

**PEMBERIAN INSENTIF DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**
(Studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air
Periukan Kabupaten Seluma)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

OLEH:

DESMALA DEWI
212 313 8383

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2016M/ 1537H**

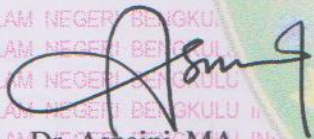
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Desmala Dewi, NIM: 212 313 8383 dengan judul "Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periuhan Kabupaten Seluma) Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *Munaqasah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

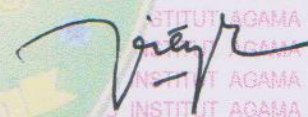
Bengkulu, Juli 2016

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ashaini, MA
NIP.197304121998032003



Miti Yarmunida, M.Ag
NIP.197705052007102002

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Desmala Dewi, NIM: 212 313 8383 dengan judul “Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periuhan Kabupaten Seluma)”, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dean dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Minggu

Tanggal : 31 Juli 2016

Dan dinyatakan LULUS, dan dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Bengkulu, Agustus 2016



Tim Sidang Munaqasah

Ketua

Sekretaris

Dr. Asnaini, MA
NIP 197304121998032003

Miti Yarmunida, M. Ag
NIP 197705052007102002

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M. Ag
NIP 195707061987031003

Desi Isnaini, MA
NIP 197412022006042001

MOTTO:

وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ٤٦

Artinya: “Dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Qs. Al-Anfal: 46)

*Keberhasilan Akan Diraih
Dengan Belajar, Jangan Ingat Lelahnya
Belajar Tetapi Ingat Buah Manisnya
Yang Bisa Di Petik Ketika Sukses Kelak.*

*Hidup adalah kerendahan hati,
selama ada keyakinan maka semua akan
menjadi mungkin.*

PERSEMBAHAN:

Halangan dan rintangan sering kali datang menghampiri dalam meraih cita-cita ini, namun dengan kesabaran dan usaha yang pantang menyerah kini telah membuahkan kebahagiaan.

Skripsi ini aku persembahkan kepada:

- 1. Allah SWT, sebagai ungkapan rasa syukur yang tiada tara.*
- 2. Ayahku tercinta (Saripudin) dan Ibuku tercinta (Rupi'a) yang selalu memberikan kasih sayang dari sejak kecil hingga saat ini, yang tidak pernah berhenti untuk mendoakan keberhasilanku hingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini serta selalu mendukungku untuk bisa menggapai semua impian dan cita-citaku.*
- 3. Kedua kakakku tersayang (Resdianto) dan (Badu Eprianto) yang rela berkerja keras agar aku bisa melanjutkan studiku, yang selalu mendoakanku, memberiku semangat serta dukungan walaupun dari jarak yang begitu jauh.*
- 4. Kedua ponakanku tersayang (Reza Apriani) dan (Asyifa Nayla Dwi Rahma) yang memberikan warna dalam kehidupanku, serta Ayuk Iparku (Sutra Bahani) yang selalu memberikan semangat serta mendoakanku.*
- 5. Keluarga besarku yang selalu memberiku semangat dan selalu sabar menanti keberhasilanku.*
- 6. Sahabat-sahabat terbaikku yang telah memberikan kebahagiaan dan pengalaman yang tak terlupakan didalam perjalanan hidupku (Yusnita, Sugianti Ratna Sari, Anik Maslikhah, winda Puspita, Rantisa Wagiarisita), serta sahabatku dari SMA (Lestia Ayu Permata Sari).*
- 7. Keluarga EKJS B, terima kasih untuk semua cerita selama masa kuliah (Ria, Afri Yani, Juniarti, Rinisti Afri Yani, Ruansa Wahyuni, Nurmeini Istiqomah, Diani Oktami, Fitri Wulandari,*

Inda Purnama Sari, Jijing Andrian, Muzayyin Azhar, Iwan Setiadi, Muktar, Lobian Anggrianto, Syahdanil Ma'ruf, Ari Hermawan, S.E.I, Anerki Naldo).

- 8. Teman seperjuanganku mahasiswa Ekonomi Islam angkatan 2012.*
- 9. Keponakanku (Diana Meleski Khairunnisa) yang sama-sama lagi berjuang, yang selalu memberi suport dalam penyelesaian skripsi ini.*
- 10. Bapak Amin Prayitno yang selalu bersedia menyempatkan waktu untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.*
- 11. Bapak Kades (Mahmudi) dan Ibu Kades (Lilik) serta (Tohirin, Rahayu Margianti, Slamet dan Roni) yang selalu memberikan masukan serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.*
- 12. Teman hidup selama 2 bulan di tempat KKN (Widia Astuti, S.H.I, Winda Astuti, Ulan Apriyani, Jhony Rollyes), terima kasih telah menjadi teman dalam suka maupun duka.*
- 13. Para Guru dan Dosen yang telah mendidik dan mengajarku dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi.*
- 14. Agama, Bangsa dan Almemater IAIN Bengkulu yang menjadi kebanggaanku.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air periukan Kabupaten Seluma)”. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2016 M
Mahasiswa yang menyatakan




Desmala Dewi
NIM: 2123138383

ABSTRAK

Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air periukan Kabupaten Seluma) oleh Desmala Dewi NIM 2123138383.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma) dan mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma). Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta, dan data mekanisme pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma). Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) pemberian insentif pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno belum sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan karyawan. (2) menurut tinjauan Ekonomi Islam insentif yang diterima karyawan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Karyawan berhak mendapatkan insentif lebih apabila produktivitas kerja karyawan telah melebihi standar indeks prestasi (IP) yang telah ditetapkan perusahaan.

Kata Kunci : Insentif, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma)”.

Sholawat dan salam untuk nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik didunia maupun diakhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada program studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M. Ag, M.H, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA, Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Miti Yarmunida, M. Ag, Sekjur Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

5. Dr. Asnaini, MA, Selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan semaksimal mungkin.
6. Miti Yarmunida, M. Ag, selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan dan memperjuangkan kesuksesan penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Pimpinan dan Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, Juli 2016

Desmala Dewi
NIM 212 313 8383

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan.	14
BAB II. KAJIAN TEORI	16
A. <i>Ja'alah</i>	16
1. Pengertian <i>Ja'alah</i>	16
2. Status Hukum <i>Ja'alah</i>	17
3. Rukun <i>Ja'alah</i>	19
B. Insentif	22
1. Pengertian insentif	22
2. Jenis-jenis Insentif	25
3. Tujuan Pemberian Insentif.....	27

4.	Sistem Pemberian Insentif.....	28
5.	Syarat Pemberian Insentif.....	30
6.	Hal-hal yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	31
C.	Produktivitas.....	34
1.	Pengertian Produktivitas.....	34
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	38
3.	Indikator Produktivitas	40
4.	Produktivitas Kerja dalam Islam	41
 BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		45
A.	Sejarah Berdiri.....	45
B.	Deskripsi Umum UD. Ayam Potong Amin Prayitno	45
1.	Letak Geografis UD. Ayam Potong Amin Prayitno.....	45
2.	Pendidikan Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno.....	46
3.	Agama Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno.....	46
4.	Perekonomian Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno.....	46
C.	Struktur Organisasi	47
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
A.	Sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma	49
B.	Analisis tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma)	56

