

**PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN BERDASARKAN
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat –
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh

**DEPI MELSANDI
NPM. 1951040267**



Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN BERDASARKAN
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat –
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi

Oleh

**DEPI MELSANDI
NPM. 1951040267**

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Fatih Fuadi, S.E., M.S.I.

Pembimbing II : Vicky F Sanjaya, M.Sc

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. PT Great Giant Foods salah satu perusahaan untuk lini bisnis pertanian dan manufaktur yang terintegrasi vertikal dalam menanam, memproduksi, mengirimkan buah-buahan segar dan olahan jus, daging dan susu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh PT Great Giant Foods untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan tunjangan kepada karyawan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pengumpulan data yang dilakukan yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Pemilihan narasumber yang dilakukan peneliti menggunakan *purposive sampling* yaitu peneliti memilih berdasarkan kriteria-kriteria yang akan dijadikan narasumber penelitian yakni bagian sumber daya manusia, karyawan tetap dan karyawan non kontrak pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah.

Hasil penelitian menunjukkan mengenai peran pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian tunjangan pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam. PT Great Giant Foods mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan memberikan bimbingan serta pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu bentuk strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Great Giant Foods yaitu *training*. *Training* dilakukan setelah tenaga kerja diterima oleh perusahaan. Kegiatan tersebut dilakukan kurang lebih selama 2 minggu. Sedangkan dalam pemberian tunjangan oleh pihak PT Great Giant Foods Lampung Tengah kepada para karyawannya sudah sesuai dengan peraturan per undang – undangan yang berlaku yang mana makin tinggi keahlian dan pengetahuan karyawan makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Sedangkan berdasarkan perspektif bisnis islam sistem tunjangan yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil berdasarkan hak nya melalui pembinaan yang berkaitan untuk meningkatkan SDM, mereka yang mempunyai kualifikasi maka tunjangan yg diberikan harus sudah sesuai diberikan berdasarkan peraturan pada PT Great Giant Foods. Tunjangan diberikan atas dasar jenis pekerjaan yang diberikan dan jenis tenaga kerja karena tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap berbeda dengan tunjangan yang di berikan pada karyawan non kontrak.

Kata kunci : Tunjangan, Pengembangan SDM

ABSTRACT

Human Resources is one of the elements that really determines the success of an organization. PT Great Giant Foods is a company with vertically integrated agricultural and manufacturing business lines in growing, producing, shipping fresh fruit and processed juices, meat and milk. One of the efforts that PT Great Giant Foods can take to create these conditions is by providing benefits to employees. Providing allowances can increase employee performance productivity, of course employee performance plays an important role for the company to achieve the company or organization's goals.

The research method used is qualitative with data collection carried out namely observation, interviews and documentation. The selection of sources was carried out by researchers using purposive sampling, that is, researchers chose based on criteria who would be used as research sources, namely the head of human resources, permanent employees and non-contract employees at PT Great Giant Foods Bandar Lampung.

The research results show the role of human resource development in providing benefits to PT Great Giant Foods Central Lampung Based on an Islamic Business Perspective. PT Great Giant Foods implements human resource development by providing guidance and job training to improve employee performance. One form of human resource development strategy at PT Great Giant Foods is training. Training is carried out after workers are accepted by the company. This activity was carried out for approximately 2 weeks. Meanwhile, the provision of allowances by PT Great Giant Foods Central Lampung to its employees is in accordance with applicable laws and regulations, where the higher the employee's skills and knowledge, the higher the level of payment. Meanwhile, based on an Islamic business perspective, the allowance system implemented is in accordance with Islamic-based management, namely based on expertise and situation fairly based on their rights through related training to improve human resources, those who have qualifications, the allowances given must be appropriate given based on PT regulations. Great Giant Foods. However, allowances are given based on the type of work provided and type of workforce because the allowances given to permanent employees are different from the allowances given to non-contract employees.

Keywords: Benefits, Human Resource Development



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratnin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Depi Melsandi
NPM : 1951040267
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN BERDASARKAN PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)”** adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 10 Desember 2023



Depi Melsandi
NPM. 1951040267



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmih, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Peran Pengembangan Sumber Daya
Manusia Dalam Pemberian Tunjangan
Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi
Pada Pt Great Giant Foods Lampung Tengah)**

Nama : Depi Melsandi

NPM : 1951040267

Jurusan / Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Fatih Fuadi, M.S.I
NIP. 19851292015031006

Vicky E. Sanjaya, M.Sc
NIP. 199411122019031009

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.F
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Tunjangan Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)” disusun oleh, Depi Melsandi, NPM 1951040267, program studi Manajemen Bisnis Syariah telah diajukan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Jumat, 16 Februari 2024.

TIM PENGUJI

Ketua sidang : H. Supaijo, S.E., M.H.

Sekretaris : Faqih Wildan Hakim, M.E.

Penguji I : Liya Ermawati, M.S.Ak.

Penguji II : Fatih Fuadi, S.E., M.S.I.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M.Ak, CA
NIP. 1979009262008011008

MOTTO

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا

كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan..” (Q.S. Al-Jatsiyah : 58)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas izin dan ridho-Nya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, sayang dan hormat tak terhingga kepada:

