



ISSN | 2502-3488

JURNAL maps

MANAJEMEN
PERBANKAN
SYARIAH

Volume 3 Nomor 1 Januari 2019

Prodil Perbankan Syariah
STIBANK Al Ma'arif
Jl. Raya Grogong KM. 22 Indragiri
stibankjournal.com

Editorial Team

Editor in Chief

1. Nur'aeni Nur'aeni, STIBANKS Al-Masoem, Indonesia

Editor

1. Diana Ambarwati, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Indonesia
2. Setiawan Setiawan, (ScopusID: 57209253392) Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
3. Yayat Rahmat Hidayat, Universitas Islam Bandung, Indonesia
4. Ade Irvy Nurul Husna, STAI DR.KHEZ. Muttaqien, Indonesia

Volume 3 Nomor 1 Januari 2019

Table of Contents

Articles

ANALISIS KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH SEBAGAI DAMPAK INEFISIENSI OPERASIONAL <i>Diharpi Herli Setyowati</i>	1-14
PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA <i>Nur'aeni Nur'aeni, Miftahulhidaya Sudirman</i>	15-30
PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA) <i>Sri Sudiarti</i>	31-41
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI KOPERASI SYARIAH INTISABI UJUNG BERUNG BANDUNG) <i>Yasir Muharram Fauzi</i>	42-51
ANALISIS PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, NON PERFORMING FINANCE MURABAHAH, DAN INFLASI TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA <i>Linda Sri Anisa, Fifi Afyanti Tripuspitorini</i>	52-64
SINERGI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PASAL 156 AYAT 2 DAN HUKUM ISLAM <i>Siti Nurhayati, E. Mulya Syamsul, Kurnia Rusmiyati</i>	65-81

ANALISIS KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH SEBAGAI DAMPAK INEFISIENSI OPERASIONAL

Diharpi Herli Setyowati
Politeknik Negeri Bandung
diharpi.herli@polban.ac.id

ABSTRACT

This study aims to measure and analyze the effect of operational efficiency which is proxied by bank financial ratios consisting of the ratio of Operational Costs to Operating Income (BOPO), Allowance for Earning Asset Losses (PPAP), Non-Performing Finance (NPF), to Return on Assets (ROA). The method used in this research is an explanatory method. The sample of this research is 11 Islamic Commercial Banks (BUS) with the use of purposive sampling technique in determining the sample. The data used in this study are secondary data obtained from annual bank reports from 2010 to 2018. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that only BOPO had a negative and significant effect on financial performance, which was proxied by ROA.

Keywords: *Operational Efficiency, BOPO, PPAP, NPF, Return on Assets.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh efisiensi operasional yang diproksikan dengan rasio keuangan bank yang terdiri dari rasio Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO), Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP), *Non Performing Finance* (NPF), terhadap *Return on Asset* (ROA). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode eksplanatoris. Sampel penelitian ini adalah 11 Bank Umum Syariah (BUS) dengan penggunaan teknik *purposive sampling* dalam penentuan sampelnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan bank periode 2010 hingga 2018. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya BOPO yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan yang diproksikan oleh ROA.

Kata kunci: *Efisiensi Operasional, BOPO, PPAP, NPF, Return on Assets.*

1. PENDAHULUAN

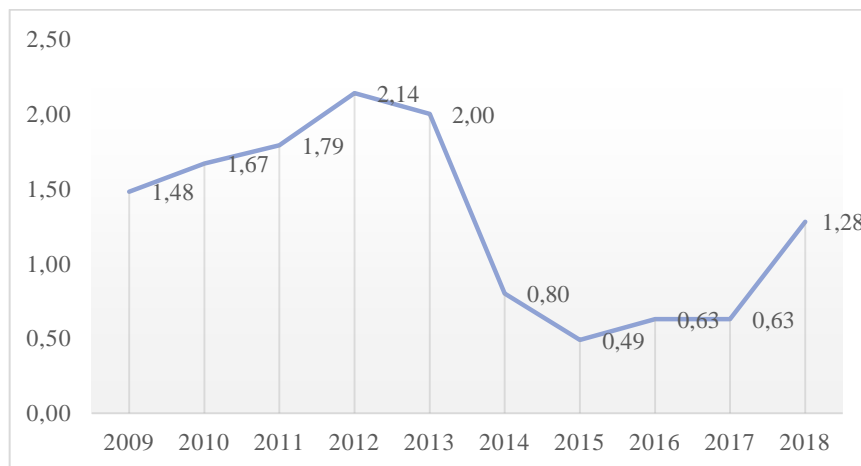
1.1 Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan bank yang beroperasi dengan menggunakan etos dan sistem Islam (Khan, 2003). Sistem Islam ini mengacu pada Al-Qur'an dan Hadits serta sumber hukum lain berupa *ijma* dan *qiyas*. Selain sistem yang dituntut sesuai ajaran agama, Bank Syariah juga tidak luput dari penerapan regulasi yang ketat karena badan usaha berbentuk bank. Bagaimana pun bank merupakan lembaga intermediasi yang membutuhkan kepercayaan dari masyarakat. Masyarakat harus mendapat informasi yang memungkinkan bagi mereka untuk mengetahui kondisi bank. Secara sederhana kondisi tersebut dapat dilihat dari kinerja keuangan bank syariah yang bersangkutan.

Menurut data OJK (2018), dalam beberapa tahun terakhir, jumlah kantor jaringan perbankan syariah terus mengalami penurunan. Penurunan kantor jaringan diakibatkan karena telah terjadinya ketidakefisienan pada beberapa bank syariah yang ada di Indonesia. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Nirwandar seperti dikutip Harian Republika yang menyebutkan bahwa struktur pendanaan bank syariah di Indonesia masih mengandalkan pembiayaan dari

dana mahal sehingga tidak efisien (Republika, 2018). Selain itu, bank syariah juga dituntut untuk memperketat pengeluaran-pengeluaran yang tidak perlu dalam rangka mencegah inefisiensi (Hijriyani dan Setiawan, 2017). Perbankan syariah dinilai masih belum bisa menjaga efisiensi karena peningkatan biaya operasional setiap tahunnya (Puteh, et. al., 2018). Ab-Rahim dan Chiang (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa bank-bank Malaysia beroperasi di bawah kapasitas mereka dengan efisiensi 40 persen. Sedangkan penelitian Ferari dan Sudarsono (2011) mengungkapkan bahwa bank syariah masih kalah dalam hal efisiensi bila dibanding bank konvensional di Indonesia. Masalah efisiensi dirasakan penting pada saat ini dan pada masa yang akan datang karena adanya permasalahan yang kemungkinan muncul akibat dari kompetisi usaha dan juga mutu kehidupan yang mengakibatkan meningkatnya standar kepuasan konsumen (Ummah, 2015). Sehingga efisiensi menjadi gambaran kemampuan dalam menghasilkan output yang maksimal dengan input yang ada dan merupakan ukuran kinerja yang diharapkan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja dapat mencerminkan kondisi dari suatu perusahaan. Salah satu indikator untuk melihat kinerja dari suatu bank syariah yaitu dengan melihat rasio *Return on Assets* atau ROA. ROA merupakan bagian dari rasio profitabilitas yang dapat mengukur kinerja keuangan suatu perusahaan karena rasio ini dapat mengukur sejauh mana investasi yang mampu memberikan pengembalian keuntungan dengan jumlah aktiva (Prakarsa dan Setiawan, 2018). Menarik untuk dilihat bahwa kinerja keuangan perbankan syariah yang diukur melalui ROA mengalami pasang surut selama 10 tahun terakhir seperti yang tergambar pada grafik di bawah ini.



Gambar 1. Perkembangan ROA Tahun 2009 – 2018

Dapat dilihat pada tabel 1 di atas bahwa ROA dari tahun ke tahun terus mengalami fluktuasi. Namun dapat kita perhatikan penurunan yang drastis dialami oleh perbankan syariah pada tahun 2014 dari ROA sebelumnya di 2013 sebesar 60%. Hal ini mengkonfirmasi kinerja keuangan bank syariah yang sedang tidak stabil. Bahkan kondisi terburuk dalam rerata 10 tahun terakhir dicapai pada 2015 yang kembali mengalami penurunan ROA sampai hanya 0,49%.

Melihat pergerakan kinerja keuangan bank syariah di Indonesia yang naik turun menandakan bahwa sedang terjadi inefisiensi dalam operasional bank syariah. Sehingga apabila bank mengalami ketidakefisienan operasional secara terus menerus, maka lambat laun bank tersebut akan mengalami penurunan profitabilitas atau kinerja keuangan (Hijriyani dan Setiawan, 2017). Sejalan dengan Ab-Rahim dan Chiang (2016) yang menyebutkan bahwa efisiensi perbankan menentukan kinerja profitabilitas bank komersial. Seelanatha (2010) juga memperkuat hipotesis efisiensi yang menyatakan bahwa konsentrasi pasar dan pangsa pasar

bank bukan merupakan penentu profitabilitas bank karena kinerja bank tergantung pada tingkat efisiensi. Efisiensi operasional dapat diukur melalui pendekatan rasio dengan menggunakan rasio keuangan bank. Salah satu indikator efisiensi perbankan secara operasional dari sisi biaya adalah rasio antara biaya operasional terhadap pendapatan operasional (BOPO).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap profitabilitas adalah Pembentukan cadangan Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP). PPAP merupakan hal yang wajib dilakukan oleh bank yang memberikan pelayanan penyaluran pembiayaan. Dalam Pedoman Akuntansi Perbankan Syariah Indonesia (2003), PPAP adalah cadangan yang harus dibentuk, baik dalam rupiah maupun valuta asing untuk menutup kemungkinan kerugian yang timbul sehubungan dengan penanaman dana ke dalam aktiva produktif. Apabila bank mengalami kerugian, maka PPAP akan digunakan dan akan dicatat atau dianggap sebagai biaya yang dikeluarkan oleh bank (Wiyono, 2013). Semakin besar biaya yang dikeluarkan akan menyebabkan menurunnya tingkat efisiensi bank dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Hijriyani dan Setiawan, 2017).

Hal lain harus diwaspadai bank syariah adalah *Non Performing Finance* (NPF). NPF merupakan risiko pembiayaan yang apabila terjadi akan menyebabkan semakin tingginya biaya yang harus dikeluarkan oleh bank (Hijriyani dan Setiawan, 2017). NPF rasio antara jumlah pembiayaan yang tidak tertagih atau tergolong non lancar dengan kualitas kurang lancar, diragukan dan macet (Hijriyani dan Setiawan, 2017). Lebih lanjut Hijriyani dan Setiawan (2017), semakin tinggi NPF suatu bank maka semakin kecil ROA karena pendapatan laba perusahaan kecil.

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Profitabilitas

Profitabilitas merupakan ukuran spesifik dari *performance* (kinerja) sebuah bank, yang merupakan tujuan utama dari manajemen perusahaan dengan memaksimalkan nilai dari berbagai tingkat *return* dan meminimalisir risiko yang ada. Profitabilitas didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan menghasilkan laba dalam hubungannya dengan penjualan (*gross profit margin*), total aset (*return on investment/return on assets*) maupun modal sendiri (*return on equity*) (Harahap, 2009). Sedangkan menurut Weygandt *et. al.* (1996) rasio profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas manajemen perusahaan perusahaan secara keseluruhan, yang ditunjukkan dengan besarnya laba yang diperoleh oleh perusahaan.

Tujuan analisis profitabilitas sebuah bank adalah untuk mengukur tingkat efisiensi usaha dan profitabilitas yang dicapai oleh bank yang bersangkutan (Ummah, 2010). Menurut Ang (1997), rasio profitabilitas menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Salah satu rasio profitabilitas dan banyak digunakan oleh bank adalah *Return On Asset* (ROA), karena rasio ini dapat dijadikan sebagai ukuran kesehatan keuangan. Menurut Bank Indonesia, ROA merupakan perbandingan antara laba sebelum pajak dengan rata-rata total aset dalam suatu periode. Semakin kecil ROA pada suatu bank mengindikasikan kurangnya kemampuan manajemen bank dalam hal mengelola aktiva untuk meningkatkan pendapatan dan atau menekan biaya. *Return on Assets* (ROA) dirumuskan sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Rata - rata Total Aset}} \times 100\%$$

1.2.2 Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)

Rasio biaya operasional terhadap pendapatan operasional sering disebut sebagai rasio efisiensi yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi bank dalam melakukan kegiatan operasinya. Rasio ini membandingkan antara beban operasional dengan pendapatan

operasional bank. Menurut Riyadi (2006) semakin rendah tingkat rasio BOPO berarti semakin baik kinerja manajemen bank tersebut, karena lebih efisien dalam menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan. Rasio ini dirumuskan sebagai berikut:

$$BOPO = \frac{\text{Biaya Operasional}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

Standar terbaik BOPO menurut Bank Indonesia adalah pada level 80%. Sehingga apabila persentase BOPO melebihi 80% maka bank tersebut dikatakan inefisiensi. Ketidakefisienan bank tersebut dikarenakan biaya operasional yang sangat tinggi jika dibandingkan dengan pendapatan operasional yang didapatkan oleh bank.

Wong *et al.* (2007) menguji faktor penentu utama dari profitabilitas industri perbankan di Hong Kong. Temuannya mengungkapkan bahwa efisiensi biaya bank adalah penentu utama profitabilitas di antara bank-bank Hong Kong. Sementara itu, Massod and Ashraf (2012) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi profitabilitas bank syariah untuk 25 bank syariah dari 12 negara untuk periode 2016-2010. Salah satu hasilnya adalah terdapat efisiensi operasi yang berpengaruh negatif terhadap profitabilitas yang diprosikan oleh ROA. Lebih lanjut Wong *et al.* (2007) mengungkapkan bahwa perusahaan yang lebih besar dapat lebih efisien biaya jika dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil. Sementara itu, Hijriyani dan Setiawan (2017); Sabir, dkk. (2012); serta Wibowo dan Syaichu (2013) mengungkap bahwa BOPO memiliki pengaruh negatif terhadap profitabilitas. Pengaruh negatif rasio BOPO menggambarkan bahwa apabila bank mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk kegiatan operasionalnya seperti pembiayaan, maka akan menurunkan perolehan pendapatan bank tersebut Hijriyani dan Setiawan (2017). Semakin rendah rasio BOPO menunjukkan bahwa bank tersebut sudah melakukan efisiensi dalam mengeluarkan biaya-biaya operasionalnya (Hadad dkk., 2003). Dengan kata lain, peningkatan nilai BOPO menunjukkan bahwa semakin besar beban operasional yang harus dikeluarkan oleh bank daripada pendapatan operasional yang diperoleh bank, maka laba bank akan menurun (Taruna dan Setiawan, 2019). Sehingga dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H_1 : BOPO memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA pada Perbankan Syariah di Indonesia.

1.2.3 Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP)

Peraturan Bank Indonesia No.5/9/PBI/2003 menyebutkan bahwa Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP) adalah cadangan yang harus dibentuk sebesar persentase tertentu dari baki debit berdasarkan penggolongan Kualitas Aktiva Produktif sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bank Indonesia. Dana yang dicadangkan untuk PPAP bersumber dari modal. Jika pembentukan PPAP semakin besar, maka ketersediaan modal menjadi berkurang. Tanpa modal suatu bank/perusahaan akan mengalami hambatan dalam kegiatan usahanya (Nurkhosidah, 2009). Rasio ini dirumuskan sebagai berikut:

$$PPAP = \frac{\text{PPAP yang Telah Dibentuk}}{\text{Total Aktiva Produktif}} \times 100\%$$

Tujuan dibentuknya PPAP adalah untuk menampung kerugian yang mungkin timbul sebagai akibat dan tidak diterimanya kembali sebagian atau seluruh aktiva produktif. Nilai rasio PPAP mengukur tingkat efisiensi dan biaya bank guna menutup kemungkinan risiko yang terjadi karena tidak tertagihnya fasilitas pembiayaan atau bentuk investasi aktiva produktif lain. Apabila bank mengalami kerugian, maka PPAP akan digunakan dan akan dicatat atau dianggap sebagai biaya yang dikeluarkan oleh bank (Wiyono, 2013). Sehingga PPAP dimungkinkan untuk mempengaruhi tingkat profitabilitas bagi bank syariah. Semakin besar biaya yang dikeluarkan akan menyebabkan menurunnya tingkat efisiensi bank dalam

menjalankan kegiatan operasionalnya (Nita dan Damawan, 2014 dalam Hijriyani dan Setiawan, 2017). Sehingga dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H_2 : PPAP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA pada Perbankan Syariah di Indonesia.

1.2.4 Non Performing Financing (NPF)

Non Performing Financing adalah rasio antara jumlah pembiayaan yang tidak tertagih atau tergolong non lancar dengan kualitas kurang lancar, diragukan dan macet (Hijriyani dan Setiawan, 2017). Rasio ini dirumuskan sebagai berikut:

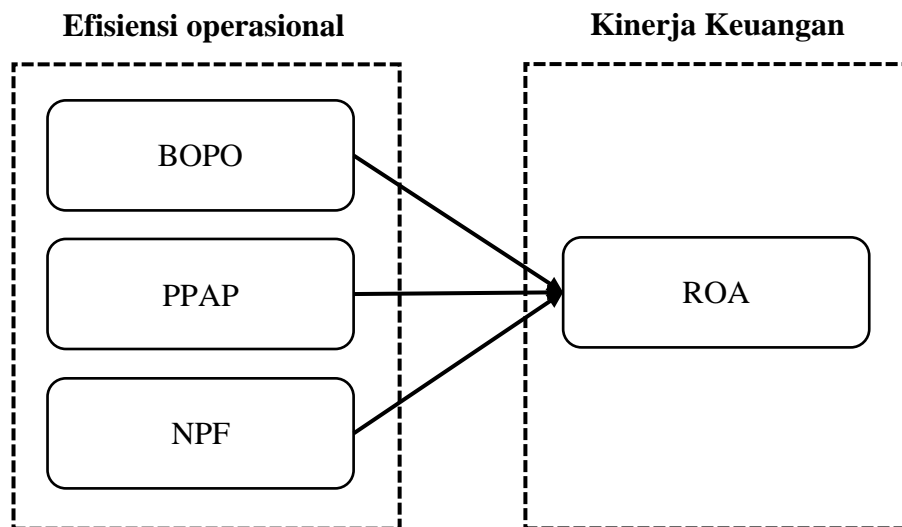
$$NPF = \frac{\text{Pembiayaan (KD, L, M)}}{\text{Total Pembiayaan}} \times 100\%$$

NPF mencerminkan risiko pembiayaan, semakin kecil tingkat NPF semakin kecil pula risiko pembiayaan yang ditanggung oleh pihak bank atau dapat dikatakan pula semakin tinggi tingkat NPF pada suatu bank, menunjukkan kualitas pembiayaan bank syariah tersebut semakin buruk. Menurut Hijriyani dan Setiawan (2017), NPF yang tinggi akan dapat mengganggu perputaran modal, sehingga bank akan terlebih dahulu mengevaluasi kinerjanya. NPF yang tinggi dapat menurunkan pendapatan margin bagi bank syariah (Dewi, Setyowati, dan Setiawan, 2017). Bank dengan risiko pembiayaan yang tinggi akan memperbesar biaya, baik pencadangan aktiva produktif maupun biaya lainnya, sehingga berpotensi terhadap kerugian bank (Nita dan Damawan, 2014 dalam Hijriyani dan Setiawan, 2017). Sehingga dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H_3 : NPF memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA pada Perbankan Syariah di Indonesia.