BAB V. PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi	47
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat selesai penelitian
- Lampiran 2 : Surat izin penelitian UD. Ayam Potong Amin Prayitno
- Lampiran 3 : Surat izin penelitian Kesbangpol Kabupaten Seluma
- Lampiran 4 : Surat izin penelitian kantor pelayanan perizinan terpadu provinsi Bengkulu
- Lampiran 5 : Surat permohonan izin penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Lampiran 6 : Halaman pengesahan pengajuan penelitian
- Lampiran 7 : Surat penunjukan pembimbing
- Lampiran 8 : Halaman Pengesahan Pengajuan surat penunjukan pembimbing
- Lampiran 9 : Catatan pembimbing I perbaikan bimbingan skripsi
- Lampiran 10 : Catatan pembimbing II perbaikan bimbingan skripsi
- Lampiran 11 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 12 : Dokumentasi
- Lampiran 13 : Data laporan pemeliharaan perkandang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.¹ Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.² Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan

¹Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, tt), h.10

²Malayu, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 11

memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³

Menurut Handoko yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Singodimedjo, pemberian uang secara langsung seperti gaji, tunjangan, dan insentif.⁴ Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan produktivitas kerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi diantara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan,⁵ sebagaimana yang dikemukakan dalam al-Quran surat al-Ahqaf (46) ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“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-Ahqaf (46): 19)

³ Malayu, *Manajemen Sumber...*, h.118

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet.1*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 183

⁵ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 275

Agar perusahaan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan produktivitas kerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari produktivitas kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat produktivitas kerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif data dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi.

Pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.⁶ Menurut Kowtha dan Leng (dalam Panggabean) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.⁷

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.⁸ Sebagian ahli memaknai produktivitas dari perspektif lain, seperti dikemukakan Paul Mail bahwa produktivitas berkaitan dengan “bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.”⁹

Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah. Kebanyakan organisasi menentukan produktivitas sebagai ukuran keberhasilan, produktivitas tinggi yang di capai merupakan keberhasilan

⁶ Malayu, *Manajemen Sumber...*,h.118

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*,h.184

⁸Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 156

⁹Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*,h.157

organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan diberikan penghargaan dalam bentuk bonus dan insentif.¹⁰

Produktivitas kerja biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil produksi.

UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang terletak di Desa Kungkai Baru merupakan usaha ternak ayam yang bergerak dibidang pemeliharaan dan penjualan. UD. Ayam Potong Amin Prayitno berdiri pada tahun 2011 dan memiliki karyawan berjumlah 15 orang. Insentif yang diberikan di UD. Ayam Potong Amin Prayitno yaitu dalam bentuk uang. Sebelum menerima pemberian insentif para karyawan sedikit cenderung kurang bersemangat, namun setelah diberikan insentif para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Pada observasi awal yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2016, yang terjadi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma bahwa produktivitas kerja karyawan telah meningkat namun insentif yang

¹⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 262

diberikan kepada karyawan tidak mengalami peningkatan. hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan menurun, salah satunya karyawan sering malas dalam bekerja.¹¹

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma)”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan diatas dapat ditarik sebuah permasalahan yaitu:

1. Bagaimana sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma)?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma)?

¹¹Wawancara dengan menejer umum UD. Ayam Potong Amin Prayitno.

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma).
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma).

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi lembaga terutama tentang pemberian insentif.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam rangka meningkatkan pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi karyawan di UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi karyawan dalam melaksanakan kerjanya yang berdasarkan Ekonomi Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai insentif dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain.

Skripsi yang ditulis oleh Wahyuni Alimuddin yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non- finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Bakrie Telecom dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil

penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Alimuddin memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dimana persamaan antara penulis dan peneliti adalah sama-sama meneliti suatu perusahaan industri yang terpusat pada produktivitas kerja karyawan. Dan yang membedakannya adalah bahwa penulis dan peneliti terdahulu tersebut memiliki objek penelitian yang berbeda yaitu Wahyuni Alimuddin, yang memfokuskan penelitiannya tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan penulis meneliti analisis pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Model yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Skripsi yang ditulis oleh Dwi Ariyani Muslimah yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT Dan Liris Indonesia”*. Penelitian ini

¹²Wahyuni Alimuddin, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makasar, 2012

bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (2) Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (3) Pengaruh Gaji/Upah terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. (4) Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. (5) Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap. (6) Pengaruh Gaji/Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Dan Liris Indonesia khususnya pada Bagian Produksi Konveksi. Sampel diambil sebanyak 86 responden dengan menggunakan teknik Simple Random Sample. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode pelengkap.¹³

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ariyani Muslimah dengan penulis. Dimana persamaan antara penulis peneliti adalah sama-sama meneliti suatu perusahaan industri yang terpusat pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya Dwi Ariyani Muslimah melakukan penelitiannya pada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan juga namun ia membagi karyawan menjadi dua bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, sedangkan penulis melakukan penelitian pada sistem insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten

¹³Dwi Ariyani Muslimah yang berjudul, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT Dan Liris Indonesia*, skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.

Seluma). Model yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif melalui penelitian lapangan (*Field Reserch*), dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang produktivitas kerja, perhitungan pemberian insentif dan penilaian pemberian insentif pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma, karena UD. Ayam Potong Amin Prayitno sudah berdiri sejak tahun 2011 dan kehadiran UD. Ayam Potong Amin Prayitno telah membantu memberikan peluang kerja bagi masyarakat di Desa tersebut.

3. Subjek/ Informan Penelitian

Pada penelitian ini subjek atau informan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah manager umum 1 orang dan karyawan 15 orang pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti.¹⁴Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu manager umum 1 orang dan karyawan 15 orang pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma.

2) Data Skunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan penelitian pustaka, yaitu berasal dari buku-buku atau arsip-arsip yang ada hubungannya dengan objek yang akan diteliti.

b. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Yaitu cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengamati, memahami peristiwa secara mendalam dan terfokus terhadap subjek penelitian, baik berkaitan tentang perilaku, pertumbuhan dan sebagainya, sewaktu kejadian tersebut berlaku atau sewaktu

¹⁴Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 103

perilaku tersebut terjadi.¹⁵Penulis melakukan Observasi secara langsung pada lokasi penelitian UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma sesuai dengan fakta atau kenyataan yang menjadi perhatian yaitu mengenai pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan.

2) Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab langsung secara lisan kepada sumber informasi yaitu manajer umum 1 orang dan 15 orang karyawan yang ada di UD Ayam Potong amin Prayitno Desa kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma, untuk memberikan informasi yang penulis butuhkan dengan menggunakan panduan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

3) Dokumentasi

Pada penelitian ini, penulis mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berasal dari sumber tertulis. Maka penulis menggunakan metode yang berupa data-data yang berasal dari arsip-arsip yang ada di UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

¹⁵Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h.175

c. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara otomatis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka analisis data dilakukan dengan teknik Reduksi data, *editing* dan yang terakhir penarikan kesimpulan.¹⁶

G. Sistematika Penulisan

Dalam Penelitian ini sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang terkait antara satu dengan yang lainnya dan dalam satu kesatuan bahasa yang utuh. Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab satu berisi pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah yang mendasari alasannya diadakannya penelitian, pokok masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, dan juga metode penelitian yang digunakan oleh penyusun, serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori

Bab dua digunakan sebagai landasan dan pendukung dari penelitian, dimulai dari hal-hal yang berkaitan dengan *Ja'alah* (pengertian, status hukum dan rukun), Insentif (pengertian, jenis-jenis,

¹⁶ Narbuko, Cholid, dan Abu Achmad, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksaras, 2003), h.68

tujuan pemberian, sistem pemberian dan syarat pemberian) dan produktivitas (pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator, produktifitas kerja dalam islam).

