertetangga sekawasan maupun di dalam Provinsi Sulawesi Tengah dan di luar Provinsi bertetangga.
 8. Meningkatkan pelayanan publik bidang pendidikan dan kesehatan berbasis pada teknologi informasi yang integrasi dan dijalankan secara sistematis dan digital.

9. Mendorong pembentukan daerah otonom baru (DOB) agar terjadi percepatan desentralisasi pelayanan dan peningkatan lapangan kerja dan peningkatan produktivitas sektor unggulan daerah.²

3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor : 20 tahun 2019 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Tugas :

Membantu gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi. Fungsi :

a. Perumusan kebijakan di Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan Penempatan, Produktivitas Tenaga Kerja, Pembinaan Hubungan Industrial, Pengawasan Ketenagakerjaan, Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Pembangunan Kawasan Transmigrasi, Penataan Persebaran Penduduk, Pengembangan Kawasan Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu.

b. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan Penempatan, Produktivitas Tenaga Kerja, Pembinaan Hubungan Industrial, Pengawasan Ketenagakerjaan, Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Pembangunan Kawasan

² Profil kantor *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bab I: Visi Misi Tujuan dan Sasaran*. hal.5

Transmigrasi, Penataan Persebaran Penduduk Pengembangan Kawasan
Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu.

c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan Penempatan, Produktivitas Tenaga Kerja, Pembinaan Hubungan Industrial, Pengawasan Ketenagakerjaan, Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Pembangunan Kawasan Transmigrasi, Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Penataan Persebaran Penduduk, Pengembangan Kawasan Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu.

d. Pelaksanaan administrasi Dinas di Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan Penempatan, Produktivitas Tenaga Kerja, Pembinaan Hubungan Industrial, Pengawasan Ketenagakerjaan, Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Pembangunan Kawasan Transmigrasi, Penataan Persebaran Penduduk, Pengembangan Kawasan Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu;
dan

e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.³

Struktur suatu lembaga adalah mekanisme untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan, dimana diletakkan pembentukan pekerjaan dan unsur-unsur yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud tujuan lembaga. Tanggung jawab masing-masing fungsi yang semuanya terlibat dan

³ Profil kantor *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bab II: Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah*. hal.13-14

dilaksanakan secara konsekuen didalam penerapan sehari-hari. Agar kegiatan lembaga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka haruslah jelas dan tegas dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pelaksanaan masing-masing bagian. Untuk mengetahui lebih jelas tentang karyawan atau struktur organisasi yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini

Tabel 1.1

(Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah)

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Drs. Arnold Firdaus, M.T.P	Kepala Dinas
2.	Dr. Rusmiadi, S.T.,M.S.I	Sekretaris
3.	Irfandy, S.E	Kepala Sub. Bagian Program
4.	Ridwan Thayeb, S.H	Kepala Sub. Bagian Keuangan dan Asset
5.	Drs. Ilyas, M.A.P	Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum
6.	Anita Hardaningsih, S.Sos.,M.Si	Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja
7.	Joko Pranowo, S.Sos.,M.Si	Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan
8.	Dr. Sidik Purnomo, S.P.,M.A	Kepala Bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi
9.	Sofyan, S.Sos.,M.Si	Kepala Bidang Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk
10.	Drs. Swito Sapto Margo, M.T	Kepala Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu

11.	Suryani Yusuf, S.E.,M.M	Kepala Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
12.	Dra. Fauziah	Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Hubungan Industrial
13.	Yuli Purwaningsih	Kepala Seksi Pembinaan Potensi Kawasan
14.	Benyamin Buttulayuk, S.E	Kepala Seksi Penyiapan Sarana dan Prasarana Pemukiman dan Kawasan Transmigrasi
15.	Atik Andriana, S.P.,M.P	Kepala Seksi Pengembangan Ekonomi dan SDM Masyarakat Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu
16.	Zul Fachmid Noor, S.Sos	Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
17.	Rifain, S.H	Kepala Seksi Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
18.	M. Mirza Lesnusa, S.Sos.,M.Si	Kepala Seksi Perencanaan

		Pembangunan dan Pengembangan Kawasan
19.	Sarifah, S.Sos	Kepala Seksi Evaluasi Sarana dan Prasarana Pemukiman dan Kawasan Transmigrasi
20.	Novita Idayanti Pettalolo, S.P.,M.Si	Kepala Seksi Pengembangan Sosial Budaya Masyarakat Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu
21.	Sadriansyah, S.Sos.,M.M	Kepala Seksi Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
22.	Ummi Asnita, S.Sos.,M.Si	Kepala Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial
23.	Feibe Martha Nooh, S.E	Kepala Seksi Penyediaan Tanah dan Pelayanan Pertanahan Transmigrasi
24.	Yuniarti UP. Abdullah, S.E	Kepala Seksi Penataan Persebaran