1.2.5 Paradigma Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk mencari pengaruh dari BOPO dan PPAP terhadap ROA. ROA dipilih sebagai indikator pengukur kinerja keuangan perbankan karena ROA dapat memberikan gambaran produktivitas bank dalam mengelola dana sehingga menghasilkan keuntungan (Setiawan dan Sari, 2018). Bila digambarkan, maka akan nampak seperti berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data sekunder, yaitu penelitian yang berusaha untuk menganalisis secara mendalam terhadap data yang bersumber dari data sekunder. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data diperoleh dari laporan keuangan tahunan bank syariah di Indonesia. Dilihat dari tujuannya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian eksplanatoris (*explanatory research*). Dikatakan demikian, karena penelitian ini menghubungkan 4 (empat) variabel, yaitu BOPO sebagai variabel bebas pertama (*independent variable*, dengan notasi statistik X_1), PPAP sebagai variabel bebas kedua (*independent variable*, dengan notasi statistik X_2), NPF sebagai variabel bebas ketiga (*independent variable*, dengan notasi statistik X_3), serta ROA sebagai variabel terikat (*dependent variable*, dengan notasi statistik Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Bank Umum syariah yang beroperasi di Indonesia hingga tahun 2019. Jumlah Bank Umum Syariah tersebut sebanyak 14 (empat belas) bank. Berdasarkan sejumlah populasi yang ada, maka ditarik sampel untuk dapat menjadi representasi data penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah:

- a. Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan periode 2015-2018;
- b. Bank Umum Syariah yang tidak mengalami kerugian selama periode 2015-2018;
- c. Memiliki data yang lengkap terkait dengan variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan kriteria yang diajukan di atas, diperoleh sampel sebanyak 11 bank syariah. Setelah data-data yang penulis peroleh melalui pengumpulan data sebagaimana diterangkan di atas, maka tahap selanjutnya adalah menganalisa data yang selanjutnya diproses atau dikerjakan sehingga dapat menampilkan kebenaran yang dipakai untuk menjawab persoalan yang telah diajukan dalam penelitian. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan bagaimana arah variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis yang digunakan untuk menguji persamaan tersebut secara matematis dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = ROA
 α = Koefisien konstanta
 β_1 = Koefisien regresi variabel independen pertama
 X_1 = BOPO
 β_2 = Koefisien regresi variabel independen kedua
 X_2 = PPAP
 β_3 = Koefisien regresi variabel independen ketiga
 X_3 = NPF
 ε = *Error term*/variabel pengganggu

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Objek penelitian ini merupakan bank umum syariah di Indonesia yang eksis sampai dengan tahun 2018 dan secara konsisten menerbitkan laporan keuangan. Data keuangan yang

diambil merupakan data selama 9 tahun dari 2010 sampai 2018. Sehingga bank syariah yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel sebanyak 11 bank, yaitu:

Tabel 1. Objek Penelitian

No.	Nama Bank Syariah
1.	Bank Muamalat
2.	Bank BNI Syariah
3.	BRI Syariah
4.	Bank Bukopin Syariah
5.	Bank BCA Syariah
6.	Bank BJB Syariah
7.	Bank Mega Syariah
8.	Bank Panin Syariah
9.	Bank Victoria Syariah
10.	Maybank Syariah
11.	Bank Syariah Mandiri

Sumber: data yang diolah dari OJK

Sebelum data yang dihimpun dari bank syariah di atas dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian statistik deskriptif untuk melihat gambaran umum data yang diperoleh.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	ROA	BOPO	PPAP	NPF
<i>Mean</i>	0.003816162	0.951237374	0.02650202	0.044212121
<i>Standard Error</i>	0.003254702	0.02788992	0.004119115	0.006096441
<i>Median</i>	0.008	0.9146	0.0168	0.0328
<i>Mode</i>	0.0059	0.9386	0.0139	0
<i>Standard Deviation</i>	0.032383873	0.277501203	0.040984681	0.060658817
<i>Sample Variance</i>	0.001048715	0.077006917	0.001679744	0.003679492
<i>Kurtosis</i>	18.10873208	7.249991653	29.9114822	24.82364495
<i>Skewness</i>	-3.5424832	2.052286226	5.205461043	4.58257077
<i>Range</i>	0.2706	1.8267	0.2974	0.4399
<i>Minimum</i>	-0.2013	0.3473	0.0021	0
<i>Maximum</i>	0.0693	2.174	0.2995	0.4399
<i>Sum</i>	0.3778	94.1725	2.6237	4.377
<i>Count</i>	99	99	99	99
<i>Confidence Level (95.0%)</i>	0.00645885	0.055346639	0.008174251	0.012098188

Sumber: data yang diolah dari Laporan Keuangan

Capaian ROA tertinggi diperoleh Bank Victoria Syariah sebesar 6,93% pada tahun 2011 sedangkan yang terendah dicapai Maybank Syariah yaitu -20,13% pada tahun 2015. Untuk BOPO terendah dicapai oleh Maybank Syariah pada tahun 2010 yaitu sebesar 34,73% dan tertinggi diperoleh Bank Panin Syariah sebesar 217,40% pada tahun 2017. Untuk PPAP terendah dicapai oleh Bank Victoria Syariah pada tahun 2010 dan tertinggi diperoleh Maybank Syariah sebesar 29,95 pada tahun 2016. Untuk NPF terendah dicapai oleh Maybank Syariah yaitu 0,00% pada tahun 2010 dan 2011 sedangkan yang tertinggi pun dicapai oleh bank yang sama pada tahun 2015 yaitu sebesar 35,15%.

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan metode regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*). Sehingga diperlukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan terbebas dari BLUE melalui pengujian normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,01188097
Most Extreme Differences	Absolute	,204
	Positive	,194
	Negative	-,204
Kolmogorov-Smirnov Z		1,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009

Sumber: hasil olah data dengan SPSS 18.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,009 yaitu lebih besar dari 0,005 artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,421	,767		-10,985	,000		
Ln_X1	-9,392	1,285	-,659	-7,309	,000	,904	1,106
Ln_X2	-,512	,215	-,237	-2,377	,021	,738	1,356
Ln_X3	-,099	,112	-,089	-,888	,379	,732	1,367

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 18.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,746	,457		3,822	,000
Ln_X1	-,917	,766	-,163	-1,197	,237
Ln_X2	,252	,128	,295	1,960	,056
Ln_X3	,084	,067	,192	1,268	,211

Sumber: hasil olah data dengan SPSS 18.

Pada tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* terlihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,005 yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	,944 ^a	,891	,885	,0121696	2,324

Sumber: hasil olah data dengan SPSS 18.

Dilihat dari tabel 6. hasil uji auto korelasi menunjukkan nilai DW sebesar 2,324 yang berada diantara -2 dan 2, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi dalam penelitian ini.

3.1.2 Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,100	,008		12,046	,000		
BOPO	-,090	,009	-,605	-9,531	,000	,444	2,250
PPAP	-,019	,098	-,025	-,189	,851	,099	10,119
NPF	-,190	,074	-,379	-2,590	,012	,084	11,968

Sumber: hasil olah data dengan SPSS 18.

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel independen yaitu BOPO sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, maka BOPO memiliki pengaruh secara parsial terhadap ROA. Selanjutnya variabel PPAP memiliki nilai signifikansi sebesar 0,851 lebih

besar dari 0,005, maka PPAP tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap ROA. Variabel terakhir yaitu NPF juga memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 yaitu sebesar 0.12, sehingga NPF tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap ROA.

4. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,074	3	,025	165,769	,000 ^a
Residual	,009	61	,000		
Total	,083	64			

Sumber: hasil olah data dengan SPSS 18.

Nilai signifikansi pada tabel 8. menunjukkan hasil 0,000 yang lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen BOPO, PPAP, dan NPF memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu ROA.

3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

3.2.1 Pengaruh BOPO terhadap ROA

Hasil analisis pada tabel 7. menunjukkan bahwa BOPO memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap ROA. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadad dkk. (2003); Wong *et al.* (2007); Massod and Ashraf (2012); Sabir, dkk. (2012); Wibowo dan Syaichu (2013); serta Hijriyani dan Setiawan (2017) bahwa BOPO memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap ROA. Sehingga semakin kecil rasio BOPO yang diperoleh bank syariah maka akan semakin meningkat profitabilitas yang dicapai oleh bank syariah. Dengan kata lain, semakin bank syariah baik dalam mengelola efisiensi operasionalnya maka semakin baik pula kinerja bank syariah tersebut dari sisi profitabilitas. Biaya operasional secara keseluruhan dapat mempengaruhi laba perusahaan karena pendapatan yang diperoleh harus dikeluarkan untuk membiayai perolehan pendapatan tersebut. Sehingga bank syariah tidak bisa menikmati seluruh pendapatan yang diterima.

BOPO yang tinggi pada suatu bank menunjukkan telah terjadi inefisiensi pada operasional bank. Karena bank harus melakukan pengorbanan lebih dalam menjalankan operasional perusahaan. Level terbaik untuk tingkat BOPO menurut Bank Indonesia adalah 80%. Namun pada kenyataannya, rata-rata BOPO bank syariah pada 9 tahun terakhir justru di atas angka tersebut. Untuk 11 bank syariah yang diteliti hanya 1 bank yang memiliki rata-rata BOPO di bawah 80% untuk 9 tahun pengamatan, yaitu Bank Syariah Mandiri dengan rata-rata BOPO sebesar 78,04%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perbankan syariah di Indonesia masih inefisiensi dalam menjalankan operasionalnya.

3.2.2 Pengaruh PPAP terhadap ROA

Hasil analisis pada tabel 7. menunjukkan bahwa PPAP tidak memiliki pengaruh terhadap ROA. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hijriyani dan Setiawan (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara PPAP terhadap ROA. Besaran PPAP sekurang-kurangnya adalah sebesar 1% dari seluruh aktiva produktif yang lancar. Sehingga asumsinya adalah, semakin kecil PPAP maka semakin baik karena risiko yang ditanggung bank juga kecil. Rata-rata PPAP bank syariah yang diteliti berada di bawah 3% dengan nilai rata-rata terendah dicapai oleh Bank BCA Syariah. Namun terdapat 1 bank syariah yang memiliki rata-

rata sampai 8,34% yaitu Maybank Syariah. Hal ini diakibatkan oleh pembentukan cadangan yang sangat besar di tahun 2015 dan tahun 2016 yaitu masing-masing 25,73% dan 29,95%.

Walaupun di satu sisi bank syariah melakukan antisipasi terhadap risiko pembiayaan yang bermasalah namun di sisi lain hal ini menyebabkan alokasi biaya yang turut besar untuk antisipasi tersebut. Karena hal ini memungkinkan akan terjadinya pembiayaan yang bermasalah atau gagal bayar di kemudian hari. Sehingga akan timbul potensi kehilangan pendapatan bagi bank syariah. Namun pada kasus ini, PPAP tidak secara langsung mempengaruhi ROA karena rata-rata bank syariah masih bisa mengendalikan PPAP dalam batas wajar.

3.2.3 Pengaruh NPF terhadap ROA

Hasil analisis pada tabel 7. menunjukkan bahwa NPF tidak memiliki pengaruh terhadap ROA. Penelitian ini sejalan dengan penelitin Massod and Ashraf (2012); Sabir, dkk. (2012); Hijriyani dan Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara NPF ke ROA. Besaran NPF yang memenuhi kriteria sangat baik adalah di bawah 2%. Bank yang memperoleh predikat tersebut adalah Bank BCA Syariah dengan rata-rata capaian NPF hanya sebesar 0,39%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Bank BCA Syariah dapat mengendalikan pembiayaan bermasalah dengan sangat baik.

Sementara itu, rata-rata NPF tertinggi diperoleh Maybank Syariah dengan angka 9,93%. Namun bila dilihat secara umum rata-rata NPF bank syariah di bawah 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar bank syariah mampu mengelola pembiayaan bermasalahnya dengan baik. Sehingga hal ini tidak secara langsung mempengaruhi capaian ROA mayoritas bank syariah.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. BOPO memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja yang diprosikan oleh ROA karena nilai signifikansi BOPO sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu: Hadad dkk. (2003); Wong *et al.* (2007); Massod and Ashraf (2012); Sabir, dkk. (2012); Wibowo dan Syaichu (2013); serta Hijriyani dan Setiawan (2017).
2. PPAP tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diprosikan oleh ROA karena nilai signifikansinya sebesar 0,851 lebih besar dari 0,005. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang berkembang di masyarakat dan juga memperkuat temuan sebelumnya oleh Hijriyani dan Setiawan (2017).
3. NPF tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diprosikan oleh ROA karena nilai signifikansinya sebesar 0.12 lebih besar dari 0,005. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang berkembang di masyarakat dan juga memperkuat temuan sebelumnya oleh Massod and Ashraf (2012); Sabir, dkk. (2012); serta Hijriyani dan Setiawan (2017).

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran bagi pihak-pihak berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi industri selayaknya untuk bisa mengendalikan biaya operasional yang tinggi karena secara langsung hal tersebut akan mempengaruhi capaian ROA. Sedangkan

untuk perolehan PPAP dan NPF secara umum telah dikelola dengan baik oleh mayoritas bank syariah.

2. Bagi akademisi perlu kiranya untuk memperluas cakupan penelitian pada penelitian selanjutnya dengan menambahkan periode pengamatan serta penambahan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja keuangan bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab-Rahim, Rossazana and Sheen Nie Chiang. (2016). *Market structure and performance of Malaysian banking industry*. Journal of Financial Reporting and Accounting, Vol. 14 Iss 2 pp. 158 – 177.
- Ang, Robert. (1997). *Buku Pintar Pasar Modal Indonesia (The Intelligent Guide to Indonesian Capital Market)*, Mediasoft Indonesia, Jakarta.
- Bank Indonesia. (2003). *Pedoman Akuntansi Perbankan Syariah Indonesia*. Jakarta: BI.
- Dewi, R. P., Setyowati, D. H., dan Setiawan. (2017). *Faktor Penentu Pendapatan Margin Istishna pada Bank Umum Syariah di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, vol. 13, no. 1, 31-40.
- Ferari, Nico dan Heri Sudarsono. (2011). *Tingkat Efisiensi Perbankan Syariah dan Konvensional dengan Menggunakan Data Envelopment Analysis (DEA)*. Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam, Vol. 1, No. 2, 141-148.
- Hadad, M. D., W. Santoso., D. Ilyas., dan E. Mardanugraha. (2003). *Analisis Efisiensi Industri Perbankan Indonesia: Pengukuran Metode Non parametrik Data Envelopment Analysis (DEA)*. Research Paper No.7/5. Biro Stabilitas Sistem Keuangan Bank Indonesia.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2009). *Teori Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hijriyani, N. Z., & Setiawan. (2017). *Analisis Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia sebagai Dampak dari Efisiensi Operasional*. Jurnal Kajian Akuntansi, Vol. 1, No. 2, 194-209.
- Khan, M.A. (2003). *Islamic Economics and Finance: A Glossary*, 2nd ed., Routledge, London.
- Masood, O and Ashraf, M. (2012). *Bank-specific and macroeconomic profitability determinants of Islamic banks: The case of different countries*. *Qualitative Research in Financial Markets*, Vol. 4, no. (2/3), pp.255-268.
- Nurkhosidah, S. (2009). *Analisis Pengaruh Variabel Non Performing Financing, Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif, Financing to Deposit Ratio, Biaya Operasional per Pendapatan Operasional terhadap Profitabilitas pada Bank Syariah Mandiri*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Islam Sunan Kalijaga. Retrieved from: <http://digilib.uinsuka.ac.id/3564/1/BAB%201%2CV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

- Otoritas Jasa Keuangan. (2018). *Statistik Perbankan Syariah 2018* [Online]. Tersedia: www.ojk.go.id. [Diakses 28 Juli 2019].
- Prakarsa, Rhomadon Adhitia dan Setiawan. (2018). *Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Praktik Perataan Laba (Studi Pada Perusahaan Keuangan Sub Sektor Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015 – 2017)*. Politeknik Negeri Bandung: 9th Industrial Research Workshop and National Seminar.
- Puteh, Anwar, Muhammad Rasyidin, and Nurul Mawaddah. (2018). *Islamic Banks in Indonesia: Analysis of Efficiency*. In Proceedings of MICoMS 2017. Published online: 11 Jul 2018; 331-336.
- Republika. *Penyebab Perkembangan Bank Syariah di Indonesia Lambat*. Diakses: 1 Oktober 2019, <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/12/08/pjdd1q383-penyebab-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia-lambat>.
- Sabir M, Muh, Muhammad Ali, dan Abd. Hamid Habbe. (2012). *Pengaruh Rasio Kesehatan Bank terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah dan Bank Konvensional di Indonesia*. *Jurnal Analisis*.
- Seelanatha, L. (2010). *Market structure, efficiency and performance of banking industry in Sri Lanka*. *Banks and Bank Systems*, Vol. 5 No. 1.
- Setiawan dan Ratna Maya Sari. (2018). *Rentabilitas Bank Umum Syariah Sesudah Spin-Off Berdasarkan Tipe Pemisahannya di Indonesia*. *Amwaluna*, Vol. 2 No.1 (Januari, 2018), Hal 74-92.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taruna, Rizky Dwi dan Setiawan. (2019). *Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Pertumbuhan Laba Bank Umum di Indonesia*. *Accounting Information System*, 69-78.
- Ummah, Rohmatul. (2010). *Pengaruh Efisiensi Operasional dengan Kinerja Profitabilitas pada Sektor Perbankan Syariah: Studi Kasus Bank Syariah Mandiri, Tbk*. Skripsi. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Ummah, Fathya Khaira dan Edy Suprpto. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Muamalat Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Weygandt, Jerry J., Kieso, Donald E., Kell, Walter G. (1996). *Accounting Principles, 4th Edition*, John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Wibowo, Edhi Satriyo, Muhammad Syaichu. (2013). *Analisis Pengaruh Suku Bunga, Inflasi, CAR, BOPO, NPF terhadap Profitabilitas*. *Semarang: Diponegoro Journal of Accounting*.

Wiyono, Gendro. (2013). *Analisis Potensi Rasio CAMEL sebagai Indikator Sinyal Kondisi Bermasalah Bank Perkreditan Rakyat Konvensional Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa: Jurnal Akuntansi. Vol.1, No.1.

Wong, J., Fong, T., Wong, E. and Choi, K.F. (2007), "Determinants of the performance of banks in Hong Kong", *Hong Kong Monetary Authority Quarterly Bulletin*.