1. Superhero dan panutanku, Ayahanda Suwandi. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan dalam menjalani kerasnya kehidupan, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku. Ibunda Megawati. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program study penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai dibangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Saudara kandungku, Delva Mealsandi A.Md Keb., Riezchi Angga Aditya, Ns Riska Anggitas Putri S.Kep, dan saudara ipar Ari Sanjaya dan dan Abizar Hamzah serta keponakan kecilku Afsheena Ghaitsa Malaika. Yang selalu memberikan semangat, dorongan dan motivasi hingga bisa ke tahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan di berikan kesehatan.
4. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2019 khususnya prodi Manajemen Bisnis Syariah Kelas C yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan semangat guna menyelesaikan karya tulis ini, terimakasih atas kebersamaanya selama perkuliahan.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.
6. Kepada Pihak PT Great Giant Foods Bagian SDM dan karyawan tetap serta karyawan kontrak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada Sahabat saya Diajeng Sekaratu Galuh Aska yang selalu menemani saya dari awal bangku kuliah sampai sekarang yang tidak pernah bosan mendengar keluh kesah saya dan selalu menjadi support system saya. Terima kasih sudah menetap dan menjadi salah satu dari sekian banyak nya manusia yang hadir dikehidupan saya.
8. Kepada Teman – teman di Kost Putri Hati yaitu Adel, Adelia Umar, Dinda, Anggun, Dewi Puji, Andini, Deka. Terima kasih sudah menjadi penghibur senang dan sedih.
9. Kepada NPM 1921020287 yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya, terima kasih telah menjadi bagian perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Depi Melsandi dilahirkan pada 25 April 2001 di Lempuyang Bandar, Kabupaten Lampung Tengah. Anak Keempat dari empat bersaudara, dari pasangan suami istri Bapak Suwandi dan Ibu Megawati. Pendidikan yang ditempuh yaitu:

1. Pendidikan sekolah dasar di SDN 1 Bandar Sakti, Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah, lulus pada tahun 2013
2. Pendidikan dilanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMPN 1 Terusan Nunyai, Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2016
3. Kemudian dilanjutkan ke sekolah menengah atas di SMAN 1 Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2019

Dengan mengucapkan alhamdulillah dan puji syukur atas kehadiran Allah S.W.T serta dorongan dari ayahanda, ibunda dan keluarga, maka selanjutnya pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada prodi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr,Wb

Alhamdulillahirobbil' alamin, puji dan puja syukur atas kehadiran Allah SWT atas nikmat iman, Islam dan Karunia-Nya yang senantiasa tercurahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Tunjangan Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat yang telah memberikan pencerahan di muka bumi.

Penulis Menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, M.E.Sy. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah atas arahan dan bimbingan yang diberikan selama masa studi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I dan Bapak Vicky F Sanjaya, M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan ilmu yang sangat luar biasa kepada penulis selama penyusunan sampai dengan skripsi ini terselesaikan.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, serta motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

5. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan segala kebutuhan administrasi dan lain-lain.
6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 khususnya prodi Manajemen Bisnis Syariah Kelas C yang telah sama-sama berjuang dan membantu menyelesaikan tugas akhir kuliah ini.
7. Seluruh narasumber yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terimakasih karena telah banyak membantu selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan waktu, dana, kemampuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 10 Desember 2023,

Depi Melsandi
1951040267

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
H. Metode Penelitian	13
I. Sistematika Pembahasan	20
BAB II LANDASAN TEORI.....	21
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
2. Pandangan Islam Tentang Sumber Daya Manusia	24
3. Tujuan Pengembangan	26
4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	27
5. Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pengembangan	28
6. Indikator untuk melakukan Sumber Daya Manusia yang tepat.....	28

7. Fungsi Pengembangan SDM	30
C. Teori Kebutuhan Hierarki Maslow	32
D. Tunjangan	32
1. Pengertian Tunjangan	32
2. Pandangan Islam Tentang Tunjangan	34
3. Fungsi Tunjangan	38
4. Tujuan Pemberian Tunjangan	40
5. Operator Produksi dan Gaji Operator Forflit PT Great Giant Foods	42
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	43
A. Gambaran Umum Objek	43
1. Sejarah Singkat Perusahaan	43
2. Visi, Strategi dan Nilai PT Great Giant Foods .	44
3. Logo Perusahaan	46
4. Produk Perusahaan	47
5. Struktur Organisasi Perusahaan	48
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian.....	49
1. Pengembangan Sumber daya Manusia yang dilakukan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah	50
2. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan PT. Great Giant Foods Lampung Tengah	53
3. Pemberian Tunjangan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah	55
4. Remunerasi Pemberian Tunjangan.....	60
BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....	63
A. Analisis Data Penelitian	63
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Great Giant Foods Lampung Tengah	63
2. Tunjangan Kinerja di PT GGF	71
B. Temuan Penelitian	
1. Peran Pemberian Tunjangan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah.....	76

2. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Tunjangan Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam di PT Great Giant Foods Lampung Tengah	79
BAB V PENUTUP	85
A. Simpulan	85
B. Rekomendasi	87
DAFTAR RUJUKAN.....	89
LAMPIRAN.....	93



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Gaji Karyawan PT Great Giant Foods Lampung Tengah.....	41
Tabel 3.1 Nama – Nama Narasumber.....	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teknik Analisis Data	19
Gambar 3.1 Logo Perusahaan.....	47
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Perusahaan	48
Gambar 3.3 Laporan Keberlanjutan PT Great Giant Foods Lampung Tengah	51
Gambar 3.4 Laporan Keberlanjutan PT Great Giant Foods Lampung Tengah.....	56





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari suatu penelitian, karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi. Penegasan judul dimaksudkan supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman dan penafsiran didalam memahami istilah-istilah penting dari judul penelitian. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berjudul **“Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Tunjangan Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)”**. Adapun beberapa istilah yang perlu ditegaskan adalah sebagai berikut:

1. Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi.¹

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.²

3. Sumber daya manusia (SDM)

adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.³

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 76.

² Adelia Priscila Ritonga, “Pengembangan Bahan Ajaran Media,” *Jurnal Multidisiplin Dehasen* Vol.1 No.3 (2022): 343–48.

³ Nuraeni Gani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2016), 45.

4. Pemberian

Pemberian dari arti kata nya seperti yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang diberikan, sesuatu yang didapat dari orang lain atau proses, perbuatan, cara memberi atau memberikan.⁴

5. Tunjangan

Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, dengan kata lain tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.⁵

6. Bisnis Islam

Bisnis Islam merupakan unit usaha, dimana menjalankan usahanya berpatokan kepada prinsip – prinsip syariah Islam, dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan hadis. Prinsip Islam dimaksudkan disini adalah beroperasi atau menjalankan praktik bisnis mengikuti ketentuan – ketentuan syariah Islam, khususnya cara bermuamalah secara Islam misalnya, keadilan dan tanggung jawab didalamnya.⁶

7. PT Great Giant Foods Lampung Tengah

PT Great Giant Foods (PT GGF) merupakan industri nanas terbesar ketiga didunia yang berada di Lampung Indonesia.

B. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sangat pesat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Globalisasi yang terus berkembang menimbulkan persaingan semakin ketat antara perusahaan-perusahaan. Perusahaan akan dikatakan baik dan berkembang jika didukung

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), 72.

⁵ Iriani, Harry yulianto, dan Lili Nur Padila, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Of Management & Business* Vol.5 No.1 (2022): 343–54.

⁶ Sakilah, “Belajar dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Menara* Vo.12 No.2 (2019): 157.

oleh sumber daya manusia yang baik, hal ini menjadi penentuan kualitas suatu perusahaan dimasa yang akan datang.⁷

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting bagi lembaga sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan kata lain kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.⁸

Berdasarkan segi sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lainnya juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan antar makhluk hidup dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.⁹ Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang tepat.

Pada saat ini semakin ketatnya daya saing antar perusahaan yang menuntut perusahaan harus bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain baik dalam hal persaingan inovatifnya produk atau jasa yang dihasilkan dan tentunya dalam

⁷ Septiawati, "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbenda Haraan Negara Kota Samarinda" (Samarinda, Universitas Samarinda, 2014), 18–19.

⁸ Ibid., 4.

⁹ Ibid., 8.

menarik dan mempertahankan tenaga kerja perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bersaing yaitu dengan memberikan tunjangan kepada karyawan. Pemberian Tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tentunya sebuah kinerja karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Karyawan bagi perusahaan merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah tatanan perusahaan. Berjalannya perusahaan sesuai tujuan yang ingin dicapai sangatlah tergantung bagaimana kinerja karyawan tersebut. Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk menjalankan perusahaan atau organisasi. Banyaknya tanggung jawab yang harus diterima dan banyaknya tugas-tugas yang diberikan secara terus menerus diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya kelelahan kerja, sehingga menimbulkan efek seperti menurunnya kinerja produktivitas, munculnya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan, penurunan motivasi dan semangat kerja, meningkatnya tingkat stres, menurunnya kesehatan fisik dan mental, munculnya konflik interpersonal, penurunan fokus dan konsentrasi, meningkatnya risiko kecelakaan kerja, menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya tingkat absensi dan turnover karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat berdampak negatif sehingga memberikan beban tersendiri bagi seseorang yang menjalaninya.

Menurut perusahaan pemberian Tunjangan/Kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Maka dari itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian kinerja dari hasil prestasi kerja karyawannya. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja dan menjalankan visi dan misi perusahaan. Cara perusahaan agar karyawannya giat bekerja sehingga penilaiannya

bagus, maka perusahaan melakukan pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.¹⁰

Secara teoritis tunjangan kinerja menjadi beberapa hal yang sangat diperhitungkan sebagai peran yang sangat vital dalam peningkatan sumber daya manusia. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, dengan kata lain tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan:¹¹ “Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi”. Tunjangan Kinerja diberikan kepada karyawan tetap. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap karyawan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan tetap terutama di lingkungan PT Great Giant Foods Lampung Tengah.

Islam memandang manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah Subhanahu Wa Ta’ala tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan masalah sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang rahmatan lil ‘alamin. Allah Subhanahu Wa Ta’ala memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana Firman-Nya:

¹⁰ Niken Herawati, Asrah Tandirerung, dan Karina Syafira, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bhummyanca Sekawan Jakarta Selatan,” *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora* Vol.2 No.11 (2021): 13–22.

¹¹ *Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63*, t.t.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ
 اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS.At-Taubah[9]:105)

Nabi SAW, bersabda: "Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim." (HR. Thabrany). Dari ayat dan hadis tersebut, dapat dimengerti bahwa Allah memerintahkan agar umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperintah oleh Allah, Rasul dan umat Islam. Bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepadaNya. Pekerjaan yang baik dan mendatangkan dampak positif akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan mendatangkan mudharat akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat.

Hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja. Di Indonesia, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji dan upah. Padahal gaji dan upah hanya salah satu jenis kompensasi. Selain itu masih ada insentif, benefit, tunjangan, dan lain sebagainya. Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah ta'ala dalam Al Qur'an:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
 طَيِّبَةً ^ط وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ ﴿١١٤﴾

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang

baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An Nahl [16]: 97)

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga kerja digambarkan pada Buku “Pengelolaan Sumber Daya Insani” karya Prof. Jusmaliani, M.E. Beliau mengkaji secara khusus penilaian kinerja dan remunerasi yang Islami. Menurutnya, Allah Swt mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Alquran, Hadis, Ijma” ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan dunia dan akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (di dunia tidak dan di akhirat pun tidak). Sebagai imbalan dalam bentuk kinerja tidak jarang Allah memberikan tes atau ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi.¹²

Setelah dilihat dari pemahaman diatas dan saling berkaitan dengan pemberian tunjangan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dipercaya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mempertimbangkan PT Great Giant Foods Lampung Tengah untuk menjadi objek penelitian skripsi yang cocok untuk pembuktian keterkaitan tersebut. PT Great Giant Foods Lampung Tengah merupakan entitas merek Gunung Sewu Group untuk lini bisnis pertanian dan manufaktur yang terintegrasi vertikal dalam menanam, memproduksi, mengirimkan buah-buahan segar dan olahan, jus, daging, dan susu.

¹² Imam Mahfud, “Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Madani Syari’ah* Vol.2 (2019): 12.