		Penduduk
25.	Idris, S.H	Kepala Seksi Evaluasi Perkembangan Pemukiman Kawasan Transmigrasi dan Sarana Prasarana Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu

Sumber data: Arsip Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2021-2022.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas jumlah dari struktur organisasi yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebanyak 25 orang.⁴ Penulis juga memberikan tambahan mengenai struktur organisasi di dalam suatu lembaga yang harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Harus ada perumusan tujuan yang jelas sebagai landasan dan pedoman dalam menentukan tata kerja dan cara kerja yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan.
2. Kemudahan dalam menentukan fungsi-fungsi apa, bagaimana, berapa banyak yang diperlukan yang akan melaksanakan kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

⁴Dr. Rusmiadi, S.T.,M.S.I, *Sekertaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*, wawancara 21 Mei 2022.

3. Melakukan pembagian tugas yang jelas dan tegas antara fungsi-fungsi yang ada, dengan disertai batas-batas kekuasaan, wewenang, tanggungjawab masing-masing fungsi.
4. Memiliki orang-orang yang tepat untuk memegang atau menduduki jabatan dalam masing-masing fungsi yang ada tersebut.
5. Orang-orang yang memegang jabatan tersebut harus mempunyai satu kesatuan kerja yang harmonis di bawah koordinasi menurut tingkatan jenjang yang ada.

4. Aspek Kepegawaian

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah didukung dengan sumber daya manusia sebanyak 160 orang pegawai organik dan 107 orang pegawai honorer/kontrak, terdiri atas :

TABEL 1.2

(Daftar Kekuatan Pegawai Dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sulawesi Tengah)

NO	Bidang	PEJABAT STRUKTURAL			PEJABAT FUNGSIONAL	PEJABAT PELAKSANA	JUMLAH PEGAWAI PNS	JUMLAH HONORER	JUMLAH TOTAL PEGAWAI
		ESS II	ESS III	ESS IV					
1	SEKRETARIAT	1	1	3	-	19	24	27	51
2	BIDANG PEMBINAAN PELATIHAN, PERLUASAN, PENEMPATAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (P5TK)	-	1	3	3	9	16	14	30
3	BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN (PHI & WASNAKER)	-	1	3	2	7	13	14	27
4	BIDANG PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI (PKT)	-	1	3	-	5	9	7	16
5	BIDANG PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI DAN	-	1	3	-	6	10	5	15

	PENATAAN PERSEBARAN PENDUDUK (PKTP3)								
6	BIDANG PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI, DAERAH TERTINGGI DAN DAERAH TERTENTU (PKTDT)	-	1	3	1	10	15	13	28
7	UPT BALAI LATIHAN KERJA DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS (BLKPP)	-	1	3	9	20	33	13	46
8	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I	-	1	3	13	6	23	8	31
9	UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH II	-	1	3	6	7	17	6	23
	JUMLAH	1	9	27	34	89	160	107	267

Profil kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bab II: Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah. hal.41-42

Berikut adalah penjabaran dari tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian :

a. Kepala Dinas

- b. Sekretaris membawahi :
 - Sub bagian program
 - Sub bagian keuangan dan asset
 - Sub bagian kepegawaian dan umum
- c. Bidang Pembinaan Pelatihan, Perluasan Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahi:
 - Seksi pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
 - Seksi penempatan dan perluasan kesempatan kerja
 - Seksi penempatan dan perlindungan pekerja migran indonesia
- d. Bidang Pembinaan Hubungan, Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi;
 - Seksi pembinaan organisasi hubungan industrial
 - Seksi pembinaan pengawasan ketenagakerjaan
 - Seksi syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial
- e. Bidang perencanaan kawasan transmigrasi membawahi:
 - Seksi pembinaan potensi kawasan
 - Seksi perencanaan pembangunan dan pengembangan kawasan
 - Seksi penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi
- f. Bidang Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan penataan Persebaran Penduduk membawahi:
 - Seksi penyiapan prasarana dan sarana permukiman dan kawasan transmigrasi