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA
SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA**

Nur'aeni

STIBANKS Al Ma'soem
nuraeni.mesy@gmail.com

Miftahulhidaya Sudirman

STIBANKS Al Ma'soem
miftahulhidaya@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of knowledge, ability and experience of work to the performance of employee at BRI Syariah Bandung Suniaraja. The object of research is the performance of employees at BRI Syariah Bandung Suniaraja. This type of research is associative quantitative, the type of data is primary data, and data collection techniques in the form of observation, interviews, literature studies, and questionnaires. While the type of sample used is a saturated sample, with samples are the entire population of employees at BRI Syariah Bandung Suniaraja of 43 persons. The results showed that there was no influence between knowledge to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja, with the results of $t_{count} < t_{table}$ ($1,122 < 2,023$), there was no influence between ability to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja, with $t_{count} < t_{table}$ ($1,861 < 2,023$), there is a influence between work experience to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja, with t test results where $t_{count} > t_{table}$ value ($4,110 > 2,023$), and there are influence of knowledge, ability, and simultaneous work experience to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja with the results of $F_{count} > F_{table}$ ($5,958 > 2,85$).

Keywords: *Knowledge, Ability, Experience of Work and Performance of Employee.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Objek penelitian adalah kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif, jenis data adalah data primer, dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan sampel yaitu seluruh populasi karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja yaitu 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,122 < 2,023$), tidak terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,861 < 2,023$), terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ ($4,110 > 2,023$), serta terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,958 > 2,85$).

Kata Kunci: Pengetahuan , Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama dan menjadi *pioneer* bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini ditengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak yang dilikuidasi. Sementara perbankan yang menerapkan sistem syariah dapat tetap eksis dan mampu bertahan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah merupakan salah satu bank syariah di Indonesia yang menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Agar dapat bertahan dan berkembang bank perlu mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang ada seperti modal, produk dan dana yang ada agar dapat mencapai tujuan bank. Selain itu bank juga memerlukan sumber daya insani (SDI) yang berkualitas dan berkompeten. Dengan adanya SDI yang berkualitas dan berkompeten bank mampu mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Setiap bank selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi bank. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi bank dapat meningkatkan kinerja banknya. Karena seringkali bank menghadapi masalah mengenai SDI-nya. Masalah SDI menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas SDI-nya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka bank akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu bank itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Segala hal yang diketahui dari proses pembelajaran merupakan pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni dengan kata lain jurusan ketika mengambil pendidikan harus sesuai dengan bidang pekerjaan. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). SDI yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

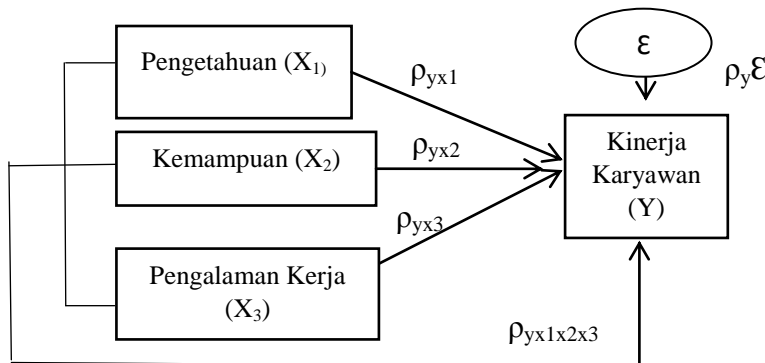
Selain kedua hal di atas, pengalaman kerja juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam hal pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang

karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2016).

Namun demikian, masih terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Siniaraja antara lain masih terdapat 15 orang karyawan yang berlatarbelakang pendidikan dengan jurusan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang menguasai pekerjaannya, serta masih terdapat 12 orang karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun sehingga akan berpengaruh terhadap penempatan karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Siniaraja.

1.2 Kerangka Pemikiran

Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun kerangka penelitiannya yaitu sebagai berikut :



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- X₁ : Pengetahuan
- X₂ : Kemampuan
- X₃ : Pengalaman Kerja
- Y : Kinerja Karyawan
- ε : Variabel lain yang tidak diteliti
- ρ_{yx1} : Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan
- ρ_{yx2} : Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan
- ρ_{yx3} : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- $\rho_{yx1x2x3}$: Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- $\rho_y\epsilon$: Pengaruh variabel lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.3 Tinjauan Pustaka

Menurut Sudarsono (2012:29), “Bank Syariah yaitu lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit atau pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya, disesuaikan dengan prinsip – prinsip Syariah.” Sedangkan menurut Undang-Undang no.21 tahun 2008 pasal 1 ayat 7 dalam Kasmir (2012: 12) disebutkan bahwa “Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan

usahannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan.”

Gazalba dalam Bakhtiar (2013: 85) yang mengemukakan bahwa “pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran.” Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu. Sedangkan menurut Kaleta (2006:170) “kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.”

Menurut Manulang (2004:15), “pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.” Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Widiaswari, 2011). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dan jenis datanya adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka dan menyebarkan kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja yang berjumlah 43 orang. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sugiyono (2014: 118) mengemukakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi karyawan yaitu 43 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014: 93) “Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah operasional variabelnya.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
Pengetahuan (X_1) Yuniarsih dan	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan	a. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan	Ordinal

Suwatno (2008)	pekerjaan	b. Pendidikan terakhir sesuai dengan bidang pekerjaan	
	2. Pengetahuan karyawan tentang perbankan Syariah	a. Mengetahui prinsip-prinsip perbankan syariah	
		b. Memahami perbedaan bank syariah dan bank konvensional	
	3. Pemahaman karyawan terhadap prosedur	a. Memahami prosedur (SOP) perusahaan	
b. Melakukan pekerjaan sesuai prosedur (SOP)			
Kemampuan (X_2) Gibson (2001)	1. Kemampuan berinteraksi	a. Bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja	Ordinal
		b. Membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan	
	2. Kemampuan konseptual (<i>Conceptual ability</i>)	a. Ikut serta dalam proses pengambilan keputusan perusahaan	
		b. Mendapatkan pelatihan mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni	
	3. Kemampuan Teknis	a. Mampu melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	
		b. Mampu menggunakan aplikasi komputer untuk mendukung aktivitas kerja	
Pengalaman Kerja (X_3) Bill (2001)	1. Lama waktu/ masa kerja	a. Memiliki pengalaman kerja yang membantu pekerjaan	Ordinal
		b. Semakin lama bekerja akan menambah pengalaman kerja	
Kinerja Karyawan		c. Pengetahuan dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap pengalaman kerja	
	2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	a. Hasil pekerjaan memuaskan atasan dan rekan kerja	
		b. Menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	
1. Jumlah pekerjaan	a. Jumlah pekerjaan yang	Ordinal	

(Y Bangun (2012))		dibebankan	
		b. Tingkat pencapaian sesuai pekerjaan	
	2. Kualitas pekerjaan	a. Mutu kerja	
		b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	
	3. Ketepatan waktu	a. Waktu kerja	
		b. Waktu penyelesaian tugas	
	4. Kehadiran	a. Tingkat kehadiran karyawan	
		b. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	
	5. Kemampuan kerjasama	a. Mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja	
		b. Mampu menerima tanggungjawab	

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Alat pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data. Sedangkan analisis data dan rancangan uji hipotesisnya menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Dalam olah datanya menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien determinasi, dan uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini jika dilihat dari r_{tabel} dengan $N = 43 - 2 = 41$ adalah 0,301. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Uji Validitas X_1

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,319	0,301	Valid
2	0,351	0,301	Valid
3	0,432	0,301	Valid
4	0,690	0,301	Valid
5	0,505	0,301	Valid
6	0,363	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,319 > 0,301$, maka variabel pengetahuan dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2

sampai dengan 6 data dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Uji Validitas Y

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,635	0,301	Valid
2	0,359	0,301	Valid
3	0,440	0,301	Valid
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	0,481	0,301	Valid
5	0,438	0,301	Valid
6	0,468	0,301	Valid
7	0,492	0,301	Valid
8	0,307	0,301	Valid
9	0,348	0,301	Valid
10	0,630	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , yaitu $0,635 > 0,301$ maka variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2 sampai dengan 10 data dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Uji Reliabilitas X₁
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,685	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,685 > 0,60$ artinya variabel pengetahuan dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan moderat. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas untuk kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

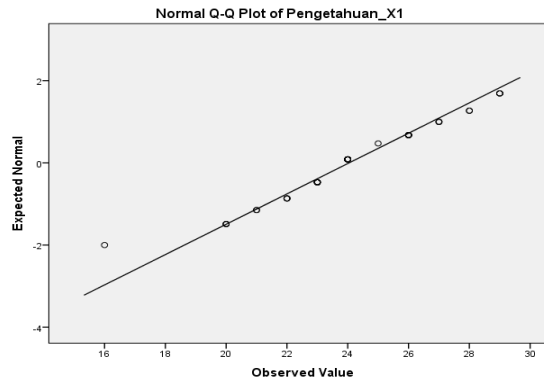
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,772	10

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,772 > 0,60$ artinya variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan tinggi.

3. Uji Normalitas Data

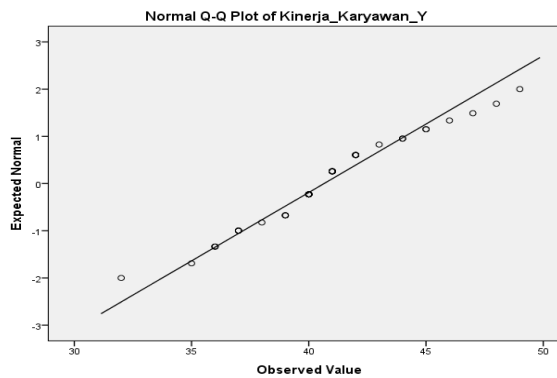
Adapun hasil perhitungan uji normalitas data untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 2.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 2 Normal Q-Q Plot of X_1

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas data untuk variabel pengetahuan yaitu berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier. Adapun hasil uji normalitas data kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 3.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 3 Normal Q-Q Plot of Y

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil pengujian normalitas data untuk variabel kinerja karyawan yaitu berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil perhitungan analisis koefisien determinasi untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi X_1
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,173 ^a	0,030	0,006	3,439	2,225

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,030 atau 3% artinya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 3% sedangkan sisanya sebesar 97% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Adapun hasil perhitungan uji t untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 7. Dimana taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar 39 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,023.

Tabel 7 Uji t X_1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,364	4,742		7,458	0,000
	Pengetahuan	0,220	0,196	0,173	1,122	0,268

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} ($1,122 < 2,023$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,268 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

3.2 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien determinasi, dan uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilakukan jika $r_{hitung} >$ r_{tabel} maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini jika dilihat dari r_{tabel} dengan $N = 43 - 2 = 41$ adalah 0,301. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* yang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Uji Validitas X_2

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,313	0,301	Valid
2	0,313	0,301	Valid
3	0,324	0,301	Valid
4	0,385	0,301	Valid
5	0,486	0,301	Valid
6	0,423	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , yaitu $0,313 > 0,301$ maka variabel kemampuan dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2 sampai dengan 6 data dinyatakan valid karena $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Uji Reliabilitas X_2 Reliability Statistics

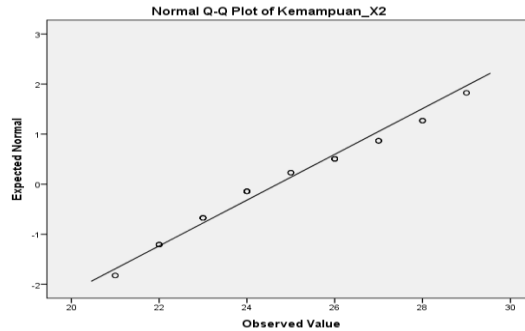
Cronbach's Alpha	N of Items
0,631	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0,631 > 0,60$ artinya variabel kemampuan dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan moderat.

3. Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji normalitas data variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 4.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 4 Normal Q-Q Plot of X₂

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas data variabel kemampuan dinyatakan berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Analisis Koefisien Determinasi X₂
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,279 ^a	0,078	0,055	3,353	2,64

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,078 atau 7,8% artinya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 7,8% sedangkan sisanya sebesar 92,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Adapun hasil uji t variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 11. Dimana taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar 39 diperoleh nilai *t_{tabel}* sebesar 2,023.

Tabel 11 Uji t X₂
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,785	5,862		5,081	0,000

Kemampuan	0,440	0,236	0,279	1,861	0,070
-----------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($1,861 < 2,023$) dengan nilai signifikansinya sebesar sebesar $0,070 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien determinasi, dan uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini jika dilihat dari r_{tabel} dengan $N = 43 - 2 = 41$ adalah 0,301. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* yang dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12 Uji Validitas X_3

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,301	Valid
2	0,432	0,301	Valid
3	0,427	0,301	Valid
4	0,470	0,301	Valid
5	0,391	0,301	Valid
6	0,597	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, yaitu $0,593 > 0,301$, maka variabel pengalaman kerja dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2 sampai dengan 6 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13 Uji Reliabilitas X_3
Reliability Statistics**

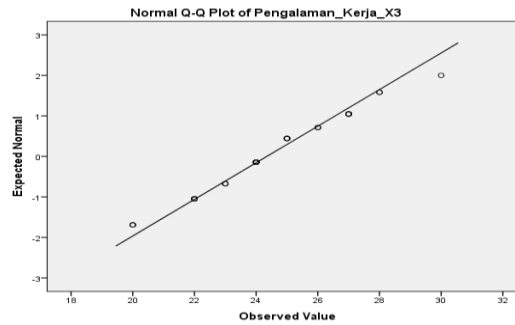
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,738	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0,738 > 0,60$ artinya variabel pengalaman kerja dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan tinggi.

3. Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji uji normalitas data variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 5.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 5 Normal Q-Q Plot of X₃

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas data variable pengalaman kerja dinyatakan berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi variabel pengalam kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 14.

**Tabel 14 Analisis Koefisien Determinasi X₃
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,540 ^a	0,292	0,275	2,938	1,811

a. Predictors: (Constant), X₃

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,292 atau 29,2% artinya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 15. Dimana taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar 39 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,023.

**Tabel 15 Uji t X₃
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,152	5,862		4,025	0,000
X ₃	0,842	0,205	0,540	4,110	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($4,110 > 2,023$) dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI kantor Cabang Bandung Suniaraja.

3.4 Pengaruh Pengetahuan (X₁), Kemampuan (X₂) dan Pengalaman kerja (X₃) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji F. Hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi Berganda

Adapun hasil analisis korelasi berganda variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16 Analisis Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,561 ^a	0,314	0,262	2,964	1,969

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,561 artinya terdapat hubungan yang sedang antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI kantor Cabang Bandung Suniaraja.

2. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17 Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,180	6,821		2,372	0,023
Pengetahuan	-0,040	0,181	-0,031	-0,219	0,827
Kemampuan	0,242	0,216	0,154	1,120	0,270
Pengalaman kerja	0,798	0,227	0,512	3,525	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,180 - 0,040X_1 + 0,242X_2 + 0,798X_3$$

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan, bahwa:

- Nilai konstanta = 16,180; artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 16,180.
- X₁ = -0,040; menyatakan bahwa setiap penurunan satu satuan pengetahuan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,040.
- X₂ = 0,242; menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,242.
- X₃ = 0,798; menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,798.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20*.

Tabel 18 Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,561 _a	0,314	0,262	2,964	1,969

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,314 atau 31,4% artinya pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 31,4% sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji F

Adapun hasil uji F variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 19. Dimana nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,85.

Tabel 19 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,065	3	52.355	5.958	.002 ^b
	Residual	342,703	39	8.787		
	Total	499,767	42			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁						

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,958 > 2,85$) dengan tingkat signifikansi $0,02 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Suniaraja.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Audi Istiawan (2016) dan Sri Wahyuningsih (2012) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Tachimatul Fitriyah (2017) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi.

3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja, Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Zainal (2016) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Arsari Primadanti (2017) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif. Artinya, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja merupakan unsur yang paling penting untuk mendukung kinerja pegawai.

5.2 Saran

Adapun saran untuk BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja yaitu diharapkan semua karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, agar menambah pengetahuan dan kemampuan sehingga kinerja karyawan meningkat dan target perusahaan pun tercapai, serta diharapkan bank dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa bonus dan suasana yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja sehingga karyawan tidak pindah/keluar dari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, A. (2013). *Filsafat Ilmu*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fitriyah, Tachimatul. (2017) *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*. Universitas Negeri Malang : Skripsi.
- Istiawan, Andi. (2016). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM pada UKM Batik di Desa Wijirejo*. Universitas PGRI Yogyakarta : Skripsi.
- Kaleta, Dorota. (2006). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 170-177.
- Kasmir. (2012). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manulang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Primadanti, Arsari. (2017) *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang : Skripsi
- PT. BRI Syariah Tbk. (2019, Februari 1). *BRI Syariah*. Retrieved from <https://www.brisyariah.co.id/>
- Sudarsono, H. (2012). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiaswari, R. R. (2011). *Hubungan Antara Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18-29.
- Wahyuningsih, Sri. (2012) *Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Kemampuan Dan Pelatihan Terhadap Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing (Studi Empiris Pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru)*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Skripsi.
- Zainal (2016) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. Universitas Tadulako Palu : Thesis.

PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA)

Sri Sudiarti

Politeknik Triguna Tasikmalaya
srisudiarti485@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research are to know and to analyze about the effect of Continuous Improvement on the performance of employees at PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya. Research method which applied in this research is survey research method, while data collecting technique is done by through questionnaire. Sampling technique applies sample is accidental sampling technique and the size sample is 55 respondents. Data analysis techniques used in the study is simple regression technique, analysis of the coefficient of determination and t test. The results showed that the Continuous Improvement including both criteria, including employee performance criteria, as well as Continuous Improvement has a positive influence on employee performance of 76,4% in PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya.

Keywords: *Continuous Improvement, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perbaikan berkesinambungan terhadap kinerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling* dengan ukuran sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbaikan Berkesinambungan termasuk kriteria sangat baik, kinerja karyawan termasuk kriteria sangat baik, serta Perbaikan Berkesinambungan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 76,4% di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

Kata Kunci : Perbaikan Berkesinambungan, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan bisnis suatu intitusi akan sangat bergantung bagaimana cara perusahaan dapat bersaing pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut harus dapat meningkatkan mutu, keunggulan daya saing, serta dapat memanfaatkan seluruh kemampuan dalam melakukan inovasi-inovasi agar dapat menghasilkan produk dan jasa dengan kualitas yang tinggi, dan akhirnya dapat memenangkan persaingan bisnis yang ada di pasar. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tentunya dibutuhkan kerjasama dari seluruh personil perusahaan dalam proses pembuatan barang dan jasa. Menurut Robert (2013), perusahaan dapat menggunakan tiga ide dasar dalam pembuatan produk yang berkualitas, yaitu: (1) setiap tindakan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa selalu berorientasi pada pelanggan, (2) melibatkan seluruh entitas yang berkaitan dengan jalanya perusahaan, baik pihak internal (karyawan) maupun pihak eksternal (pelanggan dan pemasok), dan (3) penggunaan data dan

alasan ilmiah dalam memperbaiki kinerja yang efeknya akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Secara empiris bahwa perbaikan yang berkesinambungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tidak hanya itu bermunculannya konsumen yang lebih kritis menimbulkan permasalahan baru bagi perusahaan dalam hal optimisasi meliputi : tuntutan konsumen terhadap barang yang semakin bermutu, kurangnya kesetiaan konsumen terhadap suatu produk, kemampuan perusahaan pesaing sebagai pengikut menyebabkan keberanian mereka untuk mengadakan serangan terbuka dalam periklanan serta persaingan harga yang mulai tidak sehat.