Pada dunia bisnis industri banyak berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengembangkan sumber daya manusia salah satunya dengan diadakannya program tunjangan. PT Great Giant Foods merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan buah nanas terbesar di Indonesia dengan luas total sebesar 32.000 ha. Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah program kesejahteraan berupa tunjangan ini yang diberikan kepada seluruh karyawan permanen dan karyawan non permanen, tunjangan yang diberikan yaitu berupa tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Raya. Tetapi pihak PT Great Giant Foods Lampung Tengah belum mengetahui secara pasti apakah tunjangan yang diberikan kepada karyawan ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukannya analisis serta evaluasi perihal pemberian tunjangan yang diberikan oleh PT Great Giant Foods Lampung Tengah dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah diketahui bahwa karyawan permanen, karyawan non permanen dan pekerja kontrak adalah adanya ketidakadilan dalam pemberian tunjangan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu adil. Ada karyawan yang menerima tunjangan yang lebih tinggi, sementara yang lainnya menerima tunjangan yang rendah atau bahkan tidak mendapatkan tunjangan sama sekali. Seperti halnya pada Pekerja Kontrak di PT Great Giant Foods yang tidak mendapatkan tunjangan, mereka hanya mendapatkan bonus jika adanya kegiatan tambahan seperti lembur.

Keadaan yang disebutkan dapat menyebabkan dampak finansial yang signifikan bagi pekerja kontrak. Tanpa tunjangan, mereka mungkin kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka serta untuk mengakses berbagai manfaat karyawan yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap. Hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam hubungan kerja dan memengaruhi motivasi dan kesejahteraan pekerja kontrak. Selain

itu kesenjangan tunjangan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap juga dapat memperburuk masalah ketidaksetaraan dalam struktur upah dan manfaat karyawan. Sebagai hasilnya, ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, ketegangan antara karyawan dan mengganggu produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memastikan kesetaraan tunjangan antara pekerja kontrak dan tetap agar terciptanya hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Seperti yang dijelaskan terhadap karyawan PKWT atau perjanjian kerja waktu tertentu yang diperuntukkan bagi seorang karyawan tidak tetap atau yang biasa disebut sebagai karyawan kontrak dan pekerja lepas. Bahwasannya karyawan PKWT, benar diakhir kontraknya perusahaan wajib memberikan uang kompensasi. Hal ini diatur di dalam pasal 15 ayat (1) PP35/2021 yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungannya kerjanya berdasarkan PKWT.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang tertuang dalam latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian yang diteliti adalah *pemberian tunjangan* yang diterapkan di pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah. Sedangkan sub fokus dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia berdasarkan perpektif bisnis islam pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah?
2. Bagaimana pemberian tunjangan yang dilakukan pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah?
3. Bagaimana peran pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian tunjangan berdasarkan perspektif bisnis islam pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan berdasarkan perspektif bisnis islam Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah.
2. Mengetahui pemberian tunjangan yang dilakukan pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah
3. Mengetahui peran pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian tunjangan berdasarkan perspektif bisnis islam pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian di bagi menjadi 2 (dua) yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi sumbangan pemikiran serta informasi bagi semua pihak terutama mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah tentang pengembangan sumber daya manusia melalui evaluasi kerja dan dukungan atasan dalam pemberian tunjangan berdasarkan perspektif bisnis islam.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT Great Giant Foods untuk memaksimalkan pengembangan sdm dalam pemberian tunjangan berdasarkan perspektif bisnis islam.
- b. Bagi UIN Raden Intan Bandar Lampung dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian serupa.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian mengenai peran pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian tunjangan berdasarkan perspektif bisnis

islam pada PT Great Giant Foods tidak banyak dilakukan. Namun dalam pembahasannya terdapat perbedaan antara penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu juga dibutuhkan untuk menambah referensi dalam penyelesaian penelitian ini. Berikut hasil beberapa penelitian terdahulu:

1. Jurnal yang ditulis oleh Ardiansyah, Deny Jepri tahun 2020 yang berjudul “Analisis Pengembangan SDM Melalui Evaluasi Kerja dan Motivasi Karyawan dalam Pemberian Tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya” dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian adalah untuk menunjang kemampuan seorang guru yaitu dengan adanya evaluasi kinerja guru dan kompensasi (reward) yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan harus secara maksimal. Budaya memberikan keringanan atas dasar kesenioran harus mulai dihilangkan dan harus tetap objektif terhadap standar dan aturan yang telah ditetapkan. Sehingga output yang dihasilkan akan maksimal.¹³
2. Jurnal yang ditulis oleh Mahdum Abdul Qadir tahun 2021 yang berjudul “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat”. Adapun metode penelitian yang dilakukan penulis yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui pendekatan induktif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Efektivitas pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong belum sepenuhnya efektif. Terdapat beberapa hambatan khususnya kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan laporan hasil kinerja dengan tepat waktu serta pemberian Tambahan

¹³ Deny Jepri Ardiansyah, “Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan,” *Jurnal STIE Mahardika* Vol.5 No.1 (2020): 12.

Penghasilan Pegawai yang seringkali terlambat. Dalam mengatasi hambatan tersebut diperlukan pemberian pembatasan waktu kepada para pegawai dalam menyelesaikan laporan kerjanya dan penerapan secara tegas terhadap penilaian kinerja yang sesuai dengan peraturan.¹⁴

3. Jurnal yang ditulis oleh Nikita Maharani tahun 2019 yang berjudul “Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah Field reserch dan menggunakan pendekatan kualitatif. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa, penerapan motivasi yang ada di bank BRI Syariah KC Madiun sudah sesuai dengan teori dan kebutuhan karyawan, tetapi kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pencapaian yang telah karyawan capai selama memenuhi target dilihat dari bukti preview rekap sistem manajemen tahun 2018 pada kolom kriteria sistem manajemen moderasi menunjukkan bahwa ada beberapa yang harus perlu diperbaiki. Karena penerapan kompensasi tidak sesuai dengan dengan harapan dan keinginan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak produktif dalam kurun waktu satu tahun terakhir sehingga membuat membuat tingkat turnover karyawan meningkat.¹⁵
4. Jurnal yang ditulis oleh Fauziah Azzahra tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Kehamilan Sehat Sejahtera”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan regresi

¹⁴ Mahdum Abdul Qadir, “Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat,” *Jurnal Administrasi Publik* Vol.6 No.3 (2021): 15.