- Seksi evaluasi prasarana dan sarana permukiman dan kawasan transmigrasi
 - Seksi penataan persebaran penduduk.
- g. Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu membawahi:
- Seksi pengembangan ekonomi dan sumber daya manusia masyarakat transmigrasi, daerah tertinggal dan daerah tertentu
 - Seksi pengembangan sosial budaya masyarakat transmigrasi, daerah tertinggal dan daerah tertentu
 - Seksi evaluasi pengembangan, permukiman, kawasan transmigrasi dan sarana prasarana daerah tertinggal serta daerah tertentu.
- h. UPT Dinas.
- i. Kelompok Jabatan.⁵

Dalam mendukung kegiatan tugas pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan perlengkapan yang memadai sebagaimana disajikan berikut :

Tabel 1.5

(Prasarana dan Sarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah sampai Tahun 2021-2022)

⁵ Profil kantor *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bab II: Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah*. hal.16-17

No	Uraian Sarana	Jmlah/Satuan	Keterangan
1	Tanah	8 Bidang	
2	Gedung Kantor	4 Areal/Kawasan	
3	Rumah Dinas	6 Unit	
4	Kendaraan Roda Empat/Mobil	10 Unit	
5	Kendaraan Roda Tiga/Kaisar	3 Unit	
6	Kendaraan Roda Dua/Sepeda Motor	95 Unit	
7	Mobil pelatihan bergerak	3 Unit	
8	Mesin las listrik	2 Unit	
9	Caps	3 Unit	
10	Scanner	2 Unit	
11	Mesin Ketik Manual	4 Unit	
12	Lemari	167 Unit	
13	Filling Besi	12 Unit	
14	Brank Case	3 Unit	
15	Mesin Absensi/Finger Print	3 Unit	
16	Genset	3 Unit	
17	Mesin Pompa Air	7 Unit	
18	Meja Kerja	322 Unit	
19	Kursi	901 Unit	
20	AC	108 Unit	
21	Kipas Angin	29 Unit	
22	Dispenser	15 Unit	
23	Tv	23 Unit	
24	Loudspeaker	7 Unit	
25	Sound Sistem	8 Unit	
26	Camera Film	10 Unit	
27	Handycame	7 Unit	
28	Komputer Dekstop	73 Unit	
29	Leptop	58 Unit	

30	Notebook	48 Unit	
31	Hardisk Exsternal	16 Buah	
32	Printer	117 Buah	
33	UPS	3 Buah	
34	Preyektor	37 Buah	
35	Mic Wireless	27 Buah	
36	Amplifier	2 Buah	
37	Alat komunikasi	55 Buah	
38	Alat Lab	1 Unit	
39	CCTV	9 Unit	
40	Mesin Press	3 Unit	
41	Perkakas Bengkel	13 Unit	
42	Mesin Potong Rumput	3 Unit	
43	Mesin Jahit	22 Unit	
45	Peralatan Studio Visual	2 Unit	
46	Mixer	2 Buah	
47	Hand Drill	1 Buah	
48	Mesin Foto Copy	2 Buah	
49	Kulkas	1 Buah	
50	Alat Rumah Tangga	5 Buah	
51	Alat Dapur	1 Unit	
52	Ruang Pertemuan/Aula	3 Set	
53	Lapangan Olahraga	2 Unit	

Profil kantor *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bab II: Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah*. hal.50-51

**B. Bentuk Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja
Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
Sulawesi Tengah**

Suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan karyawannya yang memungkinkan lembaga memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawai yang dengan berbagai sikap serta perilaku positif bekerja dengan produktif dan harus berdasarkan pada aturan dalam agama Islam khususnya ekonomi Islam yang ditujukan bagi kepentingan lembaga tersebut. Namun, seandainya karyawan tersebut diliputi oleh perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, hal ini tentu berdampak bagi lembaga secara negatif. Jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para karyawan disuatu lembaga mengatakan keinginannya untuk memperoleh kompensasi yang jumlahnya cukup besar dan diberikan secara adil.

Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah antara lain sebagai berikut:

1. Upah atau Gaji

Upah merupakan basis-basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi. Biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Semakin lama jam kerja seorang karyawan maka semakin besar upah yang akan diterimanya. Sedangkan Gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Mengenai penghasilan responden, disini peneliti menegelompokkan menjadi 2 kategori yaitu responden dengan penghasilan < 2juta dan responden dengan penghasilan > 2juta.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan gaji di luar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh suatu lembaga. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, dan profit, termasuk juga upaya-upaya pemangkasan biaya yang tergantung dengan kebijakan suatu lembaga.

Contoh: tambahan gaji diluar gaji pokok adalah Tambahan Penghasilan Pekerjaan (TPP). dimana TPP ini sebagai stimulan dan sebagai penilaian instansi kinerja karyawan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Tetapi TPP ini akan diberikan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh lembaga. Seumpama TTP yang diberikan kepada Karyawan sejumlah 3juta rupiah. Jika dalam sebulan karyawan tersebut mengalami keterlambatan jam kerja, tidak hadir, sakit, izin (absensi) ataupun cuti. Maka TPP yang diberikan akan dikurangi jumlahnya atau disebut dengan penurunan persen(%) bagi karyawan yang tidak hadir. Pada akhir bulan akan diakumulasikan semua tingkat kehadiran, mulai dari keterlambatan jam kerja, tidak hadir, sakit, izin (absensi) maupun cuti. Hasil dari akumulasi itulah yang akan diberikan pada prestasi kinerja karyawan tersebut atau yang disebut dengan reward.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis juga mendapatkan informasi melalui hasil wawancara dengan sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yaitu bapak Rusmiadi yang mengatakan:

Pemberian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup memuaskan, karyawan akan menerima kompensasi seperti THR, cuti kerja, bonus/upah kerja dan pimpinan juga menegaskan bahwa karyawan juga harus bekerja secara maksimal agar dapat diberikan kompensasi oleh lembaga sesuai kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya.⁶

3. Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan yang diberikan oleh suatu lembaga meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, yang ditanggung oleh lembaga. Begitu juga dengan program pensiun tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas juga salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang dipakai oleh karyawan. Bentuk fasilitas yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah kepada karyawan adalah kendaraan operasional seperti mobil atau motor dan pakaian dinas karyawan.

Adapun tambahan informasi yang diberikan oleh kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Bapak Arnold Firdaus mengenai bentuk pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja

⁶Dr. Rusmiadi, S.T.,M.S.I, *Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*, bidang P5TK. wawancara 23 Mei 2022.

karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yang mengatakan bahwa:

Bentuk dari proses pemberlakuan kompensasi yang saya berikan kepada karyawan agar terasa adil dan sesuai dengan perspektif ekonomi Islam guna meningkatkan kinerja dan kualitas dalam pekerjaan adalah menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding untuk menjamin keadilan secara eksternal, menentukan nilai disetiap pekerjaan dalam lembaga melalui evaluasi pekerjaan untuk menjamin keadilan secara internal, mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkatan upah yang sama untuk menjamin keadilan sesama karyawan dan menyesuaikan tingkatan upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar menjamin gaji yang layak dan wajar bagi setiap karyawan.⁷

Berdasarkan penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa agar bentuk dari proses pemberian kompensasi terasa adil dan sesuai dengan perspektif ekonomi Islam maka yang harus dilakukan adalah:

1. Mengevaluasi setiap pekerjaan karyawan.
2. Melakukan survei gaji dan memberikan penilaian prestasi kerja kepada karyawan, hal tersebut merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan yang lain, yang ada dalam suatu lembaga khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

⁷Drs Arnold Firdaus, M.T.P, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*, bidang P5TK. wawancara 25 Mei 2022.

Menentukan keuntungan dalam pandangan ekonomi Islam mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja, dalam perjanjian tentang upah. Kedua belah pihak pimpinan dan karyawan diperingkatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam setiap urusan pekerjaan. Sehingga, tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan diri sendiri. Oleh karena itu, Allah Swt memerintahkan pimpinan untuk membayar para pekerja atau karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai pekerjaan mereka dan hal tersebut, yang sudah sebagian diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Kinerja karyawan di dalam suatu lembaga sangat penting, karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dipastikan lembaga tidak akan mampu bersaing dengan lembaga yang lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan lembaga, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan lembaga. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan

untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target atau belum.

Sesuai dengan tujuan dari lembaga, kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra lembaga dimata masyarakat luas. Alasan tersebut yang membuat suatu lembaga harus senantiasa memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan oleh lembaga, tempat karyawan tersebut bekerja. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai ajaran Islam khususnya ekonomi Islam sangat tepat diperlukan oleh suatu lembaga untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis juga mendapatkan informasi melalui hasil wawancara bersama dengan salah satu karyawan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yaitu bapak Dr. Rusmiadi, S.T.,M.S.I, bapak Mualif, S.T, dan bapak Herbudi S.sos.

yang mengatakan, faktor yang menjadi penghambat dalam pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam yaitu:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan yang masih rendah.
2. Kurangnya motivasi diri terhadap target kerja yang akan dicapai.

3. Keterlambatan waktu kerja dikarenakan masih sibuk dengan aktifitas pribadi.
4. Absen yang digunakan masih manual sehingga manipulasi data terhadap jam datang maupun pulang kerja dapat terjadi.
5. Sifat ketidakjujuran, malas, tidak amanah yang sudah jelas dalam ajaran Islam khususnya ekonomi Islam semua perilaku itu dilarang dan tidak diperbolehkan untuk dilakukan.⁸

Berdasarkan penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor tersebut terjadi, sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, kinerja meliputi kualitas *output* serta kesadaran dalam bekerja. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh buruk terhadap pemberlakuan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah lembaga maupun organisasi salah satunya adalah ketepatan waktu dalam bekerja.

Adapun tambahan informasi yang penulis dapatkan melalui wawancara bersama karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yaitu bapak Herbudi mengenai faktor pendukung yang didapatkan dalam pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam:

⁸Dr. Rusmiadi, S.T., M.S.I, Mualif, S.T, dan Herbudi, S.Sos *Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*, bidang P5TK. wawancara 27 Mei 2022.

1. Kepala dinas selalu menentukan tingkat pembayaran gaji kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaan secara relatif.
2. Mengelompokkan tingkat pembayaran gaji karyawan yang berbeda ke dalam suatu struktur yang dapat dikelola secara efektif.
3. Selalu bersikap adil dan bijaksana dalam pemberian kompensasi kepada semua karyawan tanpa memandang status atau pangkat berdasarkan sistem ekonomi Islam.
4. Memperhatikan kebutuhan ekonomi karyawannya melalui produktivitas kerja.
5. Menjaga keseimbangan dan kestabilan pemberian kompensasi serta memberikan kompensasi berupa intensif kepada karyawan yang mencakup keadilan internal dan eksternal apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik.
6. Keadilan dan kebijaksanaan dari seorang pemimpin dalam bertindak dan mengambil sebuah keputusan yang dimana keputusan tersebut akan berdampak bagi kemajuan dan peningkatan suatu lembaga.
7. Karyawan juga dituntut untuk bertanggungjawab dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga tempat dia bekerja.
8. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan cukup besar, maka semakin besar pula tanggungjawab karyawan tersebut dalam bekerja, agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak

mengalami penurunan, oleh karena itu karyawan harus lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya.⁹

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah tersebut.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dalam menentukan jumlah kompensasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah tidak memepertimbangkan latarbelakang pendidikan, jabatan, serta pengalaman karyawan selama bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah tersebut. Ketika Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah lebih bijaksana lagi dalam menentukan jumlah kompensasi maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut akan berdampak pada kinerja serta psikis yang nantinya juga akan berdampak terhadap kelayaitasan karyawan tersebut pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah tersebut. Selain dengan mempertimbangkan latarbelakang pendidikan serta pengalaman, kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus proporsional yang disesuaikan dengan hasil pendapatan kantor. Bila hal ini dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa kantor dalam pemberian kompensasi sudah bijaksana dalam menentukan besaran

⁹Herbudi, S.Sos, *Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*, bidang P5TK wawancara 30 Mei 2022.

nominal terhadap masing-masing karyawan sudah bijaksana dengan mempertimbangkan beberapa aspek-aspek yang terkait dalam hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mengutamakan indikasi kebijaksanaan kantor yang di dasari oleh pendidikan, pengalaman serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam penentuan besarnya kompensasi harus memberikan kejelasan, kepastian serta keterbukaan dalam penentuan kompensasi yang adil agar karyawan merasa diberikan balas jasa yang sesuai serta akan bersaing dalam memberikan kontribusi terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah tersebut.

D. Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Islam sebagai agama yang universal yang konteks ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu dengan basis Al-Qur'an islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of perfomance*". Biasanya orang yang *level of perfomance* tinggi disebut orang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *perfomance* rendah. Adapun ayat Al-Qur'an yang menejelaskan tentang kinerja.

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(Qs. Al-aqaaf : 19)

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Islam juga mengajarkan tentang bekerja yang baik dan amanah untuk kebaikan dunia dan akhirat. Dengan bekerja kita kan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, akan hal tersebut dengan rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang, dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sementara itu menurut Mursi, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa prinsip-prinsip kinerja Islami meliputi:

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.