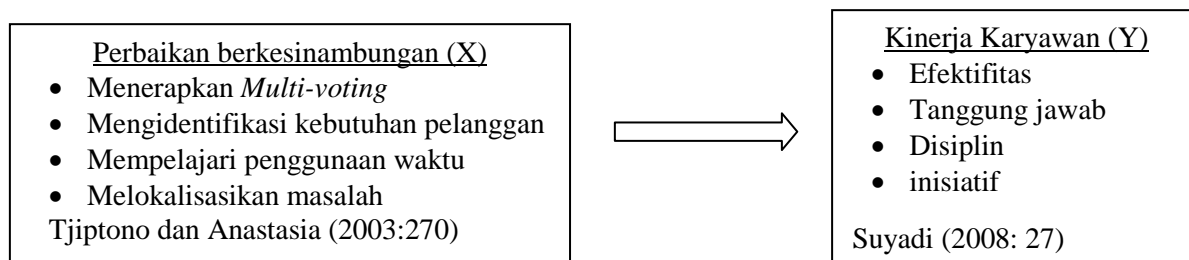
Perbaikan berkesinambungan adalah filosofi yang digambarkan sebagai inisiatif peningkatan keberhasilan dan mengurangi kegagalan (Juergensen, 2000). Disisi lain, orang melihat Perbaikan Berkesinambungan sebagai sebuah cabang dari inisiatif kualitas seperti *Total Quality Management* (TQM) atau sebagai pendekatan yang sama sekali baru untuk meningkatkan kreativitas dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar saat ini. Lima aktivitas pokok dalam perbaikan berkesinambungan, menurut Tjiptono dan Diana, (2003) yaitu komunikasi, memperbaiki masalah yang nyata/jelas, memandang ke hulu/mencari penyebab suatu masalah, mendokumentasikan kemajuan dan masalah serta memantau perubahan.

Kelima aktivitas perbaikan berkesinambungan ini belum sepenuhnya diterapkan di PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT. RBN) Tasikmalaya. Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada produk yang dihasilkan yaitu tingginya produk cacat yang melebihi standar yang ditetapkan, dan terjadi persaingan diantara perusahaan sejenis yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan perbaikan berkesinambungan dalam berbagai aspek baik itu manajemen perusahaan, kualitas produk dan pelayanan terhadap konsumen, agar permintaan di perusahaan selalu meningkat. Dengan demikian, dalam situasi pasar yang semakin kompetitif dan penuh dengan ketidakpastian diperlukan pengelolaan secara seksama sehingga dapat meningkatkan kualitas produknya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbaikan berkesinambungan serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya.

1.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pengaruh Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Diduga Perbaikan berkesinambungan di PT Rentang Buana Niagamakmur (PT.RBN) Tasikmalaya dilakukan dengan cukup baik.
2. Diduga Perbaikan Berkesinambungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

2. METODOLOGI

2.1 Metode Penelitian

Mengacu pada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dan *explanatory*, sebab penelitian ini termasuk pada penelitian *survey* dengan menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah kasus dan mengukur gejala-gejala yang ada. Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dari responden melalui penggunaan angket untuk mengetahui pengaruh Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Dengan pertimbangan agar mempermudah proses pengambilan data, maka populasi dalam penelitian ini adalah 118 orang Karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil yaitu menggunakan rumus Slovin dengan hasil 55 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple random sampling* (populasi homogen) yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan tabel dalam bentuk persentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t.

2.2 Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variabel dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Perbaikan berkesinambungan (X)	Budaya perbaikan berkelanjutan yang menargetkan penghapusan proses ataupun hasil yang tidak memberi nilai tambah disemua lini sistem dan proses dari sebuah organisasi. <i>Continuous Improvement</i> melibatkan setiap orang untuk bekerja sama melakukan perbaikan tanpa harus melakukan investasi modal yang besar. Tjiptono dan Anastasia (2003:270)	<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan Multivoting • Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan • Mempelajari penggunaan waktu • Melokalisasikan masalah Tjiptono dan Anastasia (2003:270)	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Suyadi (2008: 27)	<ul style="list-style-type: none"> • Efektifitas • Tanggung jawab • Disiplin • Inisiatif Suyadi (2008: 27)	Ordinal

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Perbaikan Berkesinambungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Memperhatikan Ide Dan Kreatifitas Karyawan	0.816	0.266	Valid
2	Memberdayakan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan	0.782	0.266	Valid
No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
3	Melakukan Observasi Dulu Sebelum Mengambil Keputusan	0.827	0.266	Valid
4	Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas	0.739	0.266	Valid
5	Memberikan Pendidikan Dan Pelatihan Yang Sesuai Kebutuhan Karyawan	0.777	0.266	Valid
6	Memberikan Kebebasan Terkendali Bagi Setiap Karyawan	0.821	0.266	Valid
7	Perusahaan Dan Karyawan Memiliki Kesatuan Tujuan	0.761	0.266	Valid
8	Perusahaan Dan Karyawan Memiliki Komitmen Kerja	0.693	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data spss v.16

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan yang telah dibuat semuanya dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel kinerja.

Tabel 3. Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Tujuan perusahaan tercapai dengan efektif	0.721	0.266	Valid
2	Kebutuhan karyawan terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik	0.709	0.266	Valid
3	Setiap tugas yang diberikan selalu dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab	0.713	0.266	Valid
4	Menolak diberikan kedudukan yang lebih tinggi karena tanggung jawabnya pun akan semakin tinggi.	0.486	0.266	Valid
5	Selalu taat dengan aturan yang diberikan	0.666	0.266	Valid
6	Menghormati dan disiplin sesuai dengan kedudukan yang dibebankan	0.701	0.266	Valid
7	Membangun kreatifitas yang berkaitan dengan profesi	0.640	0.266	Valid
8	Mendapat perhatian atau tanggapan dari atasan dengan baik	0.642	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data spss v.16

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan yang telah dibuat semuanya dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

3.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel Perbaikan Berkesinambungan dan kinerja.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Perbaikan Berkesinambungan	.906	Reliabilitas Tinggi
Kinerja	.736	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Hasil olah data spss v.16

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,906 untuk dan 0,736 maka variabel perbaikan berkesinambungan dan kinerja karyawan dikatakan reliabel karena $> 0,60$ dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.3 Analisa Deskriptif Perbaikan Berkesinambungan di PT. RBN Tasikmalaya

Adapun hasil pengolahan data dan analisis dari jawaban kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan *Multi-voting*

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Menerapkan *multi-voting* yang dibagi ke dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner.

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Ide dan Kreatifitas Karyawan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	46%
Setuju	4	28	112	50%
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	243	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai menerapkan *Multy-voting*, dengan memperhatikan ide dan kreatifitas karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 243. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 25 orang atau 46% responden, setuju 28 orang atau 50% responden dan tidak ada pendapat 2 orang 4% responden.

Tabel 8. Tanggapan Responden Mengenai Memberdayakan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	45%
Setuju	4	27	108	49%
Tidak Ada Pendapat	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	242	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Menerapkan *Multy-voting*, dengan memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 242. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 25 orang atau 45% responden, setuju 27 orang atau 49% responden dan tidak ada pendapat 3 orang 6% responden.

2. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelanggan

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan yang dibagi ke dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner.

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Observasi Dulu Sebelum Mengambil Keputusan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	42%
Setuju	4	28	112	51%
Tidak Ada Pendapat	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	239	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan melakukan observasi dulu sebelum mengambil keputusan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 239. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang atau 42% responden, setuju 28 orang atau 51% responden dan tidak ada pendapat 4 orang 7% responden.

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	47%
Setuju	4	29	116	53%
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	246	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 246. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 26 orang atau 47% responden dan setuju 29 orang atau 53% responden.

3. Mempelajari Penggunaan Waktu

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan yang dibagi ke dalam 2 (dua) item pernyataan kuesioner.

Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Kebutuhan Karyawan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	45%
Setuju	4	29	116	53%
Tidak Ada Pendapat	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	244	100%

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Mempelajari penggunaan waktu, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang

sesuai kebutuhan karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 244. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 25 orang atau 45% responden, setuju 29 orang atau % responden dan tidak ada pendapat 1 orang 2 % responden.

Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kebebasan Terkendali bagi Setiap Karyawan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	45%
Setuju	4	28	112	51%
Tidak Ada Pendapat	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	242	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 12 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mempelajari penggunaan waktu, dengan memberikan kebebasan terkendali bagi setiap karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 242. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 25 orang atau 45% responden, setuju 28 orang atau 51% responden, tidak ada pendapat 1 orang 2% responden dan tidak setuju 1 orang atau 2% responden.

4. Mengalokasikan Masalah

Berikut ini tanggapan responden atas pernyataan kuesioner berkaitan dengan indikator Perbaikan Berkesinambungan mengenai Mengalokasikan masalah.

Tabel 13. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan dan Karyawan Memiliki Kesatuan Tujuan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	53%
Setuju	4	26	104	47%
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	249	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki kesatuan tujuan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 249. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 29 orang atau 53% responden dan setuju 26 orang atau 47% responden.

Tabel 14. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan dan Karyawan Memiliki Komitmen Kerja

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	65%
Setuju	4	19	76	35%
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		55	256	100%

Berdasarkan tabel 14 di atas, diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki komitmen kerja termasuk

dalam klasifikasi Sangat baik dengan total skor sebesar 256. Adapun responden yang menyatakan sangat setuju 36 orang atau 65% responden dan setuju 19 orang atau 35% responden.

Tabel 15. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perbaikan Berkesinambungan

No	Uraian Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	<i>Multy-voting</i> , dengan memperhatikan ide dan kreatifitas karyawan	55x5= 275	243	Sangat Baik
2	<i>Multy-voting</i> , dengan memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan	55x5= 275	242	Sangat Baik
3	Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan melakukan observasi dulu sebelum mengambil keputusan	55x5= 275	239	Sangat Baik
4	mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, dengan memperhatikan kualitas	55x5= 275	246	Sangat Baik
5	penggunaan waktu, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan	55x5= 275	244	Sangat Baik
6	penggunaan waktu, dengan memberikan kebebasab terkendali bagi setiap karyawan	55x5= 275	242	Sangat Baik
7	mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki kesatuan tujuan	55x5= 275	249	Sangat Baik
8	mengalokasikan masalah, perusahaan dan karyawan memiliki komitmen kerja	55x5= 275	256	Sangat Baik
Jumlah		2200	1961	

Sumber: Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $55 \times 5 \times 8 = 2200$

Nilai terendah secara keseluruhan : $55 \times 1 \times 8 = 440$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\sum \text{kriteria pernyataan}}$$

$$= \frac{2200-440}{5} = 352$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator Perbaikan Berkesinambungan secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Klasifikasi Penilaian Indikator Perbaikan Berkesinambungan Keseluruhan

Nilai	Klasifikasi
440 -792	Sangat Tidak Baik
793 -1145	Tidak Baik
1146 - 1498	Tidak Ada Pendapat
1499 - 1851	Baik
1852 - 2204	Sangat Baik

Berdasarkan perhitungan pada tabel 15 diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Perbaikan Berkesinambungan yang dilaksanakan oleh PT Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 1961.

3.4 Pengaruh Perbaikan Berkesinambungan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya

Besarnya pengaruh Perbaikan Berkesinambungan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dengan menggunakan analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 17 Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.481	2.384		1.460	.150
	Perbaikan_Berkesinambungan	.873	.067	.874	13.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil olah spss v.16

Hasil dari uji *Coefficients*, nilai konstanta $a = 3,481$ dan $b = 0,873$ serta harga $t_{hitung} = 13,112$ dan tingkat signifikansi $= 0,05$, sehingga didapat persamaan regresi linier adalah: $Y = 3,481 + 0,873 X$.

Dari Persamaan regresi tersebut diperoleh:

$a = 3,481$ artinya jika PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya tidak menerapkan Perbaikan Berkesinambungan maka Kinerja Karyawan sebesar 30,815.

$b = 0,873$ artinya setiap peningkatan Perbaikan Berkesinambungan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,873.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 18. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.874 ^a	.764	.760	1.69108	.764	171.914	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), Perbaikan_Berkesinambungan

Sumber : Hasil olah spss v.16

Berdasarkan tabel *model summary* diperoleh angka *R square* sebesar 0,764 Hal ini menunjukkan bahwa Perbaikan Berkesinambungan (X) berpengaruh sebesar 76,4% pada Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji t

Untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak dan seberapa besar signifikansi pengaruh tersebut, kita gunakan uji t.

Tabel 19. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.815	3.923		7.855	.000
	perbaikan_berkesinambungan	.084	.110	.104	.764	.448

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Hasil olah spss v.16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung adalah sebesar 7.855 dan t tabel diperoleh dari tabel t-test dengan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $55 - 1 - 1 = 53$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel bebas) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,674. Jadi t hitung > t tabel ($7.855 > 1,674$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perbaikan berkesinambungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Perbaikan Berkesinambungan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya termasuk kriteria sangat baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan anatara Perbaikan berkesinambungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Hal tersebut dapat dilihat pada analisis koefisien determinasi dimana Perbaikan Berkesinambungan (X) berpengaruh sebesar 76,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Jika dilihat dari uji t diperoleh t hitung > t tabel ($7.855 > 1,674$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya, penulis menyarankan beberapa hal dan di harapkan dapat membantu PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

1. Diharapkan lebih memperhatikan lagi kebutuhan pelanggan dengan baik.
2. Diharapkan lebih memperhatikan karyawan yang memiliki potensi baik, cerdas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, untuk menempati jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan yang memiliki potensi baik, cerdas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut untuk diberi posisi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fandy, Tjiptono dan Diana, Anastasia. (2003). *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: Andi.

- Ghozali. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juergensen, T. (2000) *Continuous Improvement: Mindsets, Capability, Process, Tools and Results*. The Juergensen Consulting Group Inc., Indianapolis.
- Kirom,Bahrul. (2009). *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Raka Cipta.
- Munizu, Musran. (2010). *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Cabang Makassar: PT. Telkom Tbk.
- Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Mohamad. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi.. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Purwanto, Suharyadi. (2007). *Statistika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun dan Effendi. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3 ES.
- Sudjana. (2000). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tumiwa. (2006). *Total Quality Management*. Jakarta: LPFE Usakti.
- Widjaja, Amin. (2013). *Pengantar Manajemen Mutu*. Jakarta: Harvarindo.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI KOPERASI SYARIAH INTISABI UJUNG BERUNG BANDUNG)**

Yasir Muharam Fauzi
yasirfauzi1984@gmail.com
STIBANKS Al Ma'soem

ABSTRACT

This research is motivated by a fundamental problem in all organizations, namely the events that occur in the field of organizational dynamics which, according to the initial hypothesis, there are problems regarding polarization and optimization of the ability to empower Human Resources, especially in terms of motivation. The task of the organization is how to manage human resources in order to carry out the tasks as expected to achieve organizational goals. Then the organization must be able to build and improve employee performance. This can be accomplished in several ways. In this case the researchers tested the effect of motivation on employee performance at the Ujung Berung Bandung Syariah Instisabi Cooperative. The purpose of this research is to find out how much influence the motivation has on employee performance at the Ujung Berung Bandung Syariah Instisabi Cooperative. This journal is expected to be useful for Instisabi Sharia Cooperatives in order to improve employee performance and as input or reference for further research. The research method used in this study is to use an associative quantitative method. The research data was obtained from primary data by distributing questionnaires and then processed using SPSS 23 applications. Researchers also obtained data from the theory of experts. This theory is used to strengthen analysis. The results showed that the motivation variable showed a significant effect on employee performance. The predictive ability of these variables on the level of employee performance in this study amounted to 0.202 or 20.2% while the remaining 79.8% was influenced by other factors not included in the study.

Keywords: *Motivation and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah mendasar di semua wadah organisasi yakni kejadian yang terjadi dilapangan tentang dinamika organisasi yang menurut hipotesis awal terdapat masalah tentang polarisasi dan optimalisasi kemampuan pemberdayaan Sumber Daya Manusia terutama dalam hal motivasi. Tugas organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar melaksanakan tugas sesuai harapan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditempuh dengan beberapa cara. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung. Jurnal ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Koperasi Syariah Instisabi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dengan menyebar kuesioner dan kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Peneliti juga mendapat data-data dari teori para ahli. Teori ini digunakan untuk memperkuat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari variabel tersebut terhadap tingkat kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar

0,202 atau 20,2% sedangkan sisanya 79,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis lembaga keuangan syariah mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun, apalagi pada era modernisasi dan globalisasi saat ini dimana lembaga keuangan syariah telah menjadi sebuah kebutuhan hajat hidup orang banyak. Secara mikro, lembaga keuangan syariah teridentifikasi dengan adanya *baitul maal*, koperasi syariah dan yang lainnya. Dalam operasionalisasi lembaga keuangan syariah, maka tidak lepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya atau sering disebut Sumber Daya Insani (SDI). SDI merupakan faktor penting dan kunci yang menentukan perkembangan suatu lembaga atau organisasi. Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih apalagi dengan adanya teknologi finansial, peranan SDI sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Pihak manajemen harus mampu mengelola SDI agar melaksanakan tugas sesuai harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu untuk terus membangun dan meningkatkan kinerja SDI, agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Kadarisman, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat permasalahan yang sifatnya urgen terkait dengan dinamika koperasi syariah intisabi yakni terdapat kelemahan dalam hal pemberdayaan sumber daya insani lebih spesifik lagi mengenai pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan agar bekerja secara professional. Hal ini ditunjukkan dengan temuan awal, yang seharusnya semakin banyak sumber daya manusia akan memacu semangat kerja karena ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada. Akan tetapi kenyataannya, teori tersebut belum berbanding lurus dengan kinerja yang diharapkan. Hal ini memantik peneliti untuk melakukan penelitian sederhana terhadap ketidaksesuaian antara teori, harapan, atau standar baku yang berlaku di sebuah organisasi.

Peneliti mencoba menelaah sebuah variabel yakni tentang konsep motivasi. Secara teoritis, motivasi akan berkaitan erat dengan kinerja karyawan sebuah organisasi, karena motivasi merupakan pijakan atau landasan awal bagi siapapun termasuk karyawan dalam melaksanakan dorongan tugas untuk melakukan pekerjaan secara dan membuahkan hasil yang maksimal (Olivia Theodora, 2015). Adapun maksud dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung.

1.2 Tinjauan Pustaka

Merujuk pada definisi Motivasi yaitu sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan. Pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi (Saydam, 2000).

Menurut Ahmad Ifham (2010), koperasi syariah adalah usaha koperasi yang meliputi semua kegiatan usaha yang halal, baik, bermanfaat, serta menguntungkan dengan sistem bagi hasil, dan tidak mengandung riba. Adapun Menurut Soemitra (2009), arti koperasi syariah adalah suatu lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan sistem bagi hasil, guna menumbuh-kembangkan usaha mikro dan kecil anggotanya sehingga mampu mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Begitupun Menurut Nur S. Buchori (2009), koperasi syariah adalah jenis koperasi yang mensejahterakan ekonomi para

anggotanya sesuai norma dan moral Islam dan berguna untuk menciptakan persaudaraan dan keadilan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Sedangkan Menurut Kementerian Koperasi UKM RI tahun 2009 pasal 1, koperasi syariah adalah suatu bentuk koperasi yang segala kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, simpanan, sesuai dengan pola bagi hasil (Syariah), dan investasi.