¹⁵ Nikita Maharani, “Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun,” *Journal Stai Denpasar* Vol.7. No.1 (2019): 11.

linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin baik motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi di perusahaan maka disiplin kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera akan semakin baik dan sebaliknya.¹⁶

5. Jurnal yang ditulis oleh Noer Soejipto tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Serta Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Treanggalek. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan secara parsial dan simultan dapat menjelaskan kinerja, atau dengan pengertian lain jika pada saat yang sama tunjangan sertifikasi guru, motivasi, dan pengembangan berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja.¹⁷

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan dan fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.¹⁸

Secara umum pendekatan penelitian kualitatif pada studi kepustakaan sama dengan penelitian kualitatif yang lain yang menjadi perbedaan hanyalah sumber data atau

¹⁶ Fauziah Azzahra, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Kehamilan Sehat Sejahtera,” *Jurnal STIE IEU Yogyakarta* Vol.4 No.2 (2022): 17.

¹⁷ Noer Soejipto, “Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Serta Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Treanggalek,” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Vol.1 No.03 (2018): 15.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: alfabeta, 2020), 37.

informasi yang dijadikan sebagai bahan penelitian. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Penulis dalam penelitian ini akan menggali makna dari informasi atau data empirik yang didapat dari buku-buku, hasil laporan penelitian ilmiah ataupun resmi maupun dari literatur yang lain.¹⁹

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan peran pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian tunjangan berdasarkan perspektif bisnis islam pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah untuk kemudian di analisis secara logis sehingga mendapatkan kesimpulan apa yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan objek atau subjek yang akan digunakan sebagai responden penelitian namun masih bersifat luas sehingga perlu adanya pengelompokan atau menentukan kriteria-kriteria tertentu untuk ditarik dalam sebuah sampel sehingga hasil yang diperoleh bisa diberikan kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di PT Great Giant Foods.

b. Sampel

Sampel adalah jumlah sebagian yang diambil dari populasi yang sudah ditentukan, namun dalam penentuan sampel yang sudah ditentukan dianggap sudah mewakili dari populasi. Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan

¹⁹ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2021), 31.

pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Sementara itu menurut Burhan Bungin (2012:53), dalam prosedur sampling yang paling penting adalah bagaimana menentukan informan kunci (*key informan*) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi. Memilih sampel, dalam hal ini informan kunci atau situasi sosial lebih tepat dilakukan dengan sengaja atau bertujuan, yakni dengan purposive sampling. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Karena peneliti merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penggunaan purposive sampling dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana pemberian tunjangan yang diperoleh para pekerja di PT Great Giant Foods Lampung Tengah.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari penelitian lapangan, termasuk wawancara dan observasi dengan para lembaga terkait pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dan dukungan atasan secara langsung baik terhadap lembaga/institusi maupun individu. Data data yang dijarah, dikodifikasikan dan dideskripsikan adalah bersumber dari jawaban para informan terhadap pertanyaan yang diajukan dalam wawancara. Data Sekunder

b. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya saja data melalui orang lain atau melalui dokumen.¹⁸ Data sekunder di gunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui data primer atau di gunakan untuk melakukan validasi data yang diperoleh melalui data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jurnal, karya tulis, buku, dokumen dan data-data lain yang sesuai dengan

penelitian ini.

5. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian dari cara peneliti dalam mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan dengan baik dan tepat, pengumpulan data dilakukan dalam beberapa cara antara lain:

a. Wawancara

Wawancara adalah interaksi sekunder jangka pendek antara dua orang asing dengan tujuan eksplisit dari satu orang mendapatkan informasi spesifik dan pihak lainnya. Pewawancara sering menemukan bahwa responden tidak terbiasa dengan peran responden survei dan “responden sering tidak memiliki konsep yang jelas mengenai hal-hal yang diharapkan mereka. Selain itu tidak menutup kemungkinan akan menggunakan catatan khusus untuk mencatat ide-ide, pemikiran-pemikiran dan gagasan-gagasan yang akan muncul sewaktu-waktu saat peneliti berada di lapangan.

Penelitian kualitatif teknik wawancara merupakan cara utama untuk mengumpulkan data. Wawancara bertujuan untuk menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami oleh informan, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri informan. Apa yang ditanyakan kepada informan dapat mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan masa depan.²⁰ informan, ada diantaranya yang membutuhkan pengamatan secara langsung peneliti. Beberapa item yang perlu diobservasi yaitu keadaan tempat situasi sosial politik berlangsung, benda, peralatan, perlengkapan, termasuk letak dan penggunaannya, yang terdapat di lokasi penelitian;

²⁰ Asep Nanang Yuhana dan Fadlilah Aisah Aminy, “Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Konselor Dalam Mengatasi Masalah Belajar Siswa,” *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* Vol.7 No.1 (2019): 71.

para pelaku, termasuk status, jenis kelamin, usia dan sebagainya; kegiatan yang berlangsung, tindakantindakan, serta waktu berlangsungnya peristiwa.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan yang sudah terjadi dan disimpan oleh pihak yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan dokumen-dokumen dari PT Great Giant Foods Lampung Tengah untuk melengkapi data-data yang penulis perlukan. Jenis dokumentasi dalam penelitian yang bisa digunakan yaitu: otobiografi, surat-surat pribadi, buku-buku atau catatan harian, memorial, kliping, dokumen pemerintah maupun swasta, dan data tersimpan di website, dan lain-lain. Dokumentasi yang berupa tulisan ataupun film bagi peneliti dapat digunakan untuk diproses (melalui pencatatan, pengetikan, atau alat tulis), tetapi kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.²¹

6. Metode Pengolahan Data

Data-data yang terkumpul kemudian diolah, sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*editing*) yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, benar, dan sesuai dengan masalah yang penulis teliti.
- b. Rekonstruksi data (*reconstructing*), yaitu menyusun ulang secara teratur berurutan, logis sehingga mudah dipahami.
- c. Sistematisasi data (*systematizing*), yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.²²

²¹ Maulana Mitanto dan Abraham Nurcahyo, "Ritual Larung Sesaji Telaga Ngebel Ponorogo (Studi Historis Dan Budaya)," *Agastya: Jurnal Sejarah Dan Pembelajarannya* Vol.2 No.2 (2012): 30–53.

²² Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT.

7. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yang sifatnya induktif (kesimpulan khusus menjadi umum), yaitu usaha untuk memperoleh kesimpulan berdasarkan pemikiran yang alamiah dari berbagai jawaban yang diperoleh atau dengan kata lain mencoba mendalami dan meneropong gejala sosial-politik dengan menginterpretasikan masalah yang terkandung di dalamnya.²³ Kesimpulan atas interpretasi jawaban yang akan diambil dari analisis deskriptif ini bersifat tentatif/tidak tentu, selalu diulang - ulang karena sewaktu-waktu kesimpulan yang ada saat ini dikemudian hari dapat berubah. Intinya kesimpulan yang akan dibuat dari hasil analisis data kualitatif dimaksudkan agar kita dapat memahami fenomena politik/pemerintahan yang kompleks.

Analisis kualitatif umumnya tidak digunakan sebagai alat mencari data dalam arti frekuensi akan tetapi digunakan untuk menganalisis proses sosial yang berlangsung dan makna dari fakta-fakta yang tampak dipermukaan itu. Dengan demikian, maka analisis kualitatif digunakan untuk memahami sebuah proses dan fakta, bukan sekadar untuk menjelaskan fakta tersebut.

Ada beberapa teknik analisis data yang dapat dilakukan yaitu reduksi data (penyaringan/pemilahaan data), display data (penyajian data), verifikasi data (pengujian keabsahan / kebenaran data), dan triangulasi data. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” dengan melakukan pemotongan (rangkum) data sehingga hanya hal-hal yang pokok saja yang diambil. Display data yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan

Citra Aditya Bakti, t.t.), 132.

²³ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Graha Grafika, 2021), 27.

I. Sistematika Pembahasan

a. BAB 1 PENDAHULUAN

Pada BAB 1 penulis menguraikan penegasan judul, latar belakang permasalahan, sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

b. BAB II LANDASAN TEORI

Pada BAB II penulis menjelaskan teori-teori yang mendasari dalam penulisan skripsi ini dipakai sebagai pedoman bagi penulis dalam penyusunan skripsi.

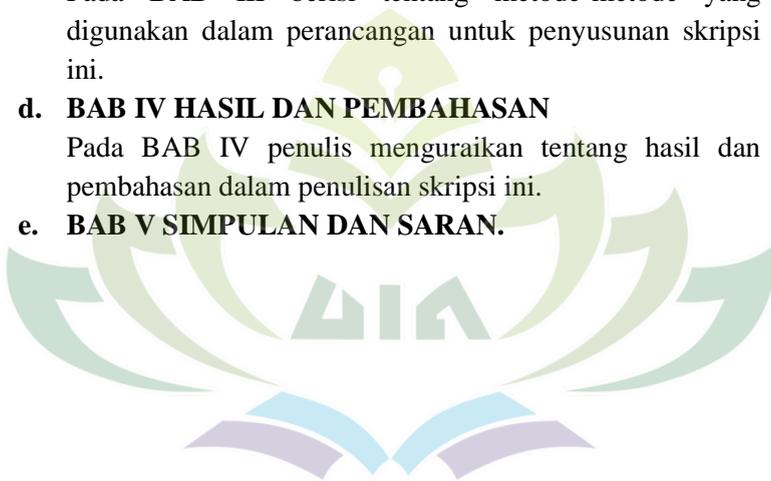
c. BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada BAB III berisi tentang metode-metode yang digunakan dalam perancangan untuk penyusunan skripsi ini.

d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan dalam penulisan skripsi ini.

e. BAB V SIMPULAN DAN SARAN.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen, middle range theory yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Malayu S.P Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dan persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi perusahaan. Mempekerjakan karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan tertentu.

Andrew F. Sikula, Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise. (administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan). Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia (human resources atau man).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edwin B. Flippo Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sonny Sumarsono berpendapat Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberi jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki kekuatan besar dalam pengolahan seluruh resource di muka bumi ini. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas suatu individu agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dipusahaan (promosi) atau dipindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan karena sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia (*humanresource development*) merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan dengan melalui pelatihan dan pendidikan.²⁴

Menurut Adrew E. Sikula pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai menejerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan tingkat menengah.

Sumber daya manusia (SDM) menurut Gouzali dalam M. Kadarisman adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.²⁵

Selain itu Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan

²⁴ Muhammad Priyatna, "Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* Vol.5 No.9 (2017): 21.

²⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2.

bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :²⁶

- a. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik.
- c. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

2. Pandangan Islam Tentang Sumber Daya Manusia

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi, seperti disebutkan dalam surat Q.S. al-Baqarah (2):30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ

فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ

لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

²⁶Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Reflika Aditama, 2003), 109.

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Dalam Al-Qur’an, kata khalifah memiliki makna ‘pengganti’, ‘pemimpin’, ‘penguasa’, atau ‘pengelola alam semesta’.

Ayat diatas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S. al-An’am {6}:165).

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ
رَّحِيمٌ

Artinya: Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu beberapa derajat atas sebagian (yang lain) untuk menguji kamu atas apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat hukuman-Nya. Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada pencipta.²⁷ Islam, melalui ayat-ayat al-Qur’an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam surat at-Tin (95) ayat 4:

²⁷Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet, III; Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h.3.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿١٥﴾

Artinya: sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya.²⁸ Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa islam melakukan pendidikan dengan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tetinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.²⁹

3. Tujuan Pengembangan

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan kerja agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

²⁸Jalaludin, *Filsafat Pendidikan Islam* (Cet. II; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), h. 108.

²⁹Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Cet. I; Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), 51.