Hendaknya di dalam diri setiap karyawan memiliki sifat yang amanah yaitu dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan apa yang telah menjadi tugasnya dalam perusahaan dan ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang harus ditaatinya agar segala tugas pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik sesuai dengan amanah yang telah diberikan pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara jawaban responden pada item pertanyaan yaitu Upaya apa yang karyawan gunakan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ini , sehingga hal tersebut bisa terlaksana dengan baik. Namun berdasarkan hasil wawancara, masih ada karyawan yang belum bisa komitmen terhadap ucapannya misalnya pada saat kantor yang seharusnya masuk jam kerja pada pukul 07:35 karyawan lebih dominan masuk diatas jam 08 dan pulang sebelum jam kerja berakhir.

Harusnya sebagai karywan dalam bekerja harus amanah dan jujur tentang kelebihan dan kekurangannya karena bekerja tidak hanya mencari

keuntungan akan tetapi bekerja untuk ibadah dan mengharap ridho ALLAH SWT.

- b. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini tentunya yang harus dimiliki oleh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam mencapai tujuan mereka yaitu mencapai target. Akan tetapi untuk menuju sesuatu yang kita harapkan tentunya harus dengan jalan yang benar (tidak curang) yang tidak merugikan orang lain atau karyawan lain.

Di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah kepala dinas selalu memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan cara untuk mencapai target, namun pada kenyataannya belum sepenuhnya menerapkan motivasi yang dianjurkan dalam islam. Karena hasil kerja yang kita dapat tidak hanya dinikmati didunia saja akan tetapi di mintai pertanggungjawaban diakhirat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab IV mengenai “Pemberlakuan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”, maka peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian yang berdasarkan hasil wawancara serta sumber-sumber data Primer yang diperoleh peneliti. Bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, hal ini ditunjukkan dengan sangat signifikannya terhadap pengaruh kompensasi tersebut yang di indikasikan dari pemberian balas jasa yang adil, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap kantor.

Adapun bentuk-bentuk pemberlakuan Kompensasi yang diberikan kantor yaitu, Upah atau gaji, Tunjangan, Insentif atau tambahan gaji diluar gaji pokok, dan fasilitas kantor. Adapun Faktor pendukung kinerja karyawan yaitu : Keadilan dan kebijaksanaan dari pemimpin, Memberikan kompensasi berupa insentif, dan Fasilitas dari kantor. Sedangkan, Faktor penghambatnya yaitu : Kualitas pekerjaan, Keterampilan dan kemampuan, Keterlambatan waktu kerja, Absen yang digunakan masih manual, Sifat ketidakjujuran, malas dan tidak Amanah, dan Kurang motivasi diri.

Berdasarkan perspektif ekonomi islam, kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Sulawesi Tengah, pada prinsip Amanah karyawan masih ada yang datang terlambat dan masih ada karyawan tidak

bertanggungjawab terhadap tugasnya, namun pada prinsip mendalami nilai-nilai agama dan tekun bekerja pada kantor sudah sepenuhnya sesuai dengan prinsip tersebut.

B. Saran

Adapun saran yang akan diberikan oleh penulis yaitu:

1. Saran kepada peneliti selanjutnya yang tertarik pada tema judul “Pemberlakuan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam” agar peneliti dapat memperbaiki atau menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan. Selain untuk peneliti yang akan datang hendaknya menggunakan metode penelitian Kuantitatif agar data yang akan didapatkan akan lebih lengkap dan lebih banyak yang dapat digali. Hal tersebut bertujuan agar bisa memberikan sumbangsi pemikiran dan ide-ide kepada kepala dinas dan juga karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan lembaga tersebut.

2. Bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah diharapkan dapat memberikan motivasi, nasehat, atau semangat terhadap karyawan untuk tetap mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja serta selalu berpartisipasi dalam memberikan kontribusi bagi kelangsungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah untuk ke depannya. Dan bagi para karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah diharapkan agar lebih patuh dan mampu bekerja sama dalam segala hal, terutama mengenai peningkatan kinerja secara individu serta berupaya untuk mempertahankan loyalitas dan solidaritas dalam lingkungan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana Agus Putu, Suwendra Wayan I, dan Yudiaatmaja Fridayana, “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, No. 2, 2016.
- Amin Zudjuli, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Aoshy, *Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Surya Cipta Aksara, 2008.
- Dharma Mursi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta: Daarul Haq, 2011.
- Fahmi U. A., *HRD Syariah-Teori & Implementasi*, Semarang: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Hasibuan S. P Melayu, “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia*”, *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 3 No. 1 Mei 2012.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Indrianto Nur dan Supomo Bambang, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kodirin dan Martaniah, *Pengantar Ekonomi Islam*, Jakarta: Cipta Karya, 2008.
- Koencoro Dwi Galih, *Kinerja dan Pengaruhnya dalam Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Mahfud Imam, “*Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*”, Jurusan/Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, *Jurnal Madani Syari'ah* Vol. 2, No. 1 Agustus 2018.
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

- Maya Nurul, “*Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu Lampung)*”, mahasiswa Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto 2019.
- Milles B. Mattew, Huberman Michael A., *Quantitatif Data Analisis. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi, Analisis Data Kuantitatif*, Cet. I; Jakarta: UI-Pres, 1992.
- Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Nazir Mohammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Nugroho Dwi Agus dan Kunartinah, “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja*”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19 No. 2, September 2012.
- Panggabean M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rahmawati Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Rahayu Gina, “*Analisis Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Palu*”, mahasiswa Jurusan/Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu 2020.
- Rianto Yatim, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: SIC Surabaya, 1996.
- Rivai Veithzal, dan Sagala Jauvani Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Rivai Veithzal, S. Basalamah, & N. Muhammad, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Riyadi Slamet, “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No. 1, Maret 2011.

- Robert L. Mathis dan Jackson H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I Terjemahan Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Rohman Nur Saeful, “*Strategi Rotasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen)*”, Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. 1, No. 2, Juni 2017.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- Sinamo Jansen, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009.
- Simamora H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, Yogyakarta: STIE YKPN, 2015.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suryadilaga Maulana Rendra, Al Musadieq Mochammad Dan Nurtjahjono Eko Gunawan, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 39 No.1 Oktober 2016.
- Suardi Muhammad, *Isi Kandungan Al-Qur’an Surah An-Nahl Ayat 97*, Jakarta: Erlangga, 2012.

PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak geografis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah
 - a. Sebelah utara berbatasan dengan Dinas Perkebunan dan Peternakan.
 - b. Sebelah selatan berbatasan dengan Perumahan Warga.
 - c. Sebelah barat berbatasan dengan PT. Persero Pelayaran Nasional Indonesia PT. Pelni Cabang Donggala, Pantoloan dan Palu.
 - d. Sebelah timur berbatasan dengan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
2. Jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah
 - a. Jumlah keseluruhan pegawai 267 orang dikategorikan berdasarkan bidang pekerjaannya masing-masing Sekertariat 51 orang, P5TK 30 orang, PHI dan WASNAKER 27 orang, PKT 16 orang, PKTP3 15 orang, PKTDT 28 orang, BLKPP 46 orang, UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. I 31 orang dan UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. II 23 orang.
 - b. Pejabat Struktural 37 orang dikategorikan Ess II 1 orang, Ess III 9 orang dan Ess IV 27 orang.
 - c. Pejabat Fungsional 34 orang dikategorikan P5TK 3 orang, PHI dan WASNAKER 2 orang, PKTDT 1 orang, BLKPP 9 orang, UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. I 13 orang dan UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. II 6 orang.
 - d. Pejabat Pelaksana 89 orang dikategorikan Sekertariat 19 orang, P5TK 9 orang, PHI dan WASNAKER 7 orang, PKT 5 orang, PKTP3 6 orang, PKTDT 10 orang, BLKPP 20 orang, UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. I 6 orang dan UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. II 7 orang.
 - e. Jumlah pegawai PNS 160 orang dikategorikan Sekertariat 24 orang, P5TK 16 orang, PHI dan WASNAKER 13 orang, PKT 9 orang, PKTP3 10 orang, PKTDT 15 orang, BLKPP 33 orang, UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. I 23 orang dan UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. II 17 orang.
 - f. Jumlah pegawai honorer 107 orang dikategorikan Sekertariat 27 orang, P5TK 14 orang, PHI dan WASNAKER 14 orang, PKT 7 orang, PKTP3 5 orang, PKTDT 13 orang, BLKPP 13 orang, UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. I 8 orang dan UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Wil. II 6 orang.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepala Dinas

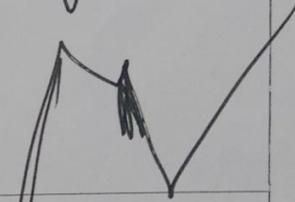
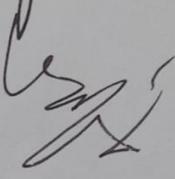
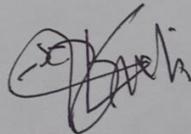
1. Bagaimanakah sejarah berdirinya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?
2. Siapakah yang pernah menjabat sebagai pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?
3. Apakah visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?
4. Berapakah jumlah karyawan yang berada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?
5. Bagaimanakah kondisi karyawan, sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, apakah semua hal tersebut sudah memadai ?
6. Menurut tanggapan Bapak bagaimana sistem pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?

B. Karyawan

1. Menurut bapak/ibu bagaimanakah sistem pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ini ?
2. Apakah sudah efektif penerapan pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?

3. Upaya apakah yang bapak/ibu gunakan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ini, sehingga hal tersebut bisa terlaksana dengan baik ?
4. Strategi apakah yang bapak/ibu gunakan dalam proses peningkatan kualitas kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam ?
5. Apa saja faktor yang menghambat dan mendukung proses pemberlakuan kompensasi terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan ?
6. Apa yang menyebabkan sampai masih kurangnya proses peningkatan kualitas kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?
7. Apa saja yang sudah dilakukan oleh kepala dinas dalam memberlakukan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam?
8. Apa dampak yang anda rasakan ketika diberlakukannya kompensasi dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan ?

DAFTAR INFORMAN

NO.	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Drs Arnold Firdaus, M.T.P	Kepala Dinas	
2.	Dr. Rusmiadi, S.T.,M.S.I	Sekretaris	
3.	Mualif, S.T	Karyawan	
4.	Herbudi, S.Sos	Karyawan	



Nomor : /650 / Un.24 / F.IV / PP.00.9 / 04 /2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

08 April 2022

Yth.
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nurhidayah
NIM : 18.3.12.0234
TTL : Ombo, 26 Juni 1998
Semester : VIII
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Merpati

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I.
2. Moh. Anwar Zainuddin, S.E.I., M.E.Sy

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I

NIP. 19630505 199903 1 002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

JL.RA. Kartini No.98 Telp. 421633. Fax. (0451) 421933

P A L U

KODE POS :94112

Palu, 20 Juni 2022

Nomor : 165 / 1740 / Bid.PSTK
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

K e p a d a
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Palu
Di
P A L U

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palu Nomor : 1650/Un.24/F.IV/PP.00.9/04/2022 tanggal 8 April 2022 tentang Izin Penelitian disampaikan kesediaan kami menerima mahasiswa(i) di bawah ini :

Nama : Nurhidayah
NIM : 18.3.12.0234
TTL : Ombo, 26 Juni 1998
Semester : VIII
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl, Merpati
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Demikian disampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

SEKRETARIS DINAS



Dr. Rusmiadi, ST., M.Si
Pembina

NIP. 19780517 200502 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فالو
 STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
 Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : NURHIDAYAH NIM : 183120234
 TTL : 08.06.1998 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jurusan : Ekonomi Syariah Semester : VI (enam)
 Alamat : Merpati Lorong 11A HP : 882219015679

Judul :

07/16/21
 Ppt Nurhidayah

- o Judul I
 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Tengah)
- o Judul II
 Peran pengaduan syariah terhadap peningkatan Dana Bantuan UMKM
- o Judul III
 Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan masyarakat untuk menggunakan pembiayaan dari pensiun pada bank syariah.

Palu, selasa 25 Mei 2021
 Mahasiswa,

NURHIDAYAH

NIM 183120234

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. Siti Mulyahiddah, M.Th.I

Pembimbing II : Anwar Zainuddin, M.Pd.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Dan Pengembangan Kelembagaan,

Prof. H. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D
 NIP. 196903011999031005

Ketua Jurusan,

Dr. SITI MUSAHIDAH M.Th.I

NIP. 196707101999032005

DOKUMENTASI



Bagian Depan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah



Wawancara Bersama Bapak Dr. Rusmiadi, S.T.,M.S.I selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah



Wawancara Bersama Bapak Mualif, S.T selaku Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah



Wawancara Bersama Bapak Herbudi, S.Sos selaku Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

RIWAYAT HIDUP



Nama : Nurhidayah

Tempat/Tanggal Lahir : Ombo, 28 Juni 1998

Alamat : Jl. Merpati

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Nim : 18.3.12.0234

Jenjang Sekolah

Sekolah Dasar : SDN 10 Sindue Tobata
Masuk Sejak Tahun 2005-2011

Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Sindue Tobata
Masuk Sejak Tahun 2011-2014

Sekolah Menengah Akhir : SMA Negeri 1 Sirenja
Masuk Sejak Tahun 2014-2017

Universitas>Nama Kampus : UIN (Universitas Islam Negeri)
Masuk Sejak Tahun 2018-2022

Nama Orang Tua/Pekerjaan : Ayah bernama Hasman/pekerjaan Petani
: Ibu bernama Asria/Pekerjaan IRT