Faktor penting untuk mencapai kinerja terbaik dari seorang karyawan adalah dorongan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk apapun. Rahmat Hidayat dan Chandra Wijaya (2017 : 158) menyatakan bahwa “motivasi pada dasarnya merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang yang menjadi pendorong dalam mencapai suatu tujuan tertentu”. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Wilson Bangun (2012 : 231) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu (*job requirement*).”

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survey yang digunakan untuk metode penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Wallace (1973) penelitian survey digambarkan sebagai suatu proses mentransformasikan lima komponen informasi ilmiah dengan menggunakan lima control metodologis. Komponen ilmiah tersebut adalah (1) teori, (2) hipotesis, (3) observasi, (4) generalisasi empiris, dan (5) penerimaan atau penolakan hipotesis. Sementara itu control metodologis adalah (1) deduksi logika, (2) interpretasi, penyusunan instrument, penyusunan skala, dan penentuan sampel; (3) pengukuran penyederhanaan data, dan perkiraan parameter; (4) pengujian hipotesis dan inferensi logika; serta (5) formulasi konsep, formulasi proporsi, dan penataan proporsi (Sofian Efendi dan Tukiran:2012).

Pada penelitian ini populasi dan sampel adalah seluruh karyawan Koperasi Syariah Intisabi yang berjumlah 44 karyawan. Populasi menurut Sugiyono (2017 : 80) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun sampel Menurut Sugiyono (2017 : 81) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena yang dijadikan obyek penelitian seluruh karyawan. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket kepada seluruh karyawan di Koperasi Syariah Intisabi Ujung Berung untuk mengumpulkan data ordinal terhadap penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden ini memberikan beberapa informasi tentang keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, penghasilan, serta lama bekerja di organisasi. Gambaran umum mengenai variabel motivasi, promosi jabatan, kompensasi dan karyawan di Koperasi Syariah Intisabi secara terinci dideskripsikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kualifikasi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	33	75
	Perempuan	11	25

2.	Usia:		
	Kurang dari 30 tahun	20	45,45
	30 – 40	17	38,64
	Lebih dari 40 – 50 tahun	6	13,64
	Diatas 50 tahun	1	2,27
3.	Status Pernikahan:		
	Belum Menikah	9	20,46
	Menikah	34	77,27
	Janda/Duda	1	2,27
4.	Pendidikan Terakhir:		
	SMA atau Sederajat	1	2,27
	Diploma	37	84,09
	Sarjana	6	13,64
	Magister	0	0
5.	Penghasilan Perbulan:		
	Kurang dari 2 juta	5	11,37
	2 – 4 juta	30	68,18
	Diatas 4 – 6 juta	8	18,18
	Diatas 6 juta	1	2,27
6.	Lama Kerja di Organisasi:		
	Kurang dari 1 tahun	0	0
	1 – 3 tahun	10	22,73
	Lebih dari 3 – 5 tahun	16	36,36
	Diatas 5 tahun	18	40,91
	Total Responden	44	100

Sumber : Hasil penelitian

3.2 Analisa Variabel

3.2.1 Analisa Variabel X (Motivasi)

Pengukuran kualitas pelayanan menggunakan 10 pernyataan yang merupakan pengembangan dari dimensi dan indikator penelitian.

Tabel 2. Analisa Variabel X

No	Analisa Variabel X	SS	S	R	TS	STS	Total
1.	Pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai:						
	Frekuensi	4	20	14	5	1	44
	Persentase (%)	9,1	45,45	31,82	11,36	2,27	100%
2.	Perhatian dan bimbingan dari atasan:						
	Frekuensi	11	26	6	1	0	44
	Persentase (%)	25	59,09	13,64	2,27	0	100%
3.	Pencapaian target organisasi:						
	Frekuensi	12	25	4	3	0	44
No	Analisa Variabel X	SS	S	R	TS	STS	Total
	Persentase (%)	27,27	56,82	9,09	6,82	0	100%
4.	Melakukan pencapaian target dengan lembur:						
	Frekuensi	5	15	20	3	1	44
	Persentase (%)	11,36	34,10	45,45	6,82	2,27	100
5.	Tingkat kewajaran pengawasan yang dilakukan kepada karyawan						

	Frekuensi	6	26	9	2	1	44
	Persentase (%)	13,64	59,09	20,45	4,55	2,27	100
6.	Pengawasan yang dilakukan kepada karyawan						
	Frekuensi	8	32	4	0	0	44
	Persentase (%)	18,18	72,73	9,09	0	0	100
7.	Kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan						
	Frekuensi	5	29	7	2	1	44
	Persentase (%)	11,36	65,91	15,91	4,55	2,27	100
8.	Memiliki hubungan baik antar karyawan						
	Frekuensi	17	26	1	0	0	44
	Persentase (%)	38,64	59,09	2,27	0	0	100
9.	Adanya kesempatan bersosialisasi antar karyawan						
	Frekuensi	8	16	11	6	3	44
	Persentase (%)	18,18	36,36	25	13,64	6,82	100
10.	Terjalinnnya kerjasama yang baik antar karyawan						
	Frekuensi	9	29	6	0	0	44
	Persentase (%)	20,45	65,91	13,64	0	0	100

Sumber : Hasil penelitian

3.2.2 Analisa Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 3. Analisa Variabel Y

No	Analisa Variabel Y	SS	S	R	TS	STS	Total
1.	Jumlah pekerjaan, terdiri dari:						
	Jumlah Pekerjaan yang dibebankan:						
	Frekuensi	3	32	9	0	0	44
	Persentase (%)	6,82	72,73	20,45	0	0	100%
	Tingkat pencapaian volume pekerjaan sesuai standar :						
	Frekuensi	2	31	11	0	0	44
	Persentase (%)	4,55	70,45	25	0	0	100%
2.	Kualitas pekerjaan, terdiri dari:						
	Mutu kerja						
	Frekuensi	3	25	16	0	0	44
	Persentase (%)	6,82	56,82	36,36	0	0	100%
No	Analisa Variabel X	SS	S	R	TS	STS	Total
	Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan harapan organisasi						
	Frekuensi	3	35	6	0	0	44
	Persentase (%)	6,82	79,54	13,64	0	0	100
3.	Ketepatan waktu, terdiri dari:						
	Waktu kerja						
	Frekuensi	7	32	4	1	0	44

	Persentase (%)	15,90	72,73	9,10	2,27	0	100
	Waktu Penyelesaian Tugas						
	Frekuensi	6	31	7	0	0	44
	Persentase (%)	13,64	70,45	15,91	0	0	100
4.	Kehadiran, terdiri dari:						
	Tingkat kehadiran karyawan						
	Frekuensi	11	31	2	0	0	44
	Persentase (%)	25	70,45	4,55	0	0	100
	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja						
	Frekuensi	10	27	7	0	0	44
	Persentase (%)	22,73	61,36	15,91	0	0	100
5.	Kemampuan kerjasama, terdiri dari:						
	Mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja						
	Frekuensi	10	30	4	0	0	44
	Persentase (%)	22,73	68,18	9,09	0	0	100
	Mampu menerima tanggung jawab						
	Frekuensi	8	35	1	0	0	44
	Persentase (%)	18,18	79,55	2,27	0	0	100

Sumber : Hasil penelitian

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Intisabi Ujung Berung Bandung

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel Motivasi.

Tabel 4 Uji Validitas (X)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,545	0,297	Valid
2	0,487	0,297	Valid
3	0,411	0,297	Valid
4	0,818	0,297	Valid
5	0,581	0,297	Valid
6	0,601	0,297	Valid
7	0,433	0,297	Valid
8	0,323	0,297	Valid
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
9	0,527	0,297	Valid
10	0,537	0,297	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil uji validitas untuk variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Validitas (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,305	0,297	Valid
2	0,516	0,297	Valid
3	0,597	0,297	Valid
4	0,432	0,297	Valid
5	0,661	0,297	Valid
6	0,667	0,297	Valid
7	0,767	0,297	Valid
8	0,780	0,297	Valid
9	0,541	0,297	Valid
10	0,617	0,297	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan yang telah dibuat, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi.

Tabel 6 Uji Reliabilitas (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.716	10

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukkan alpha 0,700 yang berarti reliabilitas tersebut tinggi dan dapat dipercaya. Adapun uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.791	10

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas yang diperoleh dari *cronbach alpha* menunjukkan alpha 0,793 yang berarti reliabilitas tersebut tinggi dan dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas Data

Berikut ini hasil uji normalitas data untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Uji Normalitas Data X

Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Motivasi	.982	44	.719

KinerjaKaryaw an	.922	44	.006
---------------------	------	----	------

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas pengujian normalitas yang diperoleh menunjukkan tingkat signifikansi motivasi sebesar 0,719 yang berarti motivasi memiliki distribusi data normal karena $> 0,05$. Adapun pengujian normalitas kinerja karyawan yang diperoleh menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,06 > 0,05$ yang berarti memiliki distribusi normal.

4. Analisis Korelasi Sederhana

Hasil analisis korelasi sederhana untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Analisis Korelasi Sederhana Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.449**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	44	44
KinerjaKaryaw an	Pearson Correlation	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi 0,449 (positif) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ Artinya bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sedang, signifikan dan searah.

5. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	4.119		6.438	.000
	Motivasi	.345	.106	.449	3.258	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 26,519 + 0,345 X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 26,519, artinya jika motivasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan adalah 26,519. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,345, artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,345

6. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis Koefisien Determinasi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.183	2.863

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,202 atau 20,2%, artinya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,2%. Kemudian sisanya sebesar 79,8% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

7. Uji t

Hasil uji t variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.519	4.119		6.438	.000
	Motivasi	.345	.106	.449	3.258	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung = 3,258 > nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya 0,002 < 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Instisabi Ujung Berung Bandung. Hal tersebut dapat dilihat pada uji t dimana diperoleh nilai t hitung = 3,258 > nilai t tabel = 2,021 dengan signifikansinya 0,002 < 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Ifham, Solihin, (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Gramedia Pustaka Utama.

- Buchori, Nur. S, (2009). *Koperasi Syariah, Sidoarjo: Kelompok Mas Media Buana Pustaka.*
- Hidayat, Rahmat dan Chandra Wijaya. (2017). *Ayat-ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam.* Medan : LPPPI.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Human Resource Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta : Djanbatan.
- Soemitra, A, (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah,* Jakarta: Prenada Media
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif.* Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Supangat, Andi. (2010). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik.* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Teodora, Olivia. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.* Surabaya: Jurnal Ilmiah AGORA Vol 3, No. 2.
- Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara.
- Wirartha, I Made. (2006). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi.* Yogyakarta : Andi Offset.

ANALISIS PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, *NON PERFORMING FINANCE MURABAHAH*, DAN INFLASI TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA

Linda Sri Anisa

Politeknik Ganesha Bandung
lindasrianisa.ksy15@polban.ac.id

Fifi Afiyanti Triuspitorini

Politeknik Ganesha Bandung
fifi.afiyanti@polban.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of DPK, Murabaha NPF, and inflation towards Murabaha Financing partially or simultaneously at the Indonesian Sharia Commercial Bank for the period of 2016-2018. In this study, the method used is a quantitative method and uses secondary data. Secondary data were obtained from Shariah Banking Statistics reports published by the Otoritas Jasa Keuangan (OJK) and Bank Indonesia in the period January 2016 -December 2018. The data in this study were 36 data. The technique analysis used in this study is multiple linear regression using the SPSS 23 application programs. The results of this study indicate that based on a hypothesis test that is partially (t-test) that DPK and inflation have significant negative effect on Murabahah Financing. Whereas NPF Murabaha has insignificant negative effect in Murabaha Financing. The results of the simultaneous hypothesis test (F-Test) show that DPK, NPF Murabahah, and Inflation simultaneously or together have a significant effect on Murabaha Financing.

Keywords: *DPK, NPF Murabaha, Inflasi and Murabahah Financing.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan DPK, NPF *Murabahah*, dan Inflasi terhadap Pembiayaan *Murabahah* secara parsial maupun secara simultan pada Bank Umum Syariah Indonesia periode 2016-2018. Pada penelitian ini metode yang dilakukan adalah metode kuantitatif dan menggunakan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari laporan Statistik Perbankan Syariah yang dipublikasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia periode Januari 2016 – Desember 2018. Data penelitian ini sebanyak 36 data. Teknik analisis pada penelitian adalah regresi linier berganda menggunakan aplikasi program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menyebutkan berdasarkan uji hipotesis bahwa secara parsial (Uji-t), DPK dan Inflasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah*. Sedangkan untuk NPF *Murabahah* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah*. Hasil dari uji hipotesis secara simultan (Uji-F) menunjukkan DPK, NPF *Murabahah*, dan Inflasi secara bersama-sama pengaruhnya signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah*.

Kata Kunci: *DPK, NPF, Murabahah, Inflasi dan Pembiayaan Murabahah.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Indonesia sebagai salah satu negara yang mayoritasnya beragama Islam sangat cocok untuk menerapkan dan mengembangkan bank yang berbasis prinsip

syariah. Sudarsono (2003) berpendapat bahwa perbankan syariah dalam menjalankan fungsinya ada dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2008 yaitu bank syariah merupakan lembaga keuangan yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat yang dimana pihak kelebihan dana (*surplus*) setelah itu menyalurkannya ke pihak yang kekurangan dana (*defisit*) dengan mekanisme tertentu. Menghimpun dana masyarakat dilakukan melalui simpanan dan investasi yaitu tabungan *wadiah*, tabungan *mudharabah*, giro *wadiah*, giro *mudharabah*, dan deposito (Setiawan, 2018). Sedangkan penyaluran dananya dilakukan oleh kegiatan-kegiatan pembiayaan dan beberapa akad yaitu seperti *murabahah*, *mudharabah*, *musyarakah*, *ijarah*, *istishna*, dan *salam*.

Berdasarkan data Bank Indonesia, pembiayaan *murabahah* di sepanjang tahun 2017 mendominasi pembiayaan di Perbankan Syariah di Indonesia. Menurut Maula (2008) akad ini menjadi sangat mendominasi karena pembiayaan *muabahah* mempunyai sifat *requireid rated of profit* yang pasti akad sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Selain itu pembiayaan yang berakad *murabahah* mempunyai karakteristik resiko paling rendah di antara pembiayaan-pembiayaan yang lain. Praktik *murabahah* di bank syariah mempunyai kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan *musyarakah* serta *mudharabah*.

Berikut disajikan data komposisi pembiayaan yang diberikan oleh Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS).

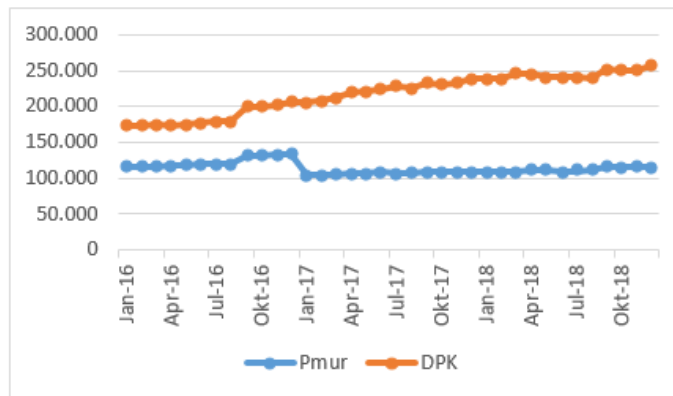
Tabel 1. Komposisi Pembiayaan pada BUS danUUS (milliar rupiah)

INDIKATOR	2014	2015	2016	2017
Akad <i>Mudharabah</i>	15.049	15.698	16.241	18.114
Akad <i>Musyarakah</i>	49.478	60.816	78.511	101.576
Akad <i>Murabahah</i>	117.380	122.118	139.575	150.388
Akad <i>Salam</i>	0	0	0	0
Akad <i>Istishna</i>	633	770	878	1.189
Akad <i>Qardh</i>	5.965	3.951	4.731	6.349
Akad <i>Ijarah</i>	11.621	10.635	9.151	9.233
Akad Lainnya	51	0	0	0

Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK (diolah penulis)

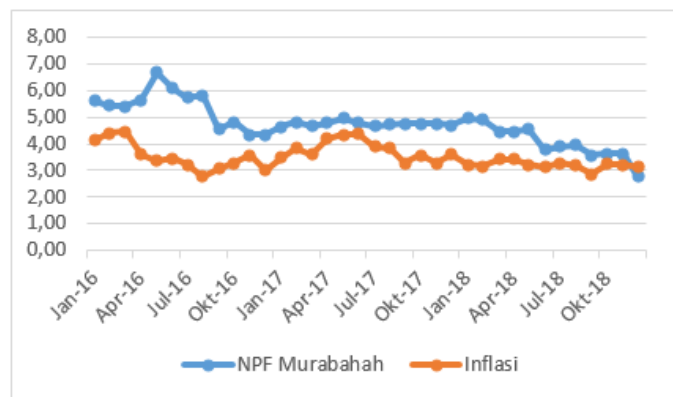
Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa penyaluran dana pembiayaan *murabahah* merupakan penyaluran dana pembiayaan yang paling banyak di antara pembiayaan lainnya. Setiap tahunnya pembiayaan *murabahah* mengalami peningkatan/kenaikan yaitu tahun 2014 sebesar Rp 117.380 miliar rupiah, ditahun 2015 yaitu sebesar Rp. 123.118 miliar rupiah, ditahun 2016 yaitu sebesar Rp. 139.575 miliar rupiah dan pada tahun 2017 sebesar Rp 150.388 miliar rupiah. Berbanding terbalik dengan pembiayaan *salam* yang belum populer di kalangan masyarakat (Mustofa & Setiawan, 2017). Sehingga pembiayaan *murabahah* merupakan urat nadi produk investasi dalam kegiatan penyaluran dana perbankan syariah.

Faktor yang dapat mempengaruhi penyaluran dana bank ke pembiayaan *murabahah* yaitu suatu bentuk keputusan manajemen perusahaan yang terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal adalah pengambilan keputusan dan strategi-strategi operasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan kebijakan moneter, tingkat inflasi, fluktuasi nilai tukar, dan inovasi instrumen keuangan. Faktor internal pertama diduga dapat mempengaruhi dalam penyaluran dananya kepada pembiayaan *murabahah* adalah Dana Pihak Ketiga (DPK). Dana Pihak Ketiga adalah dana yang dihimpun dari masyarakat yaitu terdiri dari giro, tabungan, deposito. Kontribusi Dana Pihak Ketiga merupakan sumber yang paling besar. Kedua yaitu NPF *Murabahah* yang sangat berpengaruh kepada pengendalian biaya sekaligus berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen pembiayaan perusahaan bank itu sendiri.