4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/ organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia. Berbagai cara yang dilakukan suatu perusahaan atau instansi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah :

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Proses pengembangan (development) SDM berhubungan erat dengan konsep pendidikan (education) dan pelatihan (training). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan.

b. Kegiatan Non-Diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara mandiri antara lain:

- 1) Membaca buku teks, referensi, dan media cetak lainnya.
- 2) Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video, dan media proyeksi lainnya.
- 3) Mendengar siaran radio, kaset dan media terekam lainnya.
- 4) Melalui komputer atau internet.
- 5) Menulis buku, referensi, artikel dan sebagainya.
- 6) Mengajar atau melatih (menurut Covey "Belajar dengan cara mengajar dan melakukannya").

c. Tugas Belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas

kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan professional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi.

d. Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “reward” dan “incentive” (ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai. Promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dalam arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan.³⁰

5. Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pengembangan³¹

- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan analisi jabatan
- c. Motivasi
- d. Metode pengembangan.

6. Indikator untuk melakukan Sumber Daya Manusia yang tepat

Penilaian kinerja suatu organisasi atau yang biasa disebut dengan *performance evaluation* atau *performance review* merupakan bentuk penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa para karyawan mendapatkan hasil maksimal sesuai dengan kualitas kinerja mereka. Untuk menentukan penilaian kinerja karyawan yang tepat Anda memerlukan serangkaian indikator yang memudahkan dalam mengukur produktivitas karyawan. Indikator ini merupakan bagian dari tolak ukur, pedoman, serta

³⁰ Bariqi M.D, “Pelatihan dan Pengembangan SDM,” *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* Vol.5 No.2 (2018): 64–69.

³¹ Nurul Ulfatin, *Manajemen SDM* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 138.

instrumen untuk mengukur kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Terdapat 6 indikator untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan sebagai berikut :³²

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Indikator ini bisa juga dilihat dari kualitas penyelesaian pekerjaan apakah hasilnya baik atau buruk. Kualitas kerja juga dapat berkaitan dengan durasi penyelesaian pekerjaan yang dibebankan ke karyawan. Artinya, dapat mengukur bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Disisi lain, kualitas juga dapat dinilai berdasarkan performance error dan customer feedback dari karyawan tersebut.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan penilaian yang berkaitan dengan jumlah yang mampu dihasilkan atau diselesaikan karyawan tersebut. Jumlah dalam kinerja dapat dinyatakan dalam beberapa istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan setiap harinya.

c. Ketepatan Waktu

Yang dimaksud dengan ketepatan waktu dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu aktivitas yang berhasil diselesaikan pada awal waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan cara karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

³² Ibid., 117.

- e. **Kemandirian**
Kemandirian dalam penilaian ini dapat diukur dari tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. **Komitmen Kerja**
Anda dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Hal ini dapat dilihat dari kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab hariannya.

7. Fungsi Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan mereka. Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia adalah membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya dengan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tepat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berikut adalah beberapa fungsi penting dari pengembangan SDM :³³

- a. **Meningkatkan kinerja karyawan:** Pengembangan SDM membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan dalam komunikasi efektif, dan lainnya. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.
- b. **Meningkatkan retensi karyawan:** Ketika organisasi menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan, hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa

³³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: alfabeta, 2015), 56.

didukung dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung lebih puas dan enggan meninggalkan perusahaan. Pengembangan SDM dapat menjadi alat yang efektif untuk mempertahankan bakat dan menjaga pengetahuan berharga di dalam organisasi.

- c. Meningkatkan kepuasan karyawan: Pengembangan SDM membantu meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Karyawan yang merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk mengambil tantangan baru cenderung lebih bahagia dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan motivasi dan dedikasi terhadap organisasi.
- d. Mengurangi kekurangan keterampilan: Dalam dunia kerja yang terus berkembang, organisasi sering dihadapkan pada kekurangan keterampilan di berbagai bidang. Pengembangan SDM memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan yang ada dan merencanakan pelatihan yang sesuai untuk mengisi kesenjangan tersebut. Dengan mengembangkan karyawan yang ada, organisasi dapat mengurangi ketergantungan pada perekrutan eksternal dan mengatasi kekurangan keterampilan yang ada di dalam organisasi.
- e. Mendorong inovasi dan adaptasi: Pengembangan SDM dapat mendorong inovasi dan adaptasi dalam organisasi. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Mereka dapat menghasilkan ide-ide baru, menerapkan praktik terbaik, dan berkontribusi pada peningkatan proses bisnis dan produk atau layanan yang ditawarkan.

C. Teori Kebutuhan Hierarki Maslow

Abraham Maslow mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya mulai dari yang rendah, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, dan yang paling tinggi kebutuhan akan aktualisasi diri. Menurut teori *maslow*, manusia berusaha memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Teori kebutuhan hierarki maslow menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang hierarkis dan tunjangan dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Teori kebutuhan hierarki maslow dapat dihubungkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dimana teori tersebut dapat digunakan untuk memahami hubungan antara kebutuhan karyawan dari tunjangan yang mereka terima dari perusahaan.³⁴

Dalam konteks ini, tunjangan seperti asuransi kesehatan, bonus, cuti, fasilitas kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya dapat dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan pada tingkat kedua dan ketiga dalam hierarki kebutuhan *maslow*, yaitu kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Pemenuhan kebutuhan tersebut melalui tunjangan dalam organisasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan, kepuasan kerja, kesejahteraan mereka dan kinerja dalam pekerjaan. Perusahaan dapat menggunakan teori ini dengan mengakomodasi kebutuhan karyawan melalui tunjangan yang diberikan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan tingkat hierarki kebutuhan *maslow*.³⁵

D. Tunjangan

1. Pengertian Tunjangan

Pengertian tunjangan kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

³⁴ Mahdum Abdul Qadir, "Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat," 45–54.

³⁵ Ibid.

Birokrasi No. 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa tunjangan adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.³⁶

Tunjangan merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. “Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja”.

Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Maitayu S.P. Hasibuan adalah: “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan”. Dalam bukunya “Sumber Daya Manusia” Imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada tenaga kerja atau pegawai karena para pegawai telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kenamajuan instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁷

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang

³⁶ *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011, t.t.*

³⁷ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 36.

dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Setelah melihat pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pandangan Islam Tentang Pemberian Tunjangan

Pandangan Islam tentang pemberian tunjangan harus secara adil sesuai dengan hasil kinerja, hal ini dijelaskan dalam QS Al Jaatsiyah ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin dalam pemberian tunjangan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kerjanya, jika ada pengurangan dalam pemberian tunjangan kinerja tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa pemberian tunjangan kinerja harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsinya.

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang

frekuensi logisnya adalah Amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam QS An-Nahl/16: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

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

Ditekankan dalam ayat diatas bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Artinya bahwa para pegawai dituntut bekerja lebih giat agar dapat menciptakan tujuan dan mengoptimalkan kerja dalam pelayanan kepada masyarakat. Firman Allah SWT dalam QS At-Taubah/9: 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari Ibnu Umar Radhiallahu ‘anhuma, ia berkata: Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu anhuma berkata: Jika engkau di waktu sore,

maka janganlah engkau menunggu pagi Hadis ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangai upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat “waktu hidupmu sebelum kamu mati” mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena angan-angannya lenyap serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan. Hadis diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadis ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadis ini juga mengandung arti larangan bahwa janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal-amal yang baik dan dapat diartikan sebuah pekerjaan.

Islam memandang dunia sebagai jembatan atau ladang bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang kekal di akhirat kelak dengan kegembiraan. Dunia adalah tempat manusia bekerja dan beramal, namun orientasi pekerjaan tersebut adalah akhirat sebab dalam Islam kehidupan akhirat jauh lebih berharga dibandingkan dunia. Oleh sebab itu setiap umat hendaknya tidak hanya memperhatikan urusan dunianya dan melupakan masalah akhiratnya. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja bisnis Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat sbeberapa dimensi kinerja bisnis Islami meliputi:

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

- b. Mendalami agama dari profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Elemen kinerja sesuai dengan perspektif bisnis Islam:

- a. Kinerja material adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup institusi atau organisasi.
- b. Kinerja mental adalah melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia. Menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- c. Kinerja spritual adalah lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT, selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat kepada Allah SWT.
- d. Kinerja persaudaraan adalah terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan baik dalam lingkungan institusi dan masyarakat. Indikator kinerja adalah tolak ukur kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah SWT.
Dalam bekerja harus memberi kaidah/norma/syariah secara totalitas.
- b. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.
Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- c. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dari sini dapat dijelaskan bahwa Islam melalui penerapan hukum-hukum Allah menjamin keberlangsungan

umat Islam khususnya dan umat manusia pada umumnya, yaitu melalui proteksi terhadap elemen-elemen penting dalam hidup dan kehidupan : amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah, amal perbuatan dan mendalami agama dari profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja. Dari kedua dimensi kinerja islam itu merupakan hal yang penting dalam berkinerja yang baik dan tolak ukur kinerja islam dalam penilaian kinerja yang sudah dijelaskan diatas menjadi salah satu tolak ukur bagi karyawan dalam berkinerja dengan baik.

3. Fungsi Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Dalam mengevaluasi kinerja dapat di informasikan mengenai kelemahan dan kekuatan kinerja ternilai dalam kaitannya dengan standar kinerja. Informasi kinerja ternilai digunakan sebagai alat manajemen kinerja pegawai dan pengambilan keputusan manajemen Sumber Daya Manusia organisasi/ instansi. Evaluasi kinerja tersebut dapat menilai besaran tunjangan yang diterima. Dalam buku “evaluasi kinerja dan sumber daya manusia” disebutkan pemberian tunjangan memiliki fungsi yang terinci.³⁸

Pemberian Tunjangan Kinerja didalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut:³⁹

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada karyawan yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

³⁸ Salwa Fadhilah Haya dan Khairina Tambunan, “Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan,” *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen* Vol.1 No.1 (2022): 129–38.

³⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 24.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja dilingkungan PT Great Giant Foods Lampung Tengah diberikan insenti berupa tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja yang dilakukan melalui pengukuran kinerja. Penjelasan mengenai kriteria diatas dapat diperinci menurut wirawan dalam “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia” adalah :⁴⁰

- a. Beban Kerja
Beban kerja lebih kepada psikologi yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan tepat waktu dan tugas tersebut harus dapat memotivasi kerjanya.
- b. Tempat Bertugas
Tempat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- c. Kondisi Kerja
Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan kerja ketika pekerjaan dilaksanakan dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
- d. Profesi
Suatu jabatan berdasar pada Pengetahuan mengenai tingkatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dimiliki.

⁴⁰ Kartini dan Kistiawan, “Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.6 No.1 (2019): 25–33.

e. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilai.

4. Tujuan Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan kinerja didalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:⁴¹

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Pegawai menerima tunjangan untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk kebutuhan hidupnya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.

c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Tunjangan juga diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau tunjangan keamanan sosial yang dapat membantu karyawan dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.

PT Great Giant Foods (PT GGF) adalah company yang sudah beroperasi dari dulu dan menyandang branding yang sangat mumpuni. Agensi ini juga memiliki berbagai cabang yang terdapat di Penjuru Indonesia. Tidak hanya itu, perusahaan ini juga memberikan berbagai infrastruktur khusus untuk pembeli maupun karyawannya. Contohnya adalah berbagai kemudahan seperti jalur akses, perusahaan yang mudah ditemukan dan fasilitas-fasilitas lainnya. Selain itu, jam kerjanya yang normal dan tidak memberatkan karyawannya yakni kurang lebih 7-10 jam setiap harinya. Bila

⁴¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 188.

lembur biasanya sering memiliki peraturan-peraturan seperti uang lembur dan sebagainya.

Tabel 2.1
Daftar Gaji Karyawan PT Great Giant Foods
Lampung Tengah

No	Jabatan	Gaji/bulan
1	Finance and Accounting Manager	Rp. 17 Jt – 25 Jt
2	Technical Engineering and Construction Manager	Rp. 17 Jt – 25 Jt
3	Konstruksi	Rp. 17 Jt – 25 Jt
4	HRD & GA Senior Manager	Rp. 15 Jt – 25 Jt
5	HRD	Rp. 15 Jt – 25 Jt
6	Manager	Rp. 10 Jt – 18 Jt
7	