

Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf StAI Jam'iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam

Muamar Al Qadri, Makmur Syukri, Syafaruddin

STAI Jam'iyah Mahmudiyah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

muamaralqadri@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the effect of wages in relation to employee performance. The survey was responded by 13 people, all of whom are members of STAI Jam'iyah Mahmudiyah. This research will use a quantitative approach with survey methods and primary data sources. Data collection is done with the help of a questionnaire or questionnaire. Based on the level of explanation, classified as associative or relationship, namely research to determine the causal relationship. The results of this study were collected by a questionnaire that examined and analyzed by simple regression. Person correlation validity test and reliability test using Cronback Alpha is a data quality test used in this study. The study used the adjusted R² test, f test, and t test to test the hypothesis in this study. The variable has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.002. The results of this study indicate that the wage variable has a significant effect on employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh upah dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Survei tersebut ditanggapi oleh 13 orang yang seluruhnya merupakan anggota STAI Jam'iyah Mahmudiyah. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan bantuan kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat esplanasi, tergolong sebagai asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil dari penelitian ini dikumpulkan oleh kuisisioner yang memeriksa dan analisis dengan regresi sederhana. Uji validitas korelasi person dan uji reabilitas menggunakan Cronback Alpha adalah uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian menggunakan uji R² yang disesuaikan, uji f, dan uji t untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan

Kata kunci: upah, karyawan kinerja, Islam perspektif

A. PENDAHULUAN

Konsep upah dalam Islam menyatakan bahwa upah pekerja atau buruh didasarkan pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, dan pengusaha akan meningkatkan pekerjaannya sampai pertumbuhan produktivitas marjinal minimum sama dengan upah yang diberikan kepada mereka. Dengan cara ini, upah dapat ditentukan secara transparan, menyeluruh, dan adil, tanpa menindas pihak mana pun, dan masing-masing pihak secara hukum dapat berbagi hasil usahanya sendiri, bukan tirani pihak lain. Islam menganjurkan penjelasan dan kesepakatan tentang besaran upah kedua belah pihak. Artinya, komponen biaya hidup dalam upah tidak hanya terkait dengan produktivitas kerja, jika pengusaha memperlakukan tenaga kerja sebagai mesin, ini merupakan masalah tersendiri, tetapi mempertimbangkan nilai lebih dan sifat manusia, hal ini dapat diterima. Islam memberikan solusi atau pencerahan di sini. Dalam Islam, upah yang layak tidak hanya merupakan konsesi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga merupakan hak asasi manusia yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara dan hak bertempat tinggal. Karena setiap praktik yang terjadi di Khilafah Islamiyah didominasi oleh konsep keadilan upah. Al-Qur'an menegaskan dalam Al-Maidah ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ءَامِنُوا قَوْمِينَ ۖ لِلّٰهِ شُهَدَاءُ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا ۚ هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Makna dari ayat di atas adalah bahwa kita sebagai orang yang beriman harus menjadi orang-orang yang bersikeras (kebenaran) karena Allah, sebagai saksi keadilan. Biarkan kebencian kami terhadap orang-orang tidak pernah mendorong untuk bertindak tidak adil. Padahal, berbuat adil membawa kita lebih dekat kepada ketakwaan. Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam juga memerintahkan pembayaran upah sebelum keringat para pekerja mengering. Dari 'Abdullah bin'Umar, Nabi Shallallahu'alaihi wa sallam bersabda bahwa hadits ini berarti memenuhi hak-hak pekerja sesegera mungkin dan menyelesaikan pekerjaan. Demikian pula jika telah tercapai kesepakatan tentang aturan upah harian. Pegawai dengan sikap berjuang, profesionalisme, disiplin yang ketat, dan kemampuan profesional yang kuat sangat mungkin untuk mencapai hasil dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga efisien dan efektif.

Karyawan profesional dapat digunakan sebagai contoh tentang apa yang diperlukan untuk bekerja keras, tetap fokus, bekerja berjam-jam, memiliki manajemen waktu yang ketat, memiliki loyalitas yang kuat, dan memiliki dedikasi penuh pada pekerjaan mereka untuk mencapai kesuksesan. Kinerja adalah sebuah fungsi motivasi dan kemampuan. Dibutuhkan kesabaran, ketekunan, dan keterampilan tingkat tinggi untuk berhasil menyelesaikan tugas atau melakukan fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan orang lain untuk diri mereka sendiri.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Radar, 1993, hal. 296, mengatakan Pengertian upah adalah istilah yang harus digunakan oleh orang-orang yang perlu menyelesaikan pekerjaan sebagai cara untuk memastikan pekerjaan mereka dilakukan dengan benar, seperti ketika mereka menandatangani kontrak, mendapatkan pekerjaan, atau pindah ke tempat baru karena keluarga mereka. Dengan kata lain, dalam suatu peraturan pemerintah, pemerintah juga mengatakan bahwa pembayaran dari seseorang yang bekerja untuk seseorang atau perusahaan kepada orang atau perusahaan itu disebut "imbalan" dari orang atau perusahaan kepada orang atau perusahaan tersebut. Ini termasuk hal-hal seperti kunjungan ke orang atau perusahaan, baik untuk orang atau perusahaan dan untuk orang atau keluarga perusahaan.

Skimin (2006: 208) mengatakan bahwa Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberi kita definisi tentang "upah", yaitu "penerimaan" sebagai sinonim dari "ketidakseimbangan". Ini adalah perbedaan antara memberikan pekerjaan kepada seseorang dan mendapatkan pekerjaan itu kembali dari mereka, dan itu berfungsi sebagai cara bagi orang untuk tetap hidup dan menghasilkan sesuatu dalam bentuk uang. Itu diberikan pada awal kontrak antara keduanya.

Astri (2010:107) mengatakan Hak-hak orang yang bekerja dan digaji oleh orang yang bekerja atau diupah disebut upah, dan itu adalah hal-hal seperti uang yang diperoleh orang yang bekerja dan dibayar oleh orang yang bekerja dan diupah dari rakyat. yang bekerja dan dipekerjakan, seperti uang yang diperoleh orang yang bekerja dan dibayar oleh orang yang bekerja dan dipekerjakan dari orang yang bekerja dan dipekerjakan.

Sumarni, 2015: 26, mengatakan bahwa sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an, upah tidak digunakan dalam konteks syariat, tetapi pembahasan dibuat dalam bentuk filosofi yang masih perlu dipikirkan oleh pembicara. Pembahasan upah dalam Islam dikategorikan dengan konsep ijarah, sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung berbicara tentang konsep memberi dan menerima. Karena itu, dapat menemukan beberapa kata yang agak terkait. Dan ketika ada semuanya, itu hanya nilai-nilai atau normal-norma.

Upah didefinisikan sebagai alat yang berguna yang dapat digunakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu upah dapat diberikan sesuai dengan jumlah imbalan yang telah dikumpulkan atau jumlah bantuan yang telah diberikan kepada penerima sesuai dengan bahaya yang telah diidentifikasi dan diperbaiki. Jika ingin bekerja harus dibayar, dan itulah salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan untuk memastikan hal itu terjadi. Disebutkan dalam (Kusdiyah, 2008, hlm. 146).

Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa tidak cukup hanya menjamin keselamatan rakyat suatu bangsa, tetapi tanggung jawab bangsa mencakup seluruh penduduk, dan bahwa prinsip-prinsip perawatan jangka panjang dan swasembada harus dipatuhi, sehingga bahwa semua orang akan aman dan terlindungi.

Belajar dari Ibnu Taimiyah bahwa konsep upah tidak melampaui harga yang adil. Dalam penjelasannya, ia menyatakan bahwa harga adil dan harga upah adalah serasi, dan harga upah dan harga adil tidak dapat ditentukan dan tidak dapat dibandingkan. Karena harga upah ditentukan pada saat yang sama dengan harga upah, dapat disimpulkan bahwa dalam keadaan normal nilai upah ditentukan oleh kesepakatan dari dua pihak utama.

Tuntutan keadilan eksternal dan internal akan menjadi pertimbangan penting dalam menentukan harga barang dan jasa. Secara eksternal, pembayaran harus sesuai dengan tarif yang dikenakan oleh organisasi atau individu lain untuk memberikan penghargaan yang memadai dan meminta pertanggungjawaban karyawan yang telah melanggar ketentuan perjanjian. Untuk memastikan keadilan dalam sistem pembayaran internal, setiap karyawan harus bertanggung jawab atas pembayaran dalam jumlah yang sama dengan opsi pembayaran lain yang tersedia di organisasi. (Herny, 2004, hlm. 506.)

Selama Rasulullah masih hidup, satu-satunya yang bisa dia lakukan adalah memberi tahu orang-orang apa yang perlu mereka ketahui, berdasarkan situasi mereka saat ini, keterlibatan mereka, dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Awalnya, proses penetapan gaji diilhami oleh keinginan Rasulullah untuk memberikan gaji harian satu dirham kepada Itab bin Usaid, yang telah diangkat menjadi gubernur Makkah. Ibrahim (2012: 114).

Mengambil perspektif Islam tentang kinerja, Wilsan menjelaskan dalam bukunya, Teori dan Praktek Bisnis Islam, bahwa sebuah perusahaan lebih dari sekedar sekelompok individu; sebaliknya, ini adalah komunitas orang, dan ini adalah sesuatu yang harus diperhatikan oleh semua pemilik bisnis. Upah menurut Islam tidak sesuai dengan akhlak, maka akhlak tidak dapat diterapkan pada upah. Jumlah orang yang bekerja mungkin terbatas karena tingginya permintaan di wilayah tersebut. Namun, meski sedikit detail, dari sisi doktrin Islam, besaran upah yang akan diberikan menjadi pertimbangan yang cukup signifikan. Itu diberikan berdasarkan tingkat permintaan dan biaya untuk memastikan keamanan publik. Gaji Khalifah Umar disesuaikan untuk mencerminkan perubahan kebutuhan dan harapan penduduk pada saat itu. Upah yang diberikan kepada karyawan dapat dijual untuk barang bukan untuk uang tunai. Ibrahim (2012: 114)

Imbalan merupakan salah satu langkah yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dan semangat kerja karyawan. Istilah "kompensasi" sering digunakan untuk menggambarkan ketidakseimbangan, itulah sebabnya sering digunakan dalam konteks ini juga. Kompensasi mungkin didasarkan pada tarif per jam, harian, mingguan, atau bulanan. Sebagai hasil dari upaya mereka, Filipino menjelaskan bahwa "...remunerasi staf yang diperlukan dan adil atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi" adalah "balas jenis jasa" yang "adil dan aman" untuk diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Triton, 2010 (hlm. 125-126)

Pengupahan perlu diberikan berdasarkan kinerja para pekerja. Ini adalah peluang besar bagi organisasi untuk tumbuh dengan cepat bagi pekerja muda yang memiliki kedewasaan dan keahlian yang

dibutuhkan untuk berhasil, dan itu dibantu oleh sistem seperti ini yang menggunakan tanda hubung untuk mengukur kinerja pekerjaan seorang pekerja. Malayu S.P. Hasibuan menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dengan menekankan pentingnya keseimbangan waktu tidur dan jam kerja. Kombinasi metode ini merupakan motivator positif bagi karyawan untuk meningkatkan etos kerja, kreativitas, dan komitmennya terhadap tujuan profesionalnya (As'ad, 1998: 94). Sistem pengupahan, sistem produksi, senioritas, dan kebutuhan hanyalah sebagian kecil dari indikator upah lainnya.

Minimal kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan tidak lebih dari batas minimal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebelum memulai pekerjaan baru, umat Islam diwajibkan untuk mengikuti teladan Rasulullah dalam membangun upah bagi para penumpang. Rasulullah berharap dengan berbagi informasi gaji yang akan diungkapkan akan memberikan para pekerja kepercayaan diri yang mereka butuhkan untuk melanjutkan pekerjaan mereka dan meningkatkan rasa semangat. Sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dengan pimpinan, mereka akan melaksanakan tugas kepegawaian. (Ibrahim, 2012: 113)

Selain itu, Rasulullah juga meminta para pimpinan untuk membayar upah para pekerja yang sebelumnya telah menyelesaikan tugasnya. Nabi SAW mengatakan kepada Ibn 'Umar, "Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering," seperti dikutip Ibn Umar. Dalam HR. Ibnu Majah,

Salah satu cara terpenting untuk memastikan memenuhi tujuan adalah dengan merekrut dan mengembangkan karyawan baru, terlepas dari berapa lama mereka telah bekerja di perusahaan (Zainal, 2014: 405). Jika ingin menyelesaikan pekerjaan, harus meluangkan waktu dan tenaga. "Kinerja adalah keluaran yang berasal dari proses, hukum sebaliknya," kata August W. Smith dalam Pengertian Kinerja yang artinya "kinerja" adalah hasil dari proses manusia. (Suwatno, 2013: 196)

Lawler dan Porter, yang berpendapat bahwa kesuksesan di tempat kerja adalah hasil dari kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Bagi Prawirosentono, mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja adalah suatu cara yang dengannya seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi tertentu dapat mencapai tujuan pekerjaannya secara sah, tanpa melanggar undang-undang atau melanggar moral atau etika siapa pun, dan sesuai dengan praktik yang ditetapkan (Sutrisno, 2011: 170). Mengutip Miner: "Kerja adalah bagaimana seseorang mengharapkan dirinya berfungsi dan melakukan sesuai dengan tugas yang telah didelegasikan kepada dirinya sendiri,". Irianto mengatakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas tercermin dari kemampuannya menggambarkan pekerjaan rekan kerja. Sebaliknya, di Cormick & Tiffin, mengukur kinerja didasarkan pada kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. (Sutrisno, 2011)

Pengertian kinerja dalam prespektif islam yaitu hasil dari setiap kegiatan yang tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri

kepada sang pencipta. Sebagaimana firman Allah SWT yang menjelaskan tentang kinerja Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. (Sutrisno, 2011: 172)

Kualitas yang telah dicapai. Kualitas yang ditentukan didasarkan pada faktor-faktor seperti jumlah orang yang terlibat, jumlah waktu yang tersedia, dan faktor lainnya. Kuantitas yang dihasilkan Besar yang dihitung didasarkan pada sejumlah produk atau jasa yang dapat dihitung. Absen, keterlambatan, serta jumlah waktu yang dihabiskan bekerja oleh orang yang diantar. Kerja Sama Bekerja sama, dan ungkapkan bagaimana satu orang dapat membantu atau merugikan bisnis orang lain dari rekan kerja. Salah satu pengertian Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik berbagai karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dan kemudian menyampaikan informasi ini kepada karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2011: 406). (Sutrisno, 2011: 406). Ini adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi dan menilai kinerja setiap karyawan, yang sering dikenal sebagai “penilaian kinerja” (Hanggraeni, 2012:121)

Berdasarkan dua alasan pokok, satu perusahaan melakukan evaluasi kinerja. Pertama, manajer membutuhkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang. Manajer memerlukan suatu alat yang dapat membantunya dalam meningkatkan pekerjaannya, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan keterampilannya, dan meningkatkan hubungan dengan rekan kerjanya. Dalam kata-kata Zainal (2014: 408):

Menganalisis kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan salah satu atau beberapa metode berikut ini: Penting untuk diperhatikan bahwa

Orang yang memberikan evaluasi dalam metode ini perlu memberikan evaluasi kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang berkisar dari rendah hingga tinggi.

Checklist Metode penilaian ini harus memiliki pernyataan yang paling tepat untuk menggambarkan proses kerja individu.

Metode Perbandingan Berpasangan, dengan metode ini semua pekerjaan dilakukan secara beriringan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain untuk kriteria yang sama. Setiap orang akan dibandingkan dengan anggota lain dari tim mereka dan belajar siapa yang terbaik dan siapa yang terburuk.

Penilaian Kinerja Alternation Ranking Method, penilaian Kinerja Alternation Ranking Method untuk mengurutkan semua pegawai dari yang paling baik sampai yang paling buruk. Alternation Ranking Method adalah mengurutkan semua karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk. Dalam beberapa hari, semua orang di tim akan mempelajari peringkat mereka dalam kaitannya dengan yang lain.

Dalam Metode Insiden Kritis, seseorang yang yakin tidak dapat atau tidak akan melakukan apa pun wajib melakukan evaluasi tindak lanjut dengan rekan kerja pada waktu yang ditentukan.

Bentuk Narasi, metode yang memungkinkan penulis untuk mempresentasikan karyanya dalam bentuk naratif atau esoteris, sesuai dengan kebutuhan audiens.

Behaviorly Anchored Rating Scale (BARS), suatu metode yang menggabungkan penggunaan skala penilaian naratif dengan penggunaan skala penilaian kuantitatif, digunakan untuk menilai risiko kerugian setiap individu.

C. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui variabel nilai mandarin, apakah satu atau lebih, tanpa perlu membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, populasi sebanyak 13 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian, dan metode pengumpulan data yang digunakan penulis berdasarkan data yang diambil dari responden, bukan dari sumber lain.

D. HASIL PEMBAHASAN

Secara bersamaan dan bermakna, itu mempengaruhi kinerja. Dengan meningkatnya serapan, peluang kerja karyawan meningkat, menghasilkan koefisien korelasi (r) masing-masing sebesar 0,002 dan probabilitas 0,05. Dari hasil korelasi di atas dapat disimpulkan bahwa kedudukan dan signifikansi staf STAI-JM dapat dikaitkan dengan kinerja perusahaan. Semakin positif (searah) hubungan tersebut, semakin besar kemungkinan kinerja karyawan akan meningkat.

E. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja dengan semangat kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1). Hasil hipotesis Uji berdampak pada kinerja. Akibatnya, jelas bahwa produktivitas akan meningkat seiring dengan membaiknya perekonomian. (2). Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel upah telah mempengaruhi kinerja siswa secara signifikan, dengan t hitung 4,049 dibandingkan dengan tabel 0,476, dan korelasi antara upah dengan kinerja staf STAI JM ditemukan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Muchdarsyah S. 2009. Sumber Daya Manusia, Apa dan Bagaimana. Jakarta: RajaGrafindo
- Askimin Z. 2006. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo
- Astri W. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika
- Ike K (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Herny S (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta: Stie Ykpn
- Ahmad Ibrahim, Manajemen Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Triton PB (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Jakarta Selatan: Oryza, 2010
- Zainal (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Suwatno (2013) Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno (2011) Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana
- Hanggraeni (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono (2014). (2014). Pendirian Manajemen Metode. Bandung: Alfabeta
- Indrianto Nur (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen (Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen). Yogyakarta: BPFE-UGM
- Ghozali, Imam (2010). SPSS is a multivariate program. Universitas Diponegoro, Semarang