Sumber: Statistik Perbankan Syariah, OJK (diolah penulis)

Gambar 1. Pembiayaan Murabahah dan DPK pada BUS (miliar rupiah)



Sumber: Statistik Perbankan Syariah, OJK (diolah penulis)

Gambar 2. NPF Murabahah dan Inflasi pada BUS (miliar rupiah, %)

Terdapat hal yang menarik dan menjadi fenomena bisnis dalam penyaluran dana pembiayaan *murabahah* pada periode 2016-2018 dan NPF *murabahah* pada Bank Umum Syariah. Dapat dilihat pada Gambar 1 pembiayaan *murabahah* yang disalurkan oleh Bank Umum Syariah pada bulan Desember 2016 ke bulan Januari 2017 mengalami penurunan cukup signifikan yaitu sebesar Rp133.956 miliar rupiah menjadi Rp104.373 miliar rupiah. Tetapi pada Gambar 2 komposisi Dana Pihak Ketiga terhadap Bank Umum Syariah mengalami peningkatan di setiap bulannya. Begitu pula dengan NPF *murabahah* pada Gambar 2 di Bank Umum Syariah yang mengalami penurunan di setiap bulannya. Hal ini bisa menjadi fenomena bisnis dalam penyaluran dana pembiayaan *murabahah* karena Maula (2008) menyatakan bahwa peningkatan NPF *murabahah* yang dimiliki bank akan membuat semakin rendah pembiayaan yang disalurkan. NPF *murabahah* yang rendah menyebabkan bank akan meningkatkan pembiayaan. Selain faktor internal yang dapat mempengaruhi penyaluran dana pembiayaan *murabahah* ada pula faktor eksternal yang dapat mempengaruhi penyaluran dana pembiayaan *murabahah* yaitu Inflasi. Menurut (Karim, 2010), tingkat inflasi akan melemahkan semangat masyarakat untuk menabung (urunya *marginal propensity to save*) secara tidak langsung hal ini akan menurunkan pula ketersediaan dana bagi bank sehingga ketika terjadinya tingkat inflasinya cenderung akan mempengaruhi seberapa besar sejumlah pembiayaan yang diberikan oleh bank kepada calon debiturnya.

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Definisi Pembiayaan Murabahah

Murabahah adalah salah akad pembiayaan syariah yang menggunakan prinsip jual beli. Saat ini, jenis transaksi *murabahah* dijalankan ini sangat mendominasi oleh lembaga keuangan syariah, berikut alasan *murabahah* menjadi akad yang mendominasi (Wiroso, 2005), yaitu:

1. Mudah diimplementasikan
Transaksi Jual beli berakad *murabahah* yang cepat, mudah diimplementasikan dan dipahami, karena parasa pelaku bank syariah menyamakan *murabahah* ini dengan kredit investasi konsumtif.
2. Memprediksi pendapatan bank
Dalam transaksi *murabahah*, bank syariah sudah bisa mengestimasi pendapatan yang akan diterima, karena transaksi akad *murabahah* yaitu hutang nasabah itu harga jual sedangkan dalam harga jual kadang terkandung jumlah pokok dan porsi keuntungan. Maka dari itu bank dapat memprediksi pendapatan bank dalam keadaan normal.
3. Tidak diperlukan untuk mengenali nasassabahnya sampai dalam
Dengan adanya *murabahah* yang pembayarannya dilakukan secara tangguh, maka dari itu akan timbul hutang dari nasabah. Dalam hal ini hubungan bank dengan nasabah yaitu hubungan hutang piutang. Sehingga dalam kondisi bagaimanapun nasabah berkewajiban membayar hutangnya sesuai dengan harga barang yang diperjualbelikan. Bank cukup menerapkan prinsip kehati-hatian dan tidak perlu menganalisa dan mencari sumber pengembaliannya secara khusus, tetapi cukup secara singkat dan global.
4. Menganalogikan *murabahah* dengan pembiayaan konsumtif
Jika diperhatikan, sepiantas memang terdapat persamaan antara jual beli *murabahah* dengan pembiayaan konsumtif.

Pada praktiknya *murabahah* merupakan urat nadi investasi pembiayaan perbankan syariah di Indonesia. Dalam Islam, jual beli sebagai sarana tolong menolong antara sesama umat manusia yang diridhoi oleh Allah SWT.

Dalam fatwa nomor 04/DSN-MUI/IV/2000 Tanggal 1 April 2000 tentang *Murabahah*, sebagai landasan syariah transaksi *murabahah* adalah sebagai berikut: (DSN, 2000)

(Al-Qur'an dan terjemahannya)

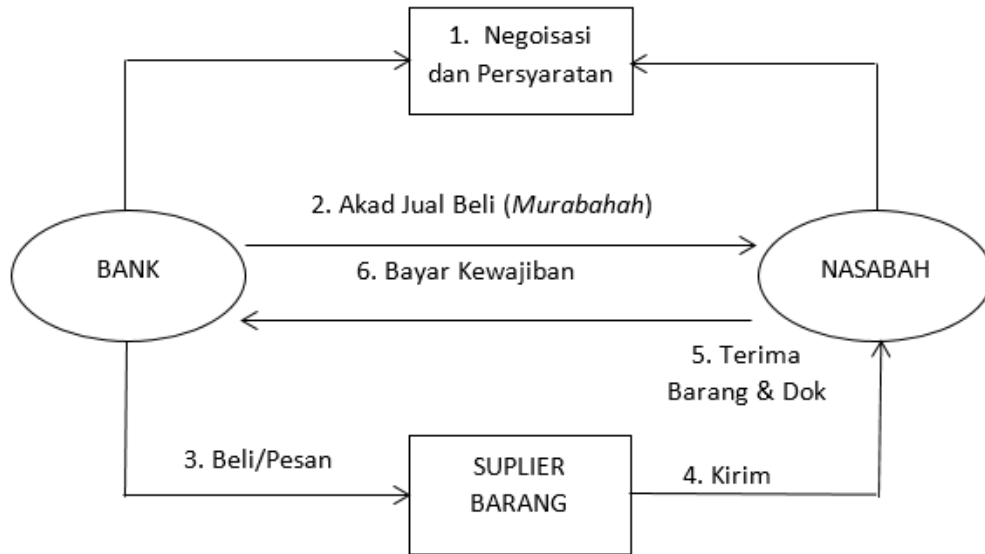
1. “...Dan Allah telah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba..“ (QS.Al-Baqarah; 275)
2. “Dan jika (orang berhutangini) dalam kesaukaran, maka bersilah tangguh sampai ia berkelapangan...“ (QS.2 Al-Baqrah;2280)

Al-Hadits

1. Hadist Nabi riwayat Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda, “Ada tiga hal yang mengandung berkah: jual beli tidak secara tunai, muqaradha (mudharabah),² dan² mencampur jewawut dan gandum untuk kepentingan rumah tangga, bukan untuk dijual” (HR. Ibnu Majah dan Shuhaib).
2. Hadist Nabi riwayat Tirmidzi dari Amr bin Auf: “Perdamaian dapat dilakukan diantara kawan muslimin, kecuali perdanmaian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram; dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka² kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.
3. Hadits Nabi riwayat Abdu Al-Raziq dari Zaid bin Aslam, Rasulullah ditanya tentang ‘urban (uang muka) dalam jual beli, maka beliau menghalalkannya.

1.2.2 Mekanisme Murabahah di Bank Syariah

Secara umum, aplikasi di perbankan dari *murabahah* dapat digambarkan ke dalam skema sebagai berikut:



Sumber: Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik (2001); Muhammad Syafi'i Antonio

Gambar 3. Mekanisme Praktik Murabahah

1.2.3 Hubungan Variabel DPK terhadap Pembiayaan *Murabahah*

Bank Syariah yang menjalankan fungsinya sebagai media intermediasi antara penghimpun dana dan penyaluran dana mempunyai hubungan yang saling ketergantungan karena besarnya dana yang disalurkan oleh bank tergantung seberapa besarnya dana yang disediakan oleh bank melalui penghimpunan dananya seperti Dana Pihak Ketiga.

Besar kecilnya dana yang berhasil dihimpun oleh suatu bank merupakan satu barometer dalam menilai tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank yang bersangkutan. DPK merupakan sumber dana bank yang utama, yang dapat diumpamakan sebagai darah dalam tubuh manusia. Sehingga jika pada suatu bank, pertumbuhan DPK menunjukkan kecenderungan yang menurun, maka hal tersebut dapat memperlemah kegiatan operasional bank (Rinaldy, 2008). Oleh karena itu, semakin banyak DPK yang dihimpun oleh bank, maka akan semakin banyak pula dana yang disalurkan oleh bank tersebut.

H1 : Diduga DPK berpengaruh terhadap Pembiayaan Murabahah di Bank Umum Syariah.

1.2.4 Hubungan Variabel NPF *Murabahah* terhadap Pembiayaan *Murabahah*

Dalam menjalankan fungsi intermediasi bagi bank yang menyalurkan dananya kepada masyarakat yang mengalami kekurangan dana. Penyaluran dana ini menimbulkan risiko bagi bank karena harus berhati-hati dalam memberikan pembiayaannya sehingga tidak terjadi pembiayaan bermasalah dikemudian hari. *Non Performing Financing* (NPF) adalah resiko tidak terbayarnya pembiayaan yang disalurkan oleh bank. Jika NPF mengalami peningkatan maka pembiayaan *murabahah* yang disalurkan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya jika NPF mengalami penurunan maka pembiayaan *murabahah* yang disalurkan mengalami peningkatan (Qolby & Luthfi, 2013). Menurut Hijriyani & Setiawan (2017), NPF yang tinggi akan dapat mengganggu perputaran modal, sehingga bank akan terlebih dahulu mengevaluasi kinerjanya dengan menghentikan pembiayaan hingga NPF berkurang. Karena bagaimanapun, NPF yang tinggi dapat menurunkan pendapatan margin (Dewi, Setyowati, & Setiawan, 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar risiko yang akan diperoleh suatu bank maka semakin kecil pembiayaan yang disalurkan.

H2 : Diduga NPF berpengaruh terhadap Pembiayaan Murabahah di Bank Umum Syariah

1.2.5 Hubungan Variabel Inflasi terhadap Pembiayaan Murabahah

Inflasi mencerminkan stabilitas ekonomi, secara teori inflasi bisa melemahkan semangat masyarakat untuk menabung (*Marginal Propensity to Save turun*), kecenderungan berbelanja meningkat (*Marginal Propensity to Consume naik*) dan akan mengarah terhadap investasii non-produktrif (Karim, 2008). Sehingga hubungan antara inflasi dengan pemiaayaan *murabahah* menjadi negatif. Apabila inflasi yag mengalami peningkatan maka harga barang-barang yang akan menjadi objek transaksi sangat dipengaruhi karena akan meningkat juga, selera maryarakat menjadi turun dan pembiayaan *murabahah* juga akan menjadi turun (Pinaringati, 2012).

H3 : Diduga Inflasi berpengaruh terhadap Pembiayaan Murabahah di Bank Umaum Syariah.

H4 : Diduga DPK, NPF dan Inflasi berpengaruh secara simultan terhadap Pembiayaan Murabahah di BankUmum Syariah.

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah yang telah menjadi Bank Umum Syariah, data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data dari bulan Januari 2016 sampai bulan Desember 2018. Penelitan ini menggunakan data *time series* per bulan. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif artinya data yang diukur adalah data angka-angka.sumber data yang diperoleh dalam yaitu data yang diperoleh dari laporan publikasi masing-masing *website* seperti pembiayaan *murabahah*, DPK, dan NPF yaitu Statistik Perbankan Syariah dalam Otoritas Jasa Keuangan www.ojk.go.id dan Inflasi diperoleh dari *website* yang dipublikasikan oleh Bank Indonesia www.bi.go.id periode 2016-2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah Bank Umum Syariah yang telah sudah terdaftar pada di Otoiritas Jasa Keuangan pada tahun 2018. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampel jenuh dimana semau populasinya menjadi sampel, yaitu:

Tabel 2 Bank Umum Syariah

1.	PT. Bank Aceh Syari'ah	8.	PT. Bank Syari'ah Mandiri
2.	PT BPD Nusa Tenggara Barat	9.	PT. Bank Mega Syari'ah
3.	PT. Bank Muamalat Indonesia	10.	PT. Bank Panin Dubai Syari'ah
4.	PT. Bank Victoria Syari'ah	11.	PT. Bank Syari'ah Bukopin
5.	PT. Bank BRISyari'ah	12.	PT. Bank BCA Syari'ah
6.	PT. Bank Jabar Banten Syari'ah	13.	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syari'ah
7	PT. Bank BNI Syari'ah	14.	PT. Maybank Syari'ah Indonesia

Sumber: Statistik Perbankan Syari'ah, OJK (diolah penulis)

Untuk pengolahan data, menggunakan metode kuadrat terkecil biasa yang disebut (*Ordinary Leas Square/OLS*) untuk model regresi linier berganda dan analisis kuantitatif dengan model ekonometrik untuk mendapatkan gambaran yang jelas hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan alat bantu ekonomika (*software*) yaitu SPSS *Statistics* 23. Analisis regesi ini digunakan untuk mempelajari hubungan antar satu variabel yang tidak bebas kepada variabel bebas tujuannya untuk meramal atau memperkirakan nilai rata-rata dari variabel-variabel tidak bebas. Analisis regresi berganda ini harus memenuhi syarat lolosnya uji asumsi klask seperti uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,737	2,045		8,183	,000		
X1=DPK	-,354	,109	-,691	-3,242	,003	,395	2,529
X2=NPF	-,056	,097	-,121	-,583	,564	,417	2,399
INFLASI	-,076	,021	-,505	-3,568	,001	,898	1,113

a. Dependent Variable: LN_Y1

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$LnPMur = 16.737 - 0,354 Ln_DPK - 0,056 Ln_NPF - 0,076 Inflasi$$

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,05069888
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,111
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Berdasarkan hasil tabel4 diatas uji normalitas pada penelitian ini adalah sebesar 0,141. Hal ini berarti bahwa hasilnya lebih besar dari nilai signifikansinya yaitu > 0,05. Hasil pada model regresi ini layak dipakai.

3.2.2 Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652 ^a	,425	,371	,05302	1,034

a. Predictors: (Constant), INFLASI, LN_X2, LN_X1

b. Dependent Variable: LN_Y1

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson (D-W) adalah sebesar 1,034 hasil uji Durbin-Watson tersebut bebas dari Autokorelasi. Angka tersebut masih berada di

antara -2 sampai dengan +2, yang merupakan syarat sebuah model regresi yang tidak terdapat autokorelasi. Hasilnya model regresi ini tidak terdapat masalah gejala autokorelasi.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,737	2,045		8,183	,000		
X1=DPK	-,354	,109	-,691	-3,242	,003	,395	2,529
X2=NPF	-,056	,097	-,121	-,583	,564	,417	2,399
INFLASI	-,076	,021	-,505	-3,568	,001	,898	1,113

a. Dependent Variable: LN_Y1

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Hasil dari uji multikolinearitas di atas pada tabel 6, model regresi ini tidak terdapat masalah dalam multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF-nya kurang dari 10,00.

3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,058	1,297		1,587	,122
X1=DPK	-,126	,069	-,474	-1,827	,077
X2=NPF	-,045	,061	-,187	-,739	,465
INFLASI	-,023	,014	-,295	-1,715	,096

a. Dependent Variable: ABSRES

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Hasil dari uji heteroskedastisitas ini yaitu tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian karena nilai signifikan masing-masing ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05 dengan nilai signifikansi variabel yaitu LN_X1 (DPK) 0,077, LN_X2 (NPF) 0,465, dan Inflasi 0,096.

3.3 Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 8. Adjusted R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,652 ^a	,425	,371	,05302	1,034

a. Predictors: (Constant), INFLASI, LN_X2, LN_X1

b. Dependent Variable: LN_Y1

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Berdasarkan tampilan *output* pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R²* dari model regresi sebesar 0,371 (37%) variabel pembiayaan *murabahah* dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu DPK, NPF, dan Inflasi. Sisanya 63% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

3.4 Pengujian Hipotesis

Uji-t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 9. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,737	2,045		8,183	,000
	X1=DPK	-,354	,109	-,691	-3,242	,003
	X2=NPF	-,056	,097	-,121	-,583	,564
	INFLASI	-,076	,021	-,505	-3,568	,001

a. Dependent Variable: LN_Y1

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Secara parsial DPK, dan Inflasi berpengaruh negatif terhadap pembiayaan *murabahah* pada Bank Umum Syariah. Sedangkan NPF *murabahah* tidak berpengaruh terhadap pembiayaan *murabahah* pada BankUmum Syariah.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Tabel 10. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,067	3	,022	7,887	,000 ^b
	Residual	,090	32	,003		
	Total	,156	35			

a. Dependent Variable: LN_Y1

b. Predictors: (Constant), INFLASI, LN_X2, LN_X1

(Sumber: Output IBM SPSS Statistic 23)

Berdasarkan hasil uji f di atas pada tabel 10 menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama DPK, NPF *murabahah*, dan Inflasi berpengaruh terhadap pembiayaan *murabahah* pada Bank Umum Syariah karena nilai F diperoleh sebesar 7,887 sedangkan untuk F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $n = 36$ dan $k = 3$, maka pengamatan uji F pun dapat dilihat dari nilai $(F_{hitung} = 7,887) > (F_{tabel} = 2,90)$, signifikansinya yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Pengaruh DPK terhadap Pembiayaan *Murabahah*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa DPK berpengaruh negatif signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah*. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Nurjaya (2011) dan Pinarigani (2012) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif. Hal ini disebabkan karena bank menjadi pihak intermediasi yang menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menjalankan fungsinya sebagai penyalur dana pada pembiayaan *murabahah*. DPK yang bersifat jangka pendek terdiri dari tabungan, giro, dan deposito dialokasikan pada kegiatan pembiayaan yang memiliki jangka waktu pendek juga sehingga mengurangi risiko bank apabila terjadi gagal bayar.

Meningkatnya dana pihak ketiga ini di bank syariah belum tentu digunakan untuk meningkatkan porsi pembiayaannya yang diberikan kepada nasabah, kemungkinan bahwa bank tertarik untuk menanamkan dananya di beberapa instrumen keuangan lainnya meliputi SWBI, PUAS dan lain-lain. Dengan menyalurkan dananya kepada instrumen tertentu dapat dikatakan bahwa bank memperoleh keuntungan dengan risiko rendah. Pada saat tertentu bank tidak akan menyalurkan semua dananya yang dihimpun untuk menjaga likuiditasnya supaya

bank sewaktu-waktu apabila nasabah mengambil atau melakukan penarikan dananya, bank tidak akan mengalami kesulitan likuiditas, sehingga kesehatan bank dan kinerjanya selalu terjaga.