BAB III Gambaran Umum Objek Penelitian

Bab tiga berisi tentang gambaran umum objek penelitian yaitu, sejarah berdiri, visi dan misi, deskripsi umum UD. Ayam Potong Amin Prayitno (letak geografis, pendidikan karyawan, agama karyawan dan perekonomian karyawan), struktur organisasi.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab empat membahas mengenai sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan air Periukan Kabupaten seluma), dan analisis tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma).

BAB V : Penutup

Bab lima yakni penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran. Saran-saran digunakan untuk memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait dan juga untuk mengembangkan penelitian mendatang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Ja'alah*

1. Pengertian *Ja'alah*

kata *ja'alah* secara bahasa artinya mengupah, secara *syara'* sebagaimana dikemukakan oleh Sayyid Sabiq yaitu sebuah akad untuk mendapatkan materi (upah) yang diduga kuat dapat diperoleh.¹⁷

Ja'alah merupakan istilah nama untuk menyebut suatu yang diberikan seseorang kepada orang lain sebagai upah karena mengerjakan sesuatu. Ia sama dengan *ja'l* atau *ja'lah*.¹⁸ Sedangkan menurut terminologi *syara'*, *ja'alah* adalah keharusan melakukan sesuatu secara mutlak sebagai bayaran tertentu atas suatu pekerjaan tertentu atau sesuatu yang belum diketahui dengan sesuatu yang sudah pasti atau yang lainnya. *Ja'alah* adalah komitmen orang yang cakap hukum untuk memberikan imbalan tertentu atas pekerjaan tertentu atau tidak tertentu kepada orang tertentu atau tidak tertentu.¹⁹ Sebagian ulama mendefinisikan sebagai “kewajiban membayar upah tertentu atas pekerjaan yang berat walaupun bayarannya belum pasti”.

¹⁷Sayyid Sabiq, *Fiqh al-sunnah*, (Berut: Dar al-fikr, 2006), h. 931

¹⁸Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah Sistem Transaksi Dalam Fiqh Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010), h.330

¹⁹Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 331

Dapat disimpulkan bahwa *ja'alah* merupakan pemberian penghargaan kepada orang lain berupa materi karena orang tersebut telah bekerja dan membantu mengembalikan sesuatu yang berharga.

2. Status Hukum *Ja'alah*

Ja'alah hukumnya boleh atas dasar firman Allah dalam surat Yusuf (12) Ayat 72:

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ ﴿٧٢﴾

Artinya: Penyeru-penyeru itu berkata: “Kami kehilangan piala raja dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya.” (QS. Yusuf (12): 72)

Sedangkan dalil dari sunah adalah hadis Abu Sa'id berikut, ia berkata:

حَدَّثَنَا أَبُو التُّعْمَانِ حَدَّثَنَا أَبُو عَوَانَةَ عَنْ أَبِي بَشِيرٍ عَنْ أَبِي الْمُتَوَكِّلِ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ

انْطَلَقَ نَفَرٌ مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي سَفَرَةٍ سَافَرُوهَا حَتَّى نَزَلُوا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَاسْتَضَافُوهُمْ فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوهُمْ فَلَدَغَ سَيِّدُ ذَلِكَ الْحَيِّ فَسَعَوْا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ لَا يَنْفَعُهُ شَيْءٌ فَقَالَ بَعْضُهُمْ لَوْ أَتَيْتُمْ هَؤُلَاءِ الرَّهْطَ الَّذِينَ نَزَلُوا لَعَلَّهُ أَنْ يَكُونَ عِنْدَ بَعْضِهِمْ شَيْءٌ فَأَتَوْهُمْ فَقَالُوا يَا أَيُّهَا الرَّهْطُ إِنَّ سَيِّدَنَا لُدَغَ وَسَعَيْنَا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ لَا يَنْفَعُهُ فَهَلْ عِنْدَ أَحَدٍ مِنْكُمْ مِنْ شَيْءٍ فَقَالَ بَعْضُهُمْ نَعَمْ وَاللَّهِ إِنْ لَأَرْقِي وَلَكِنْ وَاللَّهِ لَقَدْ اسْتَضَفْنَاكُمْ فَلَمْ تُضَيِّقُونَا فَمَا أَنَا بِرَاقٍ لَكُمْ حَتَّى تَجْعَلُوا لَنَا جُعَلًا فَصَالِحُوهُمْ عَلَى قَطِيعٍ مِنَ الْعَنَمِ فَاَنْطَلَقَ يَتَفَلُّحُ عَلَيْهِ وَيَقْرَأُ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ فَكَأَنَّمَا نُشِطَ مِنْ عِقَالٍ فَاَنْطَلَقَ يَمْشِي وَمَا بِهِ قَلْبَةٌ قَالَ فَأَوْفُوهُمْ جُعَلُهُمُ الَّذِي صَالِحُوهُمْ عَلَيْهِ فَقَالَ بَعْضُهُمْ ااقْسِمُوا فَقَالَ الَّذِي رَقِيَ لَا تَفْعَلُوا حَتَّى نَأْتِيَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ فَنَذَرَ لَهُ الَّذِي كَانَ فَنَنْظُرُ مَا يَأْمُرُنَا فَقَدِمُوا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرُوا لَهُ فَقَالَ وَمَا يُدْرِيكَ أَنَّهَا رُفِيَةٌ ثُمَّ قَالَ قَدْ أَصَبْتُمْ أَقْسِمُوا وَاضْرِبُوا لِي مَعَكُمْ سَهْمًا فَضَحِكَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 قَالَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ وَقَالَ شُعْبَةُ حَدَّثَنَا أَبُو بَشِيرٍ سَمِعْتُ أَبَا الْمُتَوَكِّلِ بِهَذَا

Artinya: Sebagian sahabat Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam pergi dalam suatu safar yang mereka lakukan. Mereka singgah di sebuah perkampungan Arab, lalu mereka meminta jamuan kepada mereka (penduduk tersebut), tetapi penduduk tersebut menolaknya, lalu kepala kampung tersebut terkena sengatan, kemudian penduduknya telah bersusah payah mencari sesuatu untuk mengobatinya tetapi belum juga sembuh. Kemudian sebagian mereka berkata, "Bagaimana kalau kalian mendatangi orang-orang yang singgah itu (para sahabat). Mungkin saja mereka mempunyai sesuatu (untuk menyembuhkan)?" Maka mereka pun mendatangi para sahabat lalu berkata, "Wahai kafilah! Sesungguhnya pemimpin kami terkena sengatan dan kami telah berusaha mencari sesuatu untuk(mengobati)nya, tetapi tidak berhasil. Maka apakah salah seorang di antara kamu punya sesuatu (untuk mengobatinya)?" Lalu di antara sahabat ada yang berkata, "Ya. Demi Allah, saya bisa meruqyah. Tetapi, demi Allah, kami telah meminta jamuan kepada kamu namun kamu tidak memberikannya kepada kami. Oleh karena itu, aku tidak akan meruqyah untuk kalian sampai kalian mau memberikan imbalan kepada kami." Maka mereka pun sepakat untuk memberikan sekawanan kambing, lalu ia pun pergi (mendatangi kepala kampung tersebut), kemudian meniupnya dan membaca "Al Hamdulillahi Rabbil 'alamiin," (surat Al Fatihah), maka tiba-tiba ia seperti baru lepas dari ikatan, ia pun dapat berjalan kembali tanpa merasakan sakit. Kemudian mereka memberikan imbalan yang mereka sepakati itu, kemudian sebagian sahabat berkata, "Bagikanlah." Tetapi sahabat yang meruqyah berkata, "Jangan kalian lakukan sampai kita mendatangi Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam lalu kita sampaikan kepadanya masalahnya, kemudian kita perhatikan apa yang Beliau perintahkan kepada kita." Kemudian mereka pun datang menemui Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam dan menyebutkan masalah itu. Kemudian Beliau bersabda, "Dari mana kamu tahu, bahwa Al Fatihah bisa sebagai ruqyah?" Kemudian Beliau bersabda, "Kamu telah

bersikap benar! Bagikanlah dan sertakanlah aku bersama kalian dalam bagian itu.” (HR. Bukhari).²⁰

3. Rukun *Ja'alah*

Rukun *ja'alah* ada lima yaitu:²¹

a. Pemberi *Ja'alah*

Seorang pemberi harus memiliki dua syarat:

- 1) Memiliki kebebasan berbuat dengan syarat semua tindakannya sah dengan apa yang dilakukannya sebagai upah baik dia sebagai pemilik atau bukan, termasuk didalamnya wali dan tidak termasuk anak kecil, orang gila dan idiot.
- 2) Mempunyai pilihan jika terpaksa maka akad tidak sah.²²

b. Pekerja

Pekerja harus memenuhi beberapa syarat:

- 1) Mempunyai izin untuk bekerja dari orang yang punya harta, jika dia bekerja tanpa ada izin darinya seperti ada harta yang hilang lalu dia menemukannya atau hewan yang tersesat lalu dia mengembalikannya kepada pemiliknya, maka dalam hal ini dia tidak berhak mendapat *ja'alah* sebab dia memberikan bantuan tanpa ada ikatan upah.
- 2) Hendaklah si pekerja orang yang memang ahli dengan pekerjaan itu.

²⁰Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Al-Bukhari*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 1997)

²¹Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 333

²²Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 334

- 3) Si pekerja tidak berhak mendapatkan upah kecuali jika sudah selesai bekerja.

c. Upah

Upah dalam *ja'alah* harus memenuhi syarat:

- 1) Berupa harta yang memang menjadi maksud untuk dimiliki, terhormat, atau hak khusus, dan jika bukan yang menjadi tujuan dari memiliki seperti darah dan yang lainnya, maka tidak boleh.
- 2) Harus diketahui sebab dia adalah bayaran, maka harus ada pengetahuan tentangnya seperti upah dalam akad sewa, seandainya tidak diketahui seperti ucapannya siapa yang mengembalikan hartaku atau hewanku yang hilang, maka dia mendapat baju atau saya beri dia sesuatu, ini tidak sah sebab akad *ja'alah* adalah akad saling ganti dan tidak boleh dengan ganti (upah) yang tidak jelas.²³

d. Pekerjaan

Pekerjaan dalam *ja'alah* harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Pekerja yang ditawarkan memiliki tingkat kesusahan, maka tidak ada upah bagi pekerjaan yang tidak ada beban seperti ucapannya siapa menunjukkan harta saya, maka dia dapat begini, lalu ditunjukkan hartanya yang ada di tangan orang lain sebab apa yang dibebankan kepadanya tidak perlu ada bayarannya.

²³Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 335

- 2) Pekerjaan yang ditawarkan kepadanya bukan satu pekerjaan yang wajib bagi pekerja secara *syar'i*, jika ia wajib secara *syar'i* lalu dia mengembalikannya maka dia tidak berhak mendapat upah, jika dia mengatakan siapa yang mengembalikan hartaku, maka dia mendapat begini, kemudian dikembalikan oleh orang yang memang wajib untuk mengembalikannya karena dia seorang perampas dan yang lain, maka dia tidak berhak mendapat upah yang telah disebutkan.
- 3) Hendaklah sipekerja menyerahkan barang yang akan dikembalikan kepada pemiliknya, seandainya ia rusak sebelum diserahkan walaupun masuk rumah si pemilik namun belum diserahkan, maka tidak ada ganti.²⁴
- e. *Shighat* (Ucapan)

Shighat (ucapan) ini datang dari pihak pemberi ja'alah sedangkan dari pihak pekerja maka tidak disyaratkan ada ucapan. *Shighat* (ucapan) dijadikan rukun sebab akad ja'alah merupakan akad saling memberi dan penetapan syarat ucapan berarti tidak ada penentuan waktu, sebab penentuan waktu bisa menyebabkan hilangnya tujuan dari akad ja'alah.²⁵

²⁴Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 336

²⁵Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 337

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.²⁶

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

²⁶Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, 2001), h. 132

prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.²⁷

Sedangkan menurut Pangabean mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.²⁸

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).²⁹

Begitu pula menurut Handoko mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang

²⁷Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, tt), h. 123

²⁸Mutiara Sibarani Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Cetakan Kedua*, (Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), h. 154

²⁹Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet. 2*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2002), h. 142

lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui³⁰ Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk:

- a. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
- b. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan.
- c. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama semakin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang sangat besar, maka besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

³⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 21*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2013), h. 269

2. Jenis - Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.³¹

Menurut suwanto dalam bukunya dasar-dasar organisasi dan management dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu:³²

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan, meliputi:

1) Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

³¹Ruky Achmad S, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2001), h. 176

³²Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011). 235

2) Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

3) *Profit Sharing*

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.

4) Kompensasi yang ditangguhkan (*Defferd Compensation*)

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material meliputi:³³

1) Pemberian gelar secara resmi

³³Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...*, h. 236

- 2) Pemberian tanda jasa atau medali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan
- 5) Pemberian promosi
- 6) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- 8) Pemberian hak untuk apabila dimakamkan pahlawan

3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:³⁴

a. Bagi perusahaan:

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

b. Bagi pegawai:

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.

³⁴Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Edisi 3*, (Jakarta: Salemba Empat. 2007), h. 134

- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

4. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai mengemukakan bahwa Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.³⁵

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah

³⁵Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2000), h. 153

dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.³⁶

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua,

³⁶Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber..., h. 154*

program distribusi yang ditanggihkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.³⁷

5. Syarat Pemberian Insentif

Syarat pemberian insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif Menurut Pengabean, yaitu:³⁸

- a. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
- b. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- c. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

³⁷Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber...*, 155

³⁸Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber...*, h. 92

- d. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

6. Hal-hal yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang bekerja lamban dan karyawan yang berusia agak lanjut.³⁹

b. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan per-jam, per-hari, per-minggu, ataupun per-bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan cara ini, antara lain:

1) Kelemahan

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata

³⁹Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...*, h. 254

- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- d) Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

2) Kelebihan

- a) Dapat mencegah hal-hal yang kurang baik diinginkan, seperti: pilih kasih, diskriminasi, maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periode.

Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.⁴⁰

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali

⁴⁰Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...*, h. 255

karyawan muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pemimpin bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

Ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu., tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. *Input* dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang

yang mengaku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pulah *output* yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.⁴¹

2) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula perhatian masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

⁴¹ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...*, h. 256

C. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan.⁴²

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.⁴³

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan⁴⁴

⁴²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*,97

⁴³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*,h.99

⁴⁴Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h. 154

Dibidang industri produktivitas mempunyai arti ukur yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Webster (dalam Yatman dan Abidin) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu:⁴⁵

- a. Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi
- b. Tingkat keefektifan dari manager industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi.
- c. Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.⁴⁶

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis

⁴⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*,h.99

⁴⁶Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h. 156

sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.⁴⁷

Produktivitas dipengaruhi faktor-faktor sumber daya sebagai masukan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu tenaga kerja, modal dan Sumber Daya Alam (SDA) atau bahan baku industri dengan keluaran (yang dimaksudkan adalah jumlah volume dari produk).⁴⁸

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan; Keterampilan; Sikap dan etika serta semangat kerja; Gizi dan Kesehatan; Tingkat penghasilan; jaminan sosial; Lingkungan dan iklim kerja; Teknologi, Sanara produksi; Manajemen; serta Kesempatan berprestasi.⁴⁹

Tjutju Yuniars mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :⁵⁰

a. Faktor Internal

1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional

⁴⁷Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h. 157

⁴⁸Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h. 160

⁴⁹Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h. 161

⁵⁰Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h.159

- 2) Struktur dan desain pekerjaan
 - 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - 6) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan / atau rekan kerja.
 - 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - 8) Lingkungan kerja yang ergonomis
 - 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- b. Faktor Eksternal
- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik
 - 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
 - 3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi
 - 4) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
 - 5) Tingkat persaingan
 - 6) Dampak globalisasi

3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Kemampuan seorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaan.⁵¹

b. Keterampilan

Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian secara cepat dan tepat.

c. Kemampuan

Kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

d. Sikap

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

⁵¹Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber...*, h. 165

e. Perilaku

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecendrungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.⁵²

4. Produktivitas Kerja Dalam Islam

Produktivitas secara islam dikendalikan oleh kriteria objektif maupun subjektif. Kriteria objektif tercermin dalam bentuk kesejahteraan yang dapat diukur dari segi uang. Sedangkan kriteria subjektif dalam bentuk kesejahteraan yang dapat diukur dari segi etika ekonomi yang didasarkan atas perintah-perintah al-Quran dan as-Sunnah.⁵³

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja ada hasilnya, maka dikatakan seseorang itu produktif. Begitu juga sebaliknya kalau seseorang menganggur, orang itu disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.⁵⁴

Menurut pakar Ekonomi Syariah, produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara

⁵²Indri, *Hadits Ekonomi "Ekonomi Dalam Perspektif Hadits Nabi"*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 315

⁵³Indri, *Hadits Ekonomi...*, h.316

⁵⁴Indri, *Hadits Ekonomi...*, h. 317

umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah subhanahu wa ta'ala.⁵⁵

Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu: (1) efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu; dan (2) efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.⁵⁶

Produktivitas dapat dinyatakan terkait dengan kegiatan manajemen, karena kegiatan manajemen dapat mengarahkan hasil produksi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagaimana fungsi dan makna dari manajemen yaitu proses merencana, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, diperlukan SDM yang ulet dan profesional.⁵⁷

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup:⁵⁸

a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan,

⁵⁵Nasution, *Ekonomi Islam (Sebuah Tinjauan)*. Universitas Al-Azhar: (Medan: 2008), h.

⁵⁶Nasution, *Ekonomi Islam...*, h. 137

⁵⁷Nasution, *Ekonomi Islam...*, h. 138

⁵⁸Indri, *Hadits Ekonomi...*, h.318

- b. Menampilkan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, dan
- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

Islam sangat menganjurkan suatu kerja yang produktif sebagai motivasi awal yang harus dimiliki setiap individu. Dalam al-Quran dinyatakan bahwa manusia hendaklah menuntut perimbangan antara kebutuhan rohani dan jasmani, dunia, dan akhirat. Dalam bekerja manusia harus memperhatikan keberimbangan ini sehingga bisa produktif dalam pengertian yang sesungguhnya.⁵⁹ Allah berfirman dalam surat al-Baqarah (2) ayat 200-202:

فَإِذَا قَضَيْتُمْ مَنَسِكَكُمْ فَادْكُرُوا اللَّهَ كَذِكْرِكُمْ ءَابَاءَكُمْ أَوْ أَشَدَّ
ذِكْرًا ۗ فَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ رَبَّنَا ءَاتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي
الْآخِرَةِ مِن خَلْقٍ ﴿٢٠٠﴾
وَمِنْهُمْ مَّن يَقُولُ رَبَّنَا ءَاتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا
عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾
أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya: Apabila kamu telah menyelesaikan ibadah hajimu, maka berzikirlah (dengan menyebut) Allah, sebagaimana kamu menyebut-nyebut (membangga-banggakan) nenek moyangmu, atau (bahkan) berzikirlah lebih banyak dari itu. Maka di antara manusia ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami (kebaikan) di dunia", dan

⁵⁹Indri, *Hadits Ekonomi...*, h.320

tiadalah baginya bahagian (yang menyenangkan) di akhirat. Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka". Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya. (QS. Al-Baqarah (2):200-202)

Ayat diatas menjelaskan bahwa di antara manusia ada yang hanya menginginkan kehidupan dan produktivitas duniawi tanpa memperhatikan kehidupan dan kebahagiaan akhirat dan ada pula manusia yang menginginkan keduanya secara berimbang. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan motivasi untuk mendapatkan hasil dan ditopang dengan niat ibadah kepada Allah, maka pekerjaan itu akan sangat produktif karena dilakukan dengan ikhlas, rajin, tekun, dan tidak tergantung pada seberapa uang yang akan didapat dari pekerjaan itu.⁶⁰

Allah berfirman dalam surat al-An'am (6) ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

⁶⁰Indri, *Hadits Ekonomi...*, h.321

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdiri

UD. Ayam Potong Amin Prayitno mulai beroperasi pada tahun 2011 yang dipimpin oleh Bapak Amin Prayitno. UD. Ayam Potong Amin Prayitno memiliki 15.000 (lima belas ribu) ekor ayam dan karyawan sebanyak 15 orang. UD. Ayam Potong Amin Prayitno bergerak di bidang perternakan penjualan. UD. Ayam Potong Amin Prayitno terbentuk atas dasar usaha keras dan pemikiran kuat dari Bapak amin Prayitno. UD. Ayam Potong Amin Prayitno memiliki tujuan untuk menjadi salah satu penjual ayam potong terbesar di Bengkulu.⁶¹

B. Deskripsi Umum UD. Ayam Potong Amin Prayitno

1. Letak Geografis UD. Ayam Potong Amin Prayitno

UD. Ayam potong Amin Prayitno terletak di Desa Kungkai Baru Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma dan berada didekat permukiman warga. UD. Ayam ptong amin Prayitno merupakan usaha ternak ayam satu-satunya yang ada didesa Kungkai Baru. UD ini tidak hanya untuk masyarakat Kungkai Baru saja, akan tetapi untuk masyarakat luar juga.

⁶¹Dokumentasi UD Ayam Potong Amin Prayitnio

Kondisi UD. Ayam Potong Amin Prayitno saat ini masih berjalan lancar, dimana aktivitas di UD. Ayam Potong Amin Prayitno masih berjalan normal.

2. Pendidikan Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meniti karier seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang disandangnya, semakin meningkat pula kesejahteraan perekonomiannya, jika dibandingkan dengan orang-orang yang berpendidikan rendah. Pendidikan juga dapat mempengaruhi cara seseorang bertingkah laku, berkomunikasi dan kecakapan bertindak. Begitu juga yang dialami oleh para karyawan yang ada di UD. Ayam Potong Amin Prayitno, rata-rata pendidikan mereka adalah lulusan sekolah menengah atas (SMA) kebawah.⁶²

3. Agama karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno

Kondisi keagamaan karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno cukup baik terlihat dari cara kerjanya, meskipun di UD. Ayam Potong Amin Prayitno terdapat perbedaan agama. Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno 95% merupakan pedagang muslim dan 5% merupakan pedagang non muslim yang terdiri dari karyawan beragama Kristen dan Hindu.

4. Perekonomian karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno

Sebagaimana yang terjadi pada banyak karyawan yang ada di UD. Ayam Potong Amin Prayitno, dalam pengakuan merekabawa bekerja

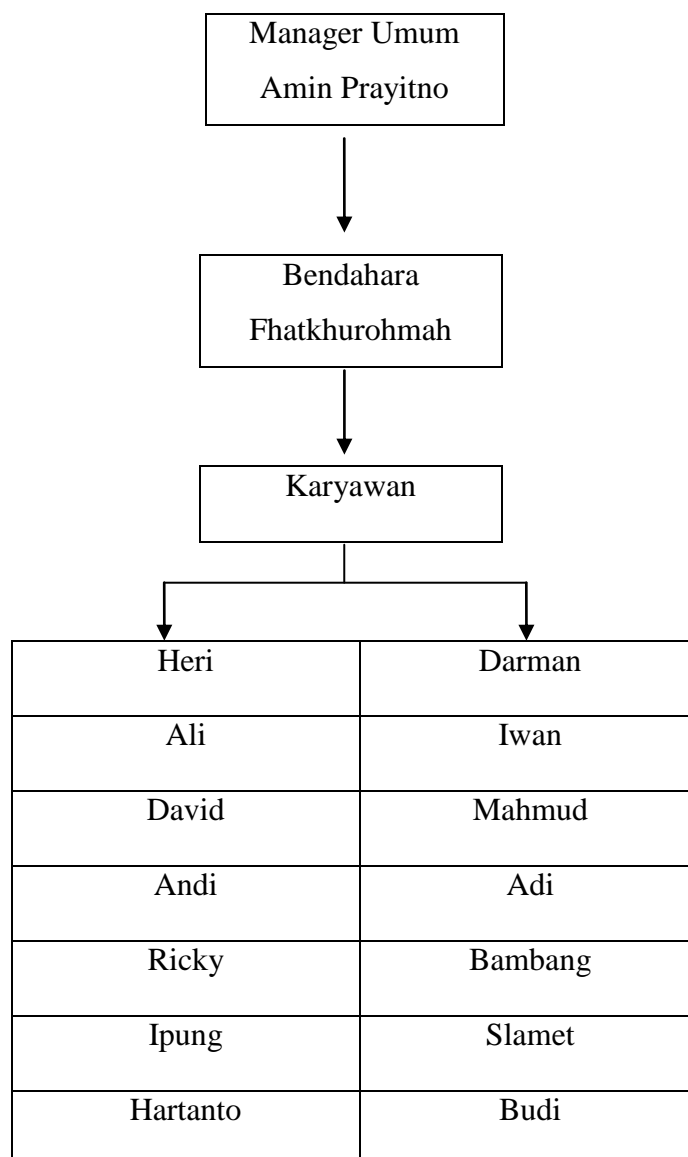
⁶²Dokumentasi UD Ayam Potong Amin Prayitno

sebagai karyawan disana merupakan keadaan untuk menambah perekonomian keluarga.

C. Struktur Organisasi

Gambar 3. 1

Struktur Organisasi UD. Ayam Potong Amin Prayitno



Sumber: Dokumentasi UD Ayam Potong Amin Prayitnio

Pembagian tugas pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno sebagai berikut.⁶³

1. Pimpinan Usaha

Pimpinan usaha memiliki wewenang dalam merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi tugas-tugas dari para karyawan.

2. Administrasi

Memiliki tugas dalam mengelola keuangan, membuat pembukuan keuangan, membuat laporan keuangan, memegang uang perusahaan, membuat laporan pertanggungjawaban, dan mengontrol pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

3. Karyawan

Tugas karyawan yaitu memelihara serta merawat dan mengumpulkan hasil ternak yang layak untuk dipasarkan.

⁶³Dokumentasi UD Ayam Potong Amin Prayitnio

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa kungkai Baru Kecamatan air Periukan kabupaten seluma)

Dalam sistem pemberian insentif pada karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno dari hasil wawancara yang dikemukakan oleh pemilik UD. Ayam Potong Amin Prayitno yaitu Bapak amin prayitno bahwasannya mekanisme pemberian insentif ditempatnya dihitung berdasarkan indek prestasi kerja (IP) masing-masing karyawan yang dihitung tiap-tiap akhir periode (setelah panen ayam). Amin Prayitno juga menjelaskan, seorang karyawan akan mendapatkan insentif apabila indeks prestasi (IP) yang dihasilkan mendapatkan skor diatas nilai standar yang sudah ditetapkan.⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan Heri salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno dapat dikatakan bahwa sistem pemberian insentif ditempat kerja dihitung berdasarkan indeks prestasi (IP). Menurutnya “ sistem pemberian insentif di UD. Ayam Potong Amin Prayitno masih mempertimbangkan indeks prestasi (IP) dengan insentif yang diberikan”.⁶⁵

⁶⁴Amin Prayitno, Manager, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁶⁵Heri, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

Menurut Fatkhurohmah, sistem pemberian insentif di UD. Ayam Potong Amin Prayitno dihitung berdasarkan indeks prestasi (IP), dan diberlakukan diakhir periode. Menurutnya “insentif tetap diberikan diakhir periode”.⁶⁶Demikian juga menurut Ali yang merupakan karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno menjelaskan bahwa sistem pemberian insentif ditempatnya bekerja yaitu dengan mempertimbangkan indeks prestasi kerja (IP), jika indeks prestasi kerjanya baik maka barulah karyawan akan mendapatkan insentif yang sesuai.⁶⁷

Begitu juga menurut Bambang salah satu karyawan dari UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang menjelaskan bahwa sistem pemberian insentif di tempatnya bekerja yaitu berdasarkan indeks prestasi (IP), dan insentif akan diberikan pada akhir periode.⁶⁸Sistem pemberian insentif hanya dilakukan satu kali dalam satu periode, seperti hasil wawancara di atas bahwasannya sistem pemberian insentif hanya akan didapatkan jika telah selesai panen ayam/ pada saat semua ayam sudah terjual.

Berdasarkan penjelasan seorang karyawan yang bernama Davit bahwasannya Insentif yang diterimanya belum sesuai dengan kinerja yang telah dilakukannya.⁶⁹Begitu juga pendapat Andi salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno menjelaskan bahwasannya insentif yang diterimanya belum sesuai dengan kinerja yang dilakukannya.⁷⁰

⁶⁶Fatkhurohmah, administrasi, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁶⁷Ali, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁶⁸Bambang, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁶⁹David, karyawan, Wawancara Tanggal 23 Juni 2016

⁷⁰Andi, karyawan, Wawancara Tanggal 23 Juni 2016

Berdasarkan penjelasan Ricky, yang menegaskan bahwasannya insentif yang diterimanya tidak mengalami peningkatan dan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukannya.⁷¹ Begitu juga pendapat Ipung, salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno menjelaskan bahwa “insentif yang diterimanya tidak mengalami peningkatan dengan kinerja yang telah mereka lakukan, meskipun mereka telah meningkatkan produktivitas kerjanya”.⁷²

Hal ini dibenarkan oleh pendapat seorang karyawan bernama Hartanto yang menyatakan bahwasannya “insentif yang diterimanya selama bekerja tidak mengalami peningkatan meskipun mereka telah meningkatkan produktivitas kerja mereka.”⁷³ Berdasarkan wawancara kepada salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang bernama Darman menjelaskan bahwasannya “selama saya bekerja terdapat satu kali peningkatan insentif”.⁷⁴ Peningkatan insentif merupakan upaya pengelolah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Dengan peningkatan insentif diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Begitu juga menurut salah seorang karyawan yang bernama Ali menyatakan bahwasannya “selama saya bekerja terdapat sekali

⁷¹Ricky, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁷²Ipung, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁷³Hartanto, karyawan, Wawancara Tanggal 23 Juni 2016

⁷⁴Darman, karyawan, Wawancara Tanggal 23 Juni 2016

peningkatan insentif.⁷⁵ Peningkatan insentif harus dilihat dari prestasi kerja dan juga keuntungan pengelola, sebab karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan usaha, jikalau karyawan bekerja dengan baik tentunya akan mendukung kemajuan usaha itu sendiri, maka dari itu kesejahteraan karyawan harus diperhatikan dalam memajukan suatu usaha.

Demikian juga penjelasan dari karyawan yang bernama Iwan menyatakan bahwasannya “saya bekerja disini sudah cukup lama, peningkatan insentif hanya satu kali.⁷⁶ Karyawan yang lama menjadi perhatian penting dalam memajukan usaha, sebab karyawan yang lama dapat dipercayai dan sudah kelihatan komitmen bekerjanya, maka dari itu hendaknya pengeloa usaha mempertahankan karyawan yang lama, sebab karyawan yang lam sudah mengetahui seluk belk pergerakan usaha yang sedang dijalankan.

Berdasarkan wawancara dengan Manager UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang bernama Amin Prayitno bahwasannay karyawan akan mengetahui kalau mereka berhak menerima insentif yaitu pada waktu akhir periode. Apabilah ayam telah panen, dan semuanya telah terjual maka mereka akan mendapatkan insentif. Besaran insentif masing-masing karyawan tidak sama, insentif yang diterima karyawan tergantung pada indek prestasi (IP) masing-masing.⁷⁷

⁷⁵Ali, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁷⁶Iwan, Karyawan, Wawancara Tanggal 23 Juni 2016

⁷⁷Amin Prayitno, Manager, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

Sistem pembayaran insentif berdasarkan indeks prestasi (IP). Cara mencari indeks prestasi dapat digunakan rumus sebagai berikut:⁷⁸

$$IP = \frac{\text{Persen Jual x Rata – rata Bobot}}{\text{FCR x Umur Jual}} \times 100$$

Sebelum melakukan perhitungan terhadap indeks prestasi (IP) karyawan, perlu adanya perhitungan terhadap nilai persen jual, rata-rata bobot, FCR (yang dimakan), dan umur jual yaitu sebagai berikut:

$$\text{persen jual} = \frac{\text{total jual}}{\text{jumlah jual}}$$

$$\text{rata – rata bobot} = \frac{\text{total bobot yang terjual}}{\text{ekor yang terjual}}$$

$$\text{FCR (yang dimakan)} = \frac{\text{total makanan ayam}}{\text{bobot}}$$

$$\text{umur jual} = \frac{\text{umur x jual}}{\text{total jual}}$$

Contoh perhitungan indeks prestasi karyawan:

$$IP = \frac{\text{Persen Jual x Rata – rata Bobot}}{\text{FCR x Umur Jual}} \times 100$$

$$IP = \frac{92,0 \times 1,6}{1,48 \times 29,33} \times 100$$

$$IP = \frac{147,2}{43,8084} \times 100$$

$$IP = 338$$

⁷⁸Amin Prayitno, Manager, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

Dengan indeks prestasi (IP) 388, maka seharusnya karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif lebih, karena standar indeks prestasi (IP) yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 300.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan karyawan yang bernama Mahmud bahwasannya mereka telah berusaha kerja keras untuk mendapatkan insentif yang lebih, tetapi tetap saja insentif yang mereka terima tidak mengalami peningkatan.⁷⁹ Begitu juga menurut Budi salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang menjelaskan bahwa meskipun sudah berkerja keras namun insentif yang diterima tidak mengalami peningkatan.⁸⁰

Menurut salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang bernama Adi menyatakan bahwasannya kenaikan insentif tidak berdasarkan pengalaman kerja.⁸¹ Begitu juga penjelasan dari salah seorang karyawan UD. Ayam Potong amin Prayitno yang bernama Bambang menyatakan bahwasannya kenaikan insentif yang mereka terima tidak berdasarkan pengalaman kerja.⁸²

Demikian juga menurut salah seorang karyawan UD. Ayam potong Amin Prayitno yang bernama Slamet menyatakan bahwasannya kenaikan insentif tidak berdasarkan pengalaman kerja, melainkan dari hasil indeks prestasi (IP) yang mereka capai.⁸³

⁷⁹Mahmud, Karyawan, Wawancara Tanggal 25 Juni 2016

⁸⁰Budi, Karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁸¹Adi, Karyawan, Wawancara Tanggal 25 Juni 2016

⁸²Bambang, Karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁸³Slamet, Karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

Menurut manager UD. Amin Prayitno yaitu bapak Amin Prayitno bahwasannya dengan meningkatkan insentif maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat pula⁸⁴. Insentif merupakan salah satu alasan untuk karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Dengan insentif yang meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

Namun pada kenyataannya, insentif yang diberikan kepada karyawan tidak mengalami peningkatan meskipun karyawan tersebut telah mencapai batas minimum yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Darman salah satu dari karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno menjelaskan bahwasannya “saya telah bekerja sebaik mungkin dan telah mencapai batas minimum yang di tetapkan oleh perusahaan namun insentif yang saya terima tidak mengalami peningkatan.”⁸⁵

