

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era modernisasi ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat tinggi dan kompleks, hal ini dipengaruhi oleh kebutuhan pasar yang terus berkembang dari waktu ke waktu.<sup>1</sup> Dan disebutkan bahwa manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus diselesaikan oleh sebagian organisasi.<sup>2</sup>

Salah satu organisasi yang berhasil dengan manusia sebagai sumber daya yang paling penting adalah Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya yang didirikan pada tanggal 1 Maret 1987. Lembaga ini telah dirasakan manfaatnya di lebih dari 25 propinsi di Indonesia. Dengan berparadigma prestasi, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya sebagai lembaga pendayagunaan dana ummat berupaya untuk amanah dan profesional, sehingga menjadi lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia. Melalui Divisi Penyaluran, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya semakin meneguhkan pendayagunaan dana

---

<sup>1</sup>Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, 2010), 1.

<sup>2</sup>Robert L. Maltis, et.al, *Human Resource Management*, Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 41.

*muzakki* secara syar'i, efisien, efektif & produktif.<sup>3</sup> Hal ini tak bisa lepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten.

Salah satu penunjang keberhasilan suatu organisasi adalah dari manajemen sistem penggajiannya atau biasa disebut kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan.<sup>4</sup> Disamping itu, kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain.<sup>5</sup> Maka sebaiknya, para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar karyawannya agar tidak terjadi suatu masalah dalam sebuah organisasi.<sup>6</sup>

Walaupun upah dan gaji adalah sama-sama bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai, tetapi dilihat dari penentuan cara pemberiannya berbeda.<sup>7</sup> Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan klerikal, administratif, manajerial, dan profesional.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup>Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF), "Tentang Kami", <http://www.ydsf.org/tentang-kami> diakses pada 22 Oktober 2013.

<sup>4</sup>Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 1996), 45.

<sup>5</sup>Robert L. Maltis, et.al, *Human Resource Management*, 419.

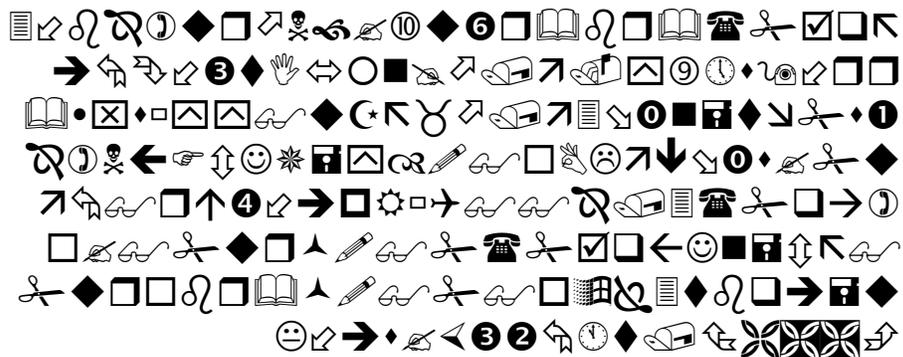
<sup>6</sup>*Ibid.*

<sup>7</sup>*Ibid.*, 263.

<sup>8</sup>Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 174-175.

Di Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, para pegawai diberikan kompensasi atau gaji sesuai dengan standar gaji yang ditentukan oleh pihak Yayasan al-Falah Surabaya. Sehingga gaji tiap pegawai Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya berbeda-beda. Yakni bergantung pada lama kerja, pendidikan terakhir, dan jabatan pegawai.<sup>9</sup>

Seperti yang terdapat dalam Surat Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi:



“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”<sup>10</sup>

Yang menjadi dalil dalam ayat tersebut adalah ungkapan “Apabila kamu memberikan pembayaran yang patut”. Ungkapan tersebut menunjukkan adanya jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah (*fee*) secara patut.<sup>11</sup> Tetapi terdapat beberapa pegawai yang mengeluh

<sup>9</sup>Ahmad Mastur, *Wawancara*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 29 November 2013.

<sup>10</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Alqur'an, 1971), 57.

<sup>11</sup>Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2010), 118.

bahwa beban kerja pegawai terutama bawahan tidak sesuai dengan tingkat kesejahteraan yang diperolehnya.<sup>12</sup>

Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.<sup>13</sup> Disebutkan pula bahwa dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan yang telah bekerja membanting tulang, menghabiskan tenaga, waktu dan pikirannya untuk perusahaan, juga mempunyai sasaran tertentu, salah satunya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan.<sup>14</sup>

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan dalam jangka tertentu berdasarkan kriteria atau patokan tertentu untuk jenis pekerjaan tertentu.<sup>15</sup> Menurut As'ad, faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan dalam meraih keberhasilan atau prestasi kerja adalah adanya perbedaan mengenai ciri-ciri personal kepribadian, pengetahuan mengenai pekerjaan, motivasi *interest* dan lain sebagainya.<sup>16</sup> Menurut Kasjian, ada dua golongan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:<sup>17</sup>

1. Faktor yang ada pada diri karyawan meliputi keadaan fisik dan kesehatan, kepribadian, bakat, motivasi dan *interest*.

---

<sup>12</sup>Hamba Allah, *Angket*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 9 Januari 2013.

<sup>13</sup>Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 174-175.

<sup>14</sup>Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, 241.

<sup>15</sup>Iriani Ismail, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 157.

<sup>16</sup>*Ibid.*, 159.

<sup>17</sup>*Ibid.*

2. Faktor yang berasal dari luar diri karyawan seperti keadaan alam, iklim, pendapat-pendapat baru atau sistem perundang-undangan.

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan juga akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan.<sup>18</sup>

Di samping itu, pegawai yang telah berhasil mengembangkan kariernya dan kemudian ditempatkan pada penugasan atau job-job tertentu dalam organisasi, perlu senantiasa diadakan penilaian prestasi kerjanya.<sup>19</sup> Karena setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para pegawainya, maka para penilai prestasi kerja harus melaksanakannya secara objektif dan sebaiknya menggunakan pendekatan yang sistematis.<sup>20</sup> Disamping menyadari pentingnya pemilihan metode atau pendekatan sistematis yang akan digunakan, perlu disadari juga tentang pentingnya kemampuan para penilai kerja. Di Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, para penilai hasil atau prestasi kerja adalah Staf Pengawas Internal (SPI) yang merupakan anggota dari susunan pengurus Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya yang datang setiap dua minggu sekali untuk mengawasi kinerja para pegawai.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, 169.

<sup>19</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), 83.

<sup>20</sup>Heidjrahman Ranupanojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalial*, Edisi Keempat, (Yogyakarta: BPFE, 1996), 121.

<sup>21</sup>Ahmad Mastur, *Wawancara*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 29 November 2013.

Tujuan yang ingin dicapai dari penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain:<sup>22</sup>

1. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Seperti halnya di Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, jika prestasi kerja para pegawai dinilai baik, maka akan berpengaruh pada posisi jabatan pegawai tersebut.<sup>23</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang mungkin muncul adalah:

1. Sistem penggajian pegawai.
2. Latar belakang pendidikan yang mempengaruhi gaji.
3. Besarnya gaji berdasarkan struktur penggajian.
4. Sistem penggajian yang berpengaruh pada prestasi kerja.
5. Struktur penggajian berbasis pengetahuan.
6. Tugas pengurus sebagai penentu sistem penggajian.

---

<sup>22</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

<sup>23</sup>Ahmad Mastur, *Wawancara*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 29 November 2013.

7. Sistem penggajian berdasarkan nilai pekerjaan dan kompetensi individu.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi:

1. Adakah pengaruh sistem penggajian terhadap prestasi kerja pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya ?
2. Bagaimana pengaruh sistem penggajian terhadap prestasi kerja pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem penggajian terhadap prestasi kerja pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.

2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh sistem penggajian terhadap prestasi kerja pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.

#### **D. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan adanya tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini mempunyai dua jenis kegunaan, yaitu:

1. Secara Teoretis
  - a. Diharapkan berguna bagi pengembangan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya, memperkuat dan menyempurnakan teori-teori yang ada.
  - b. Diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang sumberdaya manusia dan strateginya bagi pelajar atau mahasiswa khususnya prodi Ekonomi Syariah di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dan khalayak umumnya.
2. Secara Praktis
  - a. Dapat digunakan sebagai sumbangan informasi bagi praktisi-praktisi Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya dalam aplikasi sumberdaya manusia.
  - b. Bisa dijadikan salah satu bahan perbandingan bagi peneliti yang meneliti di bidang sumberdaya manusia di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam menentukan strategi sistem penggajian Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.