4.2 Pengaruh NPF *Murabahah* terhadap Pembiayaan *Murabahah*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa NPF *Murabahah* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah* dan ini bertentangan dengan penelitian Donna & Khotimah, Juni (2008) dan Faisal (2010) yang menunjukkan bahwa NPF berpengaruh positif terhadap pembiayaan *murabahah*, bahwa diduga NPF bank syariah relatif kecil dibandingkan dengan bank konvensional sehingga ini bukan menjadi pertimbangan utama dalam menawarkan pembiayaan, karena sebelumnya manajerial bank syariah sendiri sudah sangat menyeleksi para nasabahnya dengan prinsip kehati-hatian. Tidak adanya pengaruh NPF *Murabahah* terhadap pembiayaan *murabahah* ini bisa terjadi karena pada dasarnya NPF *Murabahah* bank syariah masih dalam kisaran normal. Otoritas Jasa Keuangan mensyarakan bahwa NPF dibawah 5% masih berada dalam kondisi yang baik ini terbukti dalam POJK Nomor 15/POJK.03/2017. Hal ini berarti bahwa manajemen bank syariah belum menjadikan NPF *Murabahah* itu sendiri sebagai acuan dalam Penyaluran Dana Pembiayaan *Murabahah* rata-rata di Bank Umum Syariah karena tingkat NPF *Murabahah* masih dalam kategori normal. Pengaruh negatif meskipun tidak signifikan menunjukkan bahwa NPF yang kecil akan meningkatkan pembiayaan *murabahah*. Hal ini berarti bahwa ketatnya pengendalian NPF *Murabahah* yang dilakukan oleh manajemen bank dengan melakukan seleksi ketat terhadap setiap pengajuan. Semakin besar risiko maka semakin baik bank dalam mengelola kredit karena lebih besar pendapatan yang diterima atas kredit yang diberikan dibandingkan dengan biaya bunga yang harus dikeluarkan oleh bank (Taruna & Setiawan, 2019).

4.3 Pengaruh Inflasi terhadap Pembiayaan *Murabahah*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inflasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah*, hal ini sejalan dengan penelitian Piningani (2012) bahwa jika inflasi mengalami peningkatan maka harga barang yang menjadi objek transaksi akan mengalami peningkatan juga, maka dari itu selera masyarakat mengalami penurunan dan pembiayaan *murabahah* juga menurun. Pengaruh inflasi terhadap pembiayaan *murabahah* yang negatif disebabkan karena objek transaksi atau harga barang yang meningkat akan menyebabkan pembiayaan *murabahah* turun karena inflasi menyebabkan harga objek pada pembiayaan *murabahah* meningkat, sehingga selera masyarakat dalam pengadaan pembiayaan *murabahah* menurun juga. Terjadinya inflasi disebabkan uang yang beredar di masyarakat terlalu banyak, sehingga harga barang meningkat. Uang yang beredar di masyarakat dari November 2018 sampai Desember 2018 tercatat menurun dari 6,6 (yoy) menjadi 6,3 (yoy) dan inflasi yang terjadi di bulan November sebesar 3,23% menjadi 3,13.

3.5.4 Pengaruh DPK, NPF, Inflasi terhadap Pembiayaan *Murabahah*

Berdasarkan uji penelitian, dapat dianalisis bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu 0,371 itu berarti bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan pembiayaan modal kerja sebesar 37% kemudian sisanya 63% dapat diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model pada penelitian ini. Variabel DPK, NPF *Murabahah* dan Inflasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pembiayaan *Murabahah* dan memiliki nilai positif, hal ini dikarenakan besaran jumlah DPK yang dihimpun meningkat. Apabila dilihat dari risiko dalam menyalurkan pembiayaan yang dapat digambarkan pada NPF *Murabahah*. Perkembangan NPF *Murabahah* di BUS tidak berpengaruh signifikan terhadap Pembiayaan *Murabahah* karena NPF

dari periode 3 tahun terakhir mengalami penurunan, ini berarti bahwa pembiayaan non lancar mengalami penurunan yang mana masyarakat tepat dalam membayar cicilan pembiayaan *Murabahah*.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diruraikan pada pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dana Pihak ketiga (DPK) berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang negatif terhadap pembiayaan *murabahah*. Artinya ketika simpanan dana pihak ketiga yang dihimpun oleh Bank Umum Syariah di Indonesia naik maka pembiayaan *murabahah* yang disalurkan menurun. DPK yang diukur dengan jumlah tabungan dan deposito pada Bank Umum Syariah di Indonesia pada dasarnya mengalami kenaikan. Bank Umum Syariah dalam menjalankan aktivitasnya berfungsi sebagai intermediasi sehingga setelah berhasil menghimpun dana dari pihak ketiga, bank syariah berkewajiban menyalurkan dana tersebut untuk pembiayaan.
2. *Non Performing Financing (NPF) Murabahah* berpengaruh negatif tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Dimana faktor eksternal nasabah loyal terhadap perbankan syariah sehingga tingkat pengembalian berjalan dengan baik. Faktor internal yaitu pihak manajerial yang melakukan pengumpulan pengembaliannya dengan baik sehingga NPF *Murabahah* bank syariah masih dalam tingkat wajar.
3. Inflasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang negatif terhadap pembiayaan *murabahah* yang disalurkan Bank Umum Syariah di Indonesia. Artinya semakin tinggi tingkat inflasi maka pembiayaan *murabahah* pada Bank Umum Syariah yang disalurkan akan menurun.
4. Hasil dari uji F menghasilkan bahwa DPK, NPF *Murabahah* dan inflasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel pembiayaan *murabahah*.

5.2 SARAN

Setelah melihat hasil dari penelitian ini, analisis data dan membuat kesimpulan dari hasil penelitian, perlu adanya saran sehingga keterbatasan yang ada diharapkan dapat disempurnakan pada penelitian yang akan datang dan dapat dijadikan suatu masukan serta bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah, apabila meningkatkan pembiayaan *murabahah* maka pemerintah harus membuat kebijakan yang menjadikan investasi di sektor riil kondusif sehingga akan membuat pembiayaan *murabahah* meningkat. Terutama dari sisi regulasi, diharapkan pemerintah mendukung penuh pembiayaan *murabahah*, agar *market share* di Indonesia terus meningkat.
2. Bagi Bank Umum Syariah di Indonesia dalam meningkatkan pembiayaan *murabahah*, seharusnya memperhatikan faktor dana pihak ketiga yang paling berpengaruh dalam penelitian ini karena dana pihak ketiga bisa dikendalikan oleh bank syariah. Dari sisi pendanaan, apabila dana pihak ketiga meningkat seharusnya diimbangi dengan peningkatan penyaluran dana.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti Penyaluran Dana *Murabahah* harus lebih melihat faktor lain yang dapat mempengaruhi selain Dana Pihak Ketiga, NPF *Murabahah* dan Inflasi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahannya. (t.thn.). Departemen Agama RI: CP Penerbit Diponegoro.

Dewi, R. P., Setyowati, D. H., & Setiawan. (2017). Faktor Penentu Pendapatan Margin Istishna pada Bank Umum Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 13, no. 1, 31-40.

Donna, D. R., & Khotimah, N. (Juni, 2008). Faktor Bagi Hasil Pada Produk Mudharabah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol.2, no.2. .

Drs. Zainul Arifin, M. (April 2009). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*.

Effendi, R. (2013). Analisis Penerapan PSAK 107 Tentang Akuntansi Ijarah Dalam Pembiayaan Perbankan Syariah. 4.

Faisal, M. E. (2010). Pengaruh Non Performing Financing (NPF) Terhadap Pembiayaan Murabahah (Studi pada Bank DKI Syariah)", Fakultas mSyariah dan Hukum. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 73.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.

Hijriyani, N. Z., & Setiawan. (2017). Analisis Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia sebagai Dampak dari Efisiensi Operasional. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 194-209.

Karim, A. A. (2008). *Ekonomi Makro Islami*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Karim, A. A. (2010). *Bank Islam (Analisis Fiqih dan Keuangan)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Maula, K. H. (2008). Pengaruh Simpanan (Dana Pihak Ketiga), Modal Sendiri, Margin Keuntungan, dan NPF terhadap Pembiayaan Murabahah pada Bank Syariah Mandiri. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 16:54.

Mustofa, I., & Setiawan. (2017). Hubungan Faktor-Faktor Penentu Pembiayaan Bai' Salam di Kecamatan Candipuro Lampung Selatan. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, Vol. 10, No. 2, 79-8.

Nurjaya, E. (2011). Analisis Pengaruh Inflasi, Sertifikat Bank Indonesia Syariah (SBIS), Non Performing Financing (NPF) Dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Terhadap Pembiayaan Murabahah pada Bank Syariah di Indonesia. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

- Nurjaya, E. (2018, Desember 1). Analisis Pengaruh Inflasi, Sertifikat Bank Indonesia Syariah (SBIS), Non Performing Financing (NPF) Dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Terhadap Pembiayaan Murabahah pada Bank Syariah di Indonesia. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. Diambil kembali dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta: <http://repository.uinjkt.ac.id.pdf>
- Pinaringani, S. (2012). Analisis pembiayaan murabahah perbankan syariah dengan metode sytem dynamics. *Skripsi UIN Jakarta*.
- Qolby, & Luthfi, M. (2013). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pembiayaan pada Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2007 – 2013. *Economics Development Analysis Journal, EDAJ 2 (4)*, Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Rinaldy, E. (2008). *Membaca Neraca Bank*. Jakarta: INDONESIA LEGAL CENTER.
- Setiawan. (2018). Determinan Penentu Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Perbankan Syariah, Vol. 1, No. 2*, 51-60.
- Sudarsono, H. (2003). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian, Edisi 19*. Bandung: Alfabeta.
- Syukron, A. (2012). Implementasi Al-Ijarah Al-Muntahiya Bi At-Tamlik (IMBT) DI PERBANKAN SYARIAH . *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol. 2, No. 2* , 79.
- Taruna, R. D., & Setiawan. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Pertumbuhan Laba Bank Umum di Indonesia. *Accounting Information System*, 69-78.
- Wiroso. (2005). *Penghimpun Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Yogyakarta: PT. Grasindo, Jakarta.

**SINERGI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
PASAL 156 AYAT 2 DAN HUKUM ISLAM**

Siti Nurhayati

Universitas Majalengka
nur277759@gmail.com.

E. Mulya Syamsul

Universitas Majalengka
mulya@unma.ac.id

Kurnia Rusmiyati

Universitas Majalengka
kurniarusmiyati@gmail.com

ABSTRACT

Various conflicts between workers and employers always occur. Besides the issue of wage rates, and other related problems. Termination of employment is a latent conflict in the interaction between workers / employers allegedly trying to reduce severance pay, retirement fees, compensation payments, and costs as compensation for layoffs. So that the problem arises in this study about the Synergy of Law No. 13 of 2003 Article 156 Paragraph 2 and Islamic Law. With the aim of understanding how the purpose and objectives of the Manpower Act Article 156 Paragraph 2 is reviewed from Islamic Law. The methodology used in this study is a descriptive method with a qualitative approach to the description of severance. And the results of research on the Synergy of Labor Law Article 156 Paragraph 2, is one of the severance pay in Article 156 Paragraph 2 based on the achievement of tenure and the amount of salary / wages. The lowest value for tenure less than one (1) year is one (1) wage month, while the lowest value for tenure more than eight (8) years is nine (9) wage months. And the provision of severance pay is made when the employee stops working. The view of Islamic law on the obligation to pay severance pay as compensation for layoffs is a mandatory law, as Islam requires the strengthening of contractual agreements for work to ensure the rights and upholding of justice among all people, and Islam also considers that the contract is carried out in accordance with the rules that have been stipulated and agreed.

Keywords: *Law Number 13 of 2003 Article 156 Paragraph 2, Severance, and Islamic Law.*

ABSTRAK

Berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi. Selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya. Pemutusan hubungan kerja merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja/ majikan ditenggarai berusaha menekan uang pesangon, uang pengharagaan masa kerja, uang penggantian hak, dan biaya-biaya sebagai kompensasi PHK. Sehingga muncul permasalahan pada penelitian ini tentang Sinergi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2 dan Hukum Islam. Dengan tujuan memahami bagaimana maksud dan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 Ayat 2 ditinjau dari Hukum Islam. Dengan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan jenis pendekatan kualitatif tentang deskripsi pemberian uang pesangon. Serta hasil penelitian terhadap Sinergi Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 2, adalah merupakan salah satu pemberian uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat 2 didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji / upah. Ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari satu (1) tahun adalah satu (1) bulan upah, sedangkan nilai terendah untuk

masa kerja lebih dari delapan (8) tahun adalah sembilan (9) bulan upah. Dan pemberian uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja. Pandangan hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah hukumnya wajib, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.

Kata Kunci: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2, Pesangon dan Hukum Islam.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah maksudnya bekerja dengan modal dan usaha sendiri dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dengan mengutusinya karena ia harus patuh dan tunduk pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut. Dan sudah menjadi hukum alam (*sunnatullah*) bahwa manusia harus hidup bermasyarakat, tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya. Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang saling membutuhkan satu dengan yang lainnya, dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu dengan yang lainnya, baik disadari maupun tidak disadari untuk mencukupi kebutuhannya. Maka berapapun kayanya seseorang pasti dia memerlukan bantuan orang lain, sebaliknya si miskin juga membutuhkan si kaya, perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan perusahaannya tersebut dan operasional perusahaan, maka dari itu kita sadar bahwa manusia selalu bekerja sama, tolong-menolong, tolong-menolong untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing.

Islam sebagai agama yang sempurna sangat menghargai kerja. Kerja memiliki nilai yang tinggi, apalagi di era sekarang status sosial seseorang diukur dari materi dan pekerjaan. Jika masalah kerja dianggap suatu kewajiban, maka orang yang melakukan pekerjaan pahalanya sama dengan orang yang melakukan ibadah. Karena orang yang bekerja menghidupi keluarganya, bahkan demi kesejahteraan bangsa dan masyarakatnya termasuk ibadah. Di sisi Allah orang yang giat bekerja lebih utama dibandingkan dengan orang yang taat beribadah, namun mengabaikan kerja. Sikap malas dan enggan merupakan penyakit jiwa manusia yang menyebabkan kemerosotan bangsa. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah pengupahan (perburuhan) dalam menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Dalam perjanjian perburuhan kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur, adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. “Penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil, dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka, tidak mereka peroleh”. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah melebihi dari kemampuan mereka (Syahrul Munir, 2009).

Kalau kita berbicara masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya dapat ditinjau dari beberapa faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara kita Republik Indonesia. Bahkan beberapa faktor pekerja merupakan sarana yang

sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa (Syaiful Achyar, 2009).

Dalam rangka membangun Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat ditingkatkan. Melalui transparansi peraturan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing produk Indonesia dan perluasan kesempatan kerja. Beberapa peraturan perundangan yang mengatur ketenagakerjaan yang berlaku selama ini merupakan produk masa kolonial yang menempatkan karyawan sebagai objek dengan posisi yang menguntungkan.

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja yang bersangkutan. Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini juga dapat ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut. Perhitungan besarnya uang pesangon dalam Pasal 156 ayat 2 didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji / upah, misalnya ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari satu tahun adalah satu bulan upah, sedangkan nilai terendah untuk masa kerja lebih dari delapan tahun adalah sembilan upah. Pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja. Karena secara filosofi pemberian uang pesangon adalah bantuan dana pada saat karyawan harus mencari pekerjaan setelah terjadi PHK. Besar uang pesangon maksimal sembilan kali gaji kepada pekerja yang lebih bekerja dari delapan tahun, di samping sejumlah uang penghargaan dan uang penggantian lainnya dinilai pengusaha sangat memberatkan. Peraturan ini memberikan nilai pesangon yang sangat tinggi dibanding kebiasaan Internasional, besar imbalan PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk salah satu tertinggi di dunia naik dua kali lipat dari kebijakan tahun 1996 dan tiga kali lipat dari kebijakan tahun 1986 (Syahrul Munir, 2009).

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal, seperti pengunduran atau pensiun. Pembayaran uang pesangon juga umum yang dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi perusahaannya. Selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon berdasarkan aturan tersendiri. Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh pengusaha diberikan kepada pekerja yang terkena PHK bukan karena kesalahan atau kehendak si pekerja sendiri. Pengertian pesangon di atas memberikan makna bahwa bagi pengusaha uang pesangon adalah biaya (*cost*) yang harus dikeluarkan, sedang bagi pekerja uang pesangon adalah sebagai sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan baik bagi dirinya

sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah korban PHK. Dengan demikian, terdapat kecenderungan pekerja untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin, sedangkan pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin bahkan kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan. Berangkat dari konsep pesangon tersebut, antara pekerja dan pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling bertentangan yang memicu terjadinya konflik antara pengusaha / majikan dan karyawan / pekerja.

Banyak demonstrasi-demonstrasi buruh atau pekerja korban PHK menuntut pembayaran uang pesangon di pabrik-pabrik besar maupun di perusahaan-perusahaan yang berskala rendah akhir-akhir ini merupakan fenomena yang tidak terbantahkan, bahkan sering menghiasi berita-berita di layar kaca maupun harian surat kabar. Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan suatu masalah yang abadi yang sejak dahulu hingga sekarang dan tentunya untuk selama-lamanya akan tetap ada di mana-mana. Permasalahan yang timbul dari adanya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan tenaga kerja, mengakibatkan belum terpenuhinya hak-hak pekerja, khususnya dalam aspek norma kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat melindungi tenaga kerjanya, dengan melihat Pasal 156 Ayat 2. Apakah Pasal 156 Ayat 2 yang ditinjau dari hukum Islam sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perwujudan dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yaitu untuk mewujudkan suatu peraturan yang dijadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan bidang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut diatur terkait pemberian uang pesangon terhadap Pasal 156 Ayat 2 mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan. Dalam hal ketenagakerjaan, terdapat beberapa aturan hukum untuk pekerja perempuan yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti, melahirkan, jam kerja dan lain-lain.

Selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pula peraturan perundang-undangan lainnya yang mengakomodir terkait pengaturan Pasal 156 Ayat 2. Namun seringkali, apa yang berada dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan yang ada di lapangan. Banyak sekali informasi yang beredar tentang tidak terpenuhinya hak-hak pekerja oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini, tujuan yang utama dalam penelitian ini yaitu mengkaji tentang tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 Ayat 2 ditinjau dari Hukum Islam. Dengan berlakunya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja dalam islam. Pengaturan akad dalam perjanjian mutlak sungguh sangat diperlukan, mengingat dengan adanya PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarganya. Lebih-lebih saat ini jumlah tenaga kerja lebih besar dari lowongan pekerjaan yang ada, diharapkan para pengusaha setelah diadakannya penggantian pekerja tidak menunjukkan itikad yang baik, maka pekerja akan ditarik kembali oleh para pihak lain tanpa adanya penggantian selanjutnya (Syahrul Munir, 2009).

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang

Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpanan dana jamsostek.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum. (Asri Wijayanti, 2014).

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :

1. Adanya peraturan,
2. Bekerja pada orang lain, dan
3. Upah.

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004), yaitu:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ; (Asri Wijayanti, 2014).

1. Undang-Undang / Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
2. Peraturan Pemerintah;
3. Peraturan Presiden;
4. Peraturan Daerah.

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja / wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI / TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan. Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Iman Soepomo, kesemuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja

formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai / pegawai negeri) dan bidang hukum perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan makan). Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja, buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang melakukan hubungan hukum. Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja. Hukum kepegawaian mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh negara dengan pegawai / pegawai negeri. Berkaitan dengan hal itu, timbul pertanyaan apakah penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan sudah tepat ? Apakah penamaan Departemen Tenaga Kerja juga sudah tepat?

Penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam undang-undang ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran. Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja / buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain: menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama bekerja (*during-employment*), antara lain menyangkut: menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon, dan pensiun / jaminan hari tua (Agusmidah, 2010).