Begitu juga menurut salah seorang karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang bernama Ipung yang menyatakan bahwasannya meskipun telah melakukan pekerjaan dengan baik dan telah mencapai batas maksimum yang telah ditetapkan tetapi insentif yang mereka terima tidak mengalami peningkatan.⁸⁶

Yang menjadi tolak ukur perusahaan untuk memberikan insentif kepada karyawan yaitu dengan menggunakan indeks prestasi (IP) yang mempunyai batas nilai minimum. Menurut manager UD. Ayam Potong Amin Prayitno yang bernama Amin Prayitno menyatakan bahwasannya

⁸⁴Amin Prayitno, Manager, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁸⁵Darman, karyawan, Wawancara Tanggal 23 Juni 2016

⁸⁶Ipung, karyawan, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

apabila karyawan mendapat hasil diatasnya maka karyawan akan mendapatkan insentif.⁸⁷

B. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa kungkai Baru Kecamatan air Periukan kabupaten seluma)

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Insentif dalam islam dapat disamakan dengan *ja'alah* sebab *Ji'alah* adalah komitmen orang yang cakap hukum untuk memberikan imbalan tertentu atas pekerjaan tertentu atau tidak tertentu kepada orang tertentu atau tidak tertentu.⁸⁸Sebagian ulama mendefenisikan sebagai “kewajiban membayar upah tertentu atas pekerjaan yang berat walaupun bayarannya belum pasti”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasannya sistem pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan prestasi

⁸⁷Amin Prayitno, Manager, Wawancara Tanggal 22 Juni 2016

⁸⁸Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah...*,h. 331

kerja yang dilakukan di UD. Ayam Potong Amin Prayitno, karena meskipun karyawan telah bekerja keras dan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan namun insentif yang didapatkan tidak mengalami peningkatan.

Apabila kita melihat teori insentif menurut Kowtha dan Leng (dalam Panggabean) sebagaimana ditulis oleh Edy Sutrisno bahwasannya insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.⁸⁹ Pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.⁹⁰

Insentif yang diterima oleh UD. Ayam Potong Amin Prayitno tidak sesuai dengan standar indeks prestasi (IP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal inilah yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, juga dapat disimpulkan bahwa Insentif yang diterima karyawan tidak sesuai menurut tinjauan Ekonomi Islam, karena *ja'alah* merupakan istilah nama untuk menyebut suatu yang diberikan seseorang kepada orang lain sebagai upah karena mengerjakan sesuatu.⁹¹ Menurut tinjauan Ekonomi Islam apabila

⁸⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*,h.184

⁹⁰ Malayu, *Manajemen Sumber...*,h.118

⁹¹ Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh...*, h.330

karyawan dapat mengerjakan sesuatu dengan baik maka karyawan tersebut berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah dilakukannya.

Di dalam Islam Allah menganjurkan kepada kita untuk memberikan upah/ insentif kepada orang lain yang telah kita pakai tenaganya sebagai balas jasa atas apa yang telah ia lakukan untuk kita. Sebagaimana sabda Rasulullah yang diriwayatkan Oleh Ibnu Majah, yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya”. (HR.Ibnu Majah)⁹²

Dari hadits diatas dapat diketahui bahwa prinsip utama upah/insentif adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad terjadi antara perusahaan dengan karyawan, sebelum karyawan bekerja harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah/insentif yang akan diterima oleh karyawan. Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa kita sebagai manusia janganlah merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya, artinya janganlah memperkerjakan seseorang dengan upah/ insentif yang jauh dibawah yang biasanya diberikan. Insentif yang diterima harus sesuai dengan beban kerja yang telah mereka lakukan.

Karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno telah berusaha bekerja keras dan memiliki prestasi yang baik, para karyawan bekerja keras untuk mendapat nilai insentif yang lebih tinggi, namun insentif

⁹² Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Maktaba Syamilah, Jus 2, h. 730

tersebut tidak juga mengalami peningkatan. Para karyawan tidak merasa puas dengan apa yang diterimanya. Karyawan telah bekerja sebaik mungkin dan telah mencapai batas minimum yang ditentukan perusahaan namun insentif yang mereka terima tetap tidak mengalami peningkatan.

Berdasarkan pemaparan manager UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai Baru bahwasanya sebagian karyawan memiliki kerja yang kurang baik, sebagian karyawan sering lalai dalam bekerja. Sebagian karyawan sering datang terlambat dalam bekerja, karyawan sering lala dengan tanggung jawab pekerjaannya. Amin Prayitno menjelaskan alasannya tidak memberikan insentif lebih karena dia ingin karyawan lebih giat bekerja lagi. Amin Prayitno ingin karyawannya bekerja lebih baik bukan karena hanya ingin mendapatkan insentif lebih saja.

Karyawan yang bekerja di UD. Ayam Potong Amin Prayitno menjelaskan alasan kenapa mereka sering datang terlambat dan kenapa mereka sering lalai dengan tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan tersebut menjelaskan kalau mereka karena insentif yang diterimanya tidak mengalami peningkatan, padahal sebelumnya mereka sudah bekerja dengan baik, sudah melebihi indeks prestasi (IP) yang ditetapkan, namun insentif tidak meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil yang peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian insentif UD. Ayam Potong Amin Prayitno yaitu berdasarkan standar indeks prestasi (IP) yang telah ditentukan perusahaan. Insentif diberikan kepada karyawan yang setiap akhir periode, apabila karyawan tersebut telah mencapai standar indeks prestasi (IP) yang ditentukan.
2. Ditinjau dari Ekonomi Islam, insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan Ekonomi Islam. Dalam hal ini karyawan tidak mendapatkan hak yang seharusnya didapatkannya. Karyawan tidak mendapatkan tambahan insentif yang seharusnya diterimanya apabila telah melebihi standar indeks prestasi (IP). Kesesuaian insentif yang diterima hanya dapat dilihat apabila karyawan mendapatkan peningkatan insentif jika melebihi standar indeks prestasi (IP).

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan UD. Ayam Potong Amin Prayitno bekerja tidak hanya mengharapkan insentif lebih semata, meskipun insentif belum mengalami peningkatan tetapi harus tetap memiliki kinerja yang baik lagi.

2. Bagi Perusahaan

Bagi pemilik UD. Ayam Potong Amin Prayitno sebaiknya jika kerja karyawan telah melebihi standar indeks prestasi (IP) hendaknya insentif yang diterima karyawan juga meningkat. Jika insentif karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S Ruky. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- Alimuddin, Wahyuni. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar, Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makasar. 2012.
- Azzam, Abdul Aziz Muhammad, *Fiqh Muamalah Sistem Transaksi Dalam Fiqh Islam*. Jakarta: Amzah. 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2. Jakarta: Penerbit Indeks. 2007.
- Djam'an dan Komariah, Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*. Jakarta: Kencana. 2014.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. 2001.
- Indri, *Hadits Ekonomi "Ekonomi Dalam Perspektif Hadits Nabi"*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Tt.
- Mangkunegara, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet. 2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2002.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. 2000.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2008.
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Muslimah, Dwi Ariyani. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT Dan Liris Indonesia, skripsi* Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. 2014.

- Nasution, A.S. *Ekonomi Islam (Sebuah Tinjauan)*. Universitas Al-Azhar: Medan. 2008.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2008.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia. 2004.
- Render dan Heizer. *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 21*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet.1*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Yuniarsi, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2013.