1.2.2 Asal Usul Hukum Ketenagakerjaan

Asal mula adanya hubungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 sm, ketika bagsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat, di mana gotong royong merupakan suatu sistem pengarahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena bintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang, gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan, di mana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bagsa Indonesia merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad. Setelah memiliki abad Masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat zaman Hindia-Belanda. Pada zaman ini terdapat suatu sistem pengkastaan, antara lain: brahmana, ksatria, waisya, sudra dan paria, di mana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra dan paria ini menjadi budak dari kasta Brahmana, ksatria dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban. Sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan. Sama halnya dengan Islam walaupun tidak secara tegas adanya sistem pengangkatan, namun sebenarnya

sama saja. Pada masa ini kaum bangsawan (raden) memiliki hak penuh atas para tukangnyanya, nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya, karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku 6 abad abad sebelumnya. Pada saat masa pendudukan Hindia-Belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaiannya adalah menundukan para budak pada kedudukan manusia merdeka, baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan *staatblad* 1817 Nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak-budak ke Pulau Jawa. Kemudian tahun 1818 ditetapkan pada suatu UUD HB (*regelling raglementt*) 1818 berdasarkan Pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat tanggal 01-06-1960 perbudakan dihapuskan. Selain kasus Hindia-Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku tertentu. Namun hal tersebut dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia-Belanda dan pembesar-pembesarnya.

1.2.3 Aturan Hukum Ketenagakerjaan Zaman Dulu dan Zaman Sekarang

Secara umum, sifat hukum dikategorikan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Hukum mengatur, dan
2. Hukum memaksa.

Hukum ketenagakerjaan awalnya merupakan bagian dari hukum perdata, karena hubungan kerja adalah hubungan privat yang masuk dalam lingkup hukum perjanjian (kerja). Perkembangan masyarakat dan perkembangan pemikiran tentang fungsi negara dan hukum, khususnya menyangkut peran negara dalam mewujudkan peran masyarakat sejahtera (*welfare state*) telah meninggalkan konsep negara “penjaga malam”. Wujud campur tangan negara dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakatnya, antara lain dengan membuat aturan-aturan untuk masalah hubungan kerja (perburuhan) di mana hubungan kerja dikategorikan sebagai hubungan / peristiwa privat (Agusmidah, 2010).

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan sebagai Hukum Mengatur (*Regeld*)

Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur, ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain, boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama). Sifat hukum yang mengatur disebut fakultatif (*reglendrecht / aanvul lendrecht*), yang artinya hukum yang mengatur / melengkapi. Sebagai contoh, aturan ketenagakerjaan yang bersifat / fakultatif adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja, bisa tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai pasal yang sifatnya mengatur, karena tidak harus / wajib perjanjian kerja itu dalam bentuk tertulis dapat juga lisan, tidak ada sanksi bagi mereka yang membuat perjanjian secara lisan, sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis bukanlah hal yang imperative (memaksa).
- b. Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Ketentuan ini juga bersifat mengatur oleh karena pengusaha bebas untuk menjalankan masa percobaan atau tidak ketika melakukan hubungan kerja waktu tidak tertentu.
- c. Pasal 10 ayat (10) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Merupakan ketentuan hukum yang mengatur, karena ketentuan ini dapat dijalankan (merupakan hak) dan dapat pula tidak dilaksanakan oleh pengusaha.

- d. Buku III Titel 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dan Buku II Titel 4 kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).
2. Sifat Memaksa Hukum Ketenagakerjaan
- Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja / buruh dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk mengatur masalah-masalah tertentu, diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Sifat hukum publik ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa (*dwingen*), yang jika tidak dipenuhi, maka negara / pemerintah dapat melakukan aksi / tindakan tertentu berupa sanksi. Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah itu antara lain:
- a. Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atas tindak pidana bidang ketenagakerjaan.
 - b. Adanya syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya:
 - 1) Perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing;
 - 2) Perizinan menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia;
 - 3) Penangguhan pelaksanaan upah minimum dengan izin dan syarat tertentu;
 - 4) Masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja;
 - 5) Syarat memperkerjakan pekerja anak, dan sebagainya.

Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau memaksa (*dwingenrecht*), artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Contoh:

- a. Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perlunya izin penggunaan tenaga kerja asing,
- b. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai ketentuan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT),
- c. Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu,
- d. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, mengenai perlunya izin (permohonan penetapan) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.2.4 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Adapun tentang undang-undang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Latar Belakang Undang-Undang Ketenagakerjaan
- Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrecht*. Pemakaian istilah tenaga kerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4379 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan apapun dalam bentuk lain (Asri Wijayanti, 2014). Istilah hukum ketenagakerjaan dewasa ini semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003) yang menjadi payung bagi masalah-masalah terkait dengan hukum ketenagakerjaan. Masing-masing memiliki dasar pemikiran sendiri. Misalnya saja, kelompok yang lebih memilih istilah *buruh* dan *hukum perburuhan*, menyatakan bahwa, istilah ini lebih fokus menjelaskan langsung pada makna sesungguhnya yang dimaksudkan. Menurut kelompok ini, hukum ketenagakerjaan, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan persoalan kerja upahan dan kerja tersebut atas perintah orang lain yang disebut majikan / pengusaha. Terdapat berbagai rumusan penting arti istilah hukum perburuhan yang termuat dalam buku Imam Soepomo yang berjudul *Pengantar Hukum Perburuhan*. Beberapa pengertian yang diambil dari hukum perburuhan, diantaranya adalah sebagai berikut: (Agusmidah, 2010).

- a. Molenaar, sarjana Belanda ini, mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Istilah *arbeidsrhet* menurutnya, dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain.
 - b. M. G. Levenbach, merumuskan *arbeidsrhet* sebagai hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja. Maksudnya, peraturan-peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti kata yang luas, latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan-peraturan mengenai badan dan organisasi organisasi di lapangan perburuhan.
 - c. N. E. H van Esveld, beliau tidak membatasi lapangan *arbeidsrhet* pada hubungan kerja, yang dilakukan di bawah pimpinan (pengusaha / majikan). Menurutnya, lapangan *arbeidsrhet* meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
 - d. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrhet* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan di bawah kepemimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.
 - e. Imam Soepomo, dari berbagai pengertian di atas, beliau membuat rumusan tentang arti hukum perburuhan. Menurutnya, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan berkenaan dengan kejadian tempat di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pada pekerja / buruh.
2. Prinsip Dasar Undang-Undang Ketenagakerjaan
- Istilah atau pengertian hukum tenaga kerja penggantian istilah buruh dengan istilah pekerja, memberikan konsekuensi bahwa hukum ketenagakerjaan tidak sesuai lagi. Hukum ketenagakerjaan menurut Depnakertrans berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya: “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Kelompok tenaga kerja terbagi atas:
- a. Angkatan kerja, *range* usia angkatan tenaga kerja ini adalah 15-65 tahun, di mana dalam *range* usia ini terdapat potensi orang bekerja dan juga menganggur.
 - b. Bukan angkatan kerja, tidak ada *range* usia dalam kelompok ini. Kategorinya mulai dari anak-anak sampai dewasa, dengan ketentuan kelompok yang bersekolah, mengurus tangga dan penerima pendapatan.

Hukum kerja digunakan sebagai pengganti istilah hukum ketenagakerjaan dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum ketenagakerjaan yaitu berkaitan dengan keadaan bekerjanya buruh / pekerja pada suatu perusahaan.

3. Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
Ketika pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada beberapa alasan yang menjadi pertimbangan, antara lain: (Abdul Rasyid, 2011).
 - a. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
 - b. Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
 - c. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
 - d. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
 - e. Beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan / atau ditarik kembali.
4. Tenaga Kerja dalam Islam
Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapat imbalan yang pantas. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang sangat besar karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Pada hakikatnya, seseorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaannya, sebagai contoh ibu Nabi Musa yang menerima upah karena menyusukan anaknya sendiri. Walaupun orang tersebut bekerja untuk diri dan keluarganya tapi disebabkan dibekerja dengan bekerja dengan jujur untuk mendapatkan rahmat Allah.
 - a. Bekerja mencukupi kebutuhan sendiri
 - b. Bekerja untuk masyarakat
 - c. Bekerja untuk memakmurkan bumi
 - d. Bekerja untuk pekerjaan itu sendiri
5. Etika Kerja Dalam Islam
 - a. Bekerja dengan niat mengabdikan diri kepada Allah.
 - b. Bekerja dengan ikhlas dan amanah.
 - c. Bekerja dengan tekun.
 - d. Bekerja dengan semangat gotong royong.
 - e. Bekerja dengan orientasi kebahagiaan manusia.

2. METODOLOGI

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis secara deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan secara jelas dan sistematis yang akan diperoleh suatu kesimpulan dari permasalahan yang dibahas mengenai penyelesaian sinergi undang-undang ketenagakerjaan pasal 156 ayat (2) dengan hukum Islam. Dengan memakai instrument wawancara dan dokumentasi serta observasi

langsung ke Toko UD Putra guna untuk mendapatkan informasi yang sedalam mungkin.

Data yang peneliti peroleh yaitu tentang bagaimana maksud serta tujuan undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 156 ayat 2 ditinjau dari hukum islam pada Toko UD putra, sehingga memikat peneliti untuk mengkaji bagaimana Dengan berlakunya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon yaitu untuk memperkuat akad perjanjian kerja dalam islam. Lokasi dalam penelitian ini di Toko UD Putra, Jln Tonjong Kab. Majalengka. Dipilih lokasi ini karena Selain dari faktor kedekatan jarak, dan juga sebagai Toko grosir yang sangat terkenal di daerah Kabupaten Majalengka.

Objek penelitian ini adalah Sinergi Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (2) dan Hukum Islam. Merupakan pelaksanaan adalah Perusahaan yang membayar karyawannya dengan menentukan harga upah pokok karyawan dengan memberikan upah selama 30 hari. Jadi, upah pokok yang didapatkan karyawan adalah hasil dari 30 kali penghasilan sehari. Untuk perusahaan yang membayar karyawan dengan perhitungan tingkat kinerja, misalnya berapa banyak produk yang karyawannya dapat jual dalam satu bulan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Pemberian Uang Pesangon Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Pasal 156 Ayat 2

Seperti halnya yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 ayat (2). Bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum positif yang hakikatnya mengatur hubungan antara buruh dengan pemberi kerja (majikan), antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Intinya adalah menekankan pada hukum positif yang berlaku bagi orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain. Ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan yang tak henti-hentinya diperdebatkan bahkan dari hari ke hari atau bulan ke bulan terus mengisi lembaran-lembaran perjalanan kehidupan kita di Negara Indonesia yang tercinta ini. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati ambang kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya baru sebatas retorika belaka. Kasus-kasus ketenagakerjaan itu merebak memenuhi penjuru tanah air seperti pemutusan hubungan kerja, karena rendahnya upah yang diberikan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon. Di samping itu, ada kasus tenaga kerja yang sampai meninggal dunia dalam menuntut haknya. Kita mengetahui bahwa tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan terjadi sinergi kedua faktor ini baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran. Di sisi lain, pengusaha sebagai tempat empunya perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sebab didukung oleh modal. Berikut adalah penjelasan jika ditinjau dari beberapa pasal.

1. Pasal 155

Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja / buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh.

2. Pasal 156

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15 % dari uang pesangon dana tau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- c. Biaya ongkos atau pulang untuk pekerja / buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja / buruh diterima kerja;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana ayat (2) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

3. Pasal 157

Komponen upah yang dijadikan sebagai dasar perhitungan uang pesangon , uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda yaitu:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja / buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian catu yang diberikan kepada

pekerja / buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja / buruh dengan subsidi, maka sebagian upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja / buruh.

Dalam penghasilan pekerja / buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sendiri. Dalam hal upah pekerja / buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan / borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau Kabupaten / Kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

3.2 Proses Pemberian Uang Pesangon Pasal 156 Ayat 2 Ditinjau dari Hukum Islam

Islam adalah ajaran terakhir yang di wahyukan Allah Swt kepada Nabi Muhammad saw. Tidak ada lagi sesudah itu rasul yang diutus dan tidak terdapat lagi wahyu yang diturunkan lagi untuk mengatur kehidupan umat manusia di muka bumi ini. Hal ini mengisyaratkan bahwa agama Islam dinyatakan sempurna di akhir hayat Rasulallah itu, benar-benar ajaran-ajaran yang memiliki dinamika yang sangat tinggi, mampu menampung segala macam persoalan baru yang ditimbulkan oleh perkembangan sosial. Sehubungan dengan itu, terdapat ungkapan yang kerap kali muncul di kalangan para hukum Islam, yaitu “*al-Syari’ah al-Islamiyah shalihatun li kuli zaman wa makan* (syariat Islam pantas untuk dipedomani dalam segala waktu dan tempat)”. Ungkapan itu menjadi sebuah prinsip yang menjadi keyakinan umat Islam sepanjang masa. Islam adalah agama yang bersifat *rahmatan lil’alamin* (menjadi rahmat bagi alam semesta). Sistem Ketenagakerjaan dalam hukum Islam adalah sebagai berikut :

1. Kemerdekaan Manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulallah saw. yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun taat kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun. Terlebih lagi dengan praktik jual-beli pekerja dan pengabdian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan. Penghapusan perbudakan menyuarakan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atau independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apapun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

2. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah swt. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

3. Keadilan dan Anti-Diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam

mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam melakukan hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaannya dengan panggilan tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “Wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “Wahai pemudiku” untuk perempuan.

4. Kelayakan Upah Pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau para pihak yang memperkerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Dengan demikian, Islam adalah satu dien (*waf of life*) yang praktis dan ajarannya tidak hanya merupakan aturan hidup yang menyangkut aspek ibadah, dan muamalah, sekaligus mengatur hubungan manusia dengan rabb-Nya (*hablum minallah*) dan hubungan antara manusia dengan manusia (*hablum minanaas*).

3.3 Pemberian Uang Pesangon

Sistem pengupahan diatur menurut status karyawan yaitu, pekerja harian dan bulanan dengan susunan upah sebagai berikut:

1. Upah pokok
2. Tunjangan tidak tetap
3. Perusahaan membayar upah karyawan setiap akhir periode
4. Perusahaan yang membayar karyawannya dengan menentukan harga upah pokok karyawan dengan memberikan upah selama 30 hari. Jadi, upah pokok yang didapatkan karyawan adalah hasil dari 30 kali penghasilan sehari. Untuk perusahaan yang membayar karyawan dengan perhitungan tingkat kinerja, misalnya berapa banyak produk yang karyawannya dapat jual dalam satu bulan.
5. Apabila tanggal pembayaran upah jatuh pada hari libur maka upah karyawan dibayarkan pada hari kerja berikutnya.

Kenaikan gaji atau upah dilakukan secara berskala berdasarkan kenaikan upah minimum dalam setiap tahunnya. Apabila dianggap perlu, setiap setahun sekali perusahaan memberikan kenaikan upah kepada atau bagi karyawan yang menunjukkan keistimewaan dalam berprestasi kerjanya, sehingga menjadi teladan bagi karyawan yang lainnya. Perhitungan upah kerja lembur dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resmi:

1. Untuk setiap jam dalam 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
2. Untuk setiap jam dalam 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila pada hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikitnya 3 (tiga) kali upah sejam dan selebihnya jam pertama dikalikan 4 (empat) kali upah sejam.

Karyawan mendapatkan upah penuh selama menjalankan cuti tahunan, untuk mendapatkan hak harus menunjukkan surat rujukan dari Dokter atau Bidan dari Rumah Sakit / Balai Pengobatan yang ditunjuk oleh perusahaan, cuti haid dan cuti hamil diluar ketentuan, perusahaan tidak mengakui sebagai cuti dan hari itu dianggap mangkir serta upah tidak dibayar. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang merayakan hari raya sesuai dengan kemampuan perusahaan, dan selama kondisi perusahaan tidak mengalami stagnasi (produk tidak berhenti). Tunjangan hari raya

dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 2 (dua) minggu sebelum hari raya. Bagi karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Tunjangan hari raya dibayarkan sesuai dengan masa kerjanya dengan perhitungan : (Masa kerja (Bulan) x 1 (satu) kali upah penuh) / 12.

Bagi karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih dibayarkan sebesar 1 (satu) bulan upah penuh. Yang dimaksud tunjangan hari Raya adalah hari Raya Idul Fitri bagi karyawan yang beragama Islam. Izin meninggalkan dengan upah adalah perusahaan mengizinkan karyawan untuk tidak masuk kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain:

1. Karyawan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara.
3. Melaksanakan hak pilih sebagai warga Negara dalam pemilihan umum dan atau sebagai Anggota Panitia pemilihan / Panitia Pelaksana
4. Pemungutan Suara diberikan izin 1 (satu) hari kerja.
5. Melaksanakan hak cuti.
6. Karyawan tidak masuk kerja karena karyawan menikah, menikahkan, mengkhitankan, suami / istri / anak / mantu / orang tua / mertua atau keluarga satu rumah meninggal dunia.
7. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
8. Izin untuk tidak masuk kerja, harus diperoleh izin terlebih dahulu dari perusahaan, kecuali dalam keadaan mendesak, bukti-bukti dapat diajukan kemudian.

Apabila karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa izin dari Atasan, Manager tanpa surat-surat yang sah / alasan yang dapat diterima oleh perusahaan maka dianggap mangkir dan upah pada hari itu tidak dibayar. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 157 ayat (1) dijelaskan bahwa untuk permasalahan tersebut, perusahaan dapat menentukan upah pokok dari rata-rata penghasilan karyawan selama satu tahun karyawan tersebut bekerja. Tentunya dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum daerah. Menurut Undang-Undang Pasal 156 Ayat (2), ada beberapa hal yang terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), diantaranya pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, amak dapat disimpulkan bahwa :

1. Maksud dan tujuan undang-undang Ketenagakerjaan.
Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

2. Maksud Pasal 156 ayat 2 ditinjau dari hukum Islam.
Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dan mendapatkan uang pesangon sesuai dengan perjanjian kerja diawal.
3. Maksud dan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 ditinjau dari hukum Islam, yaitu :
 - a. Kemerdekaan Manusia
 - b. Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah saw. Yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun taat kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan.
 - c. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia
 - d. Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya.
 - e. Keadilan dan Anti-Diskriminasi
 - f. Islam tidak mengenal sistem kelas kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketengakerjaan.
 - g. Kelayakan Upah Pekerja
 - h. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau para pihak yang memperkerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur, Anshori. (2009). *Perbankan Syari'ah di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Achyar, Syaiful. (2009). *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK*. Surabaya.
- Agusmidah,(2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- B. Idwal. Diakses pada <https://www.pdf.com>. *Upah Tenaga Kerja Dalam Islam*. Pada tanggal 02 September pukul 19.18.
- Faturrahman, Djamil. (2015). *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Huda, Nurul, Handi Risza Idris, Mustafa, Edwin Nasution, Ranti Wiliasih. (2013). *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Husni, Lalu. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam Soepomo, (2010). *Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Lestari, Dewi. Diakses pada <https://www.pdf.com>. *Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*. Pada tanggal 02 September pukul 19.17.
- Munir, Syahrul. (2009). *Tinjauan Hukum Islam Tentang Kewajiban Membayar uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Yogyakarta.

Redaksi Sinar Grafika. (2009). *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijayanti, Asri. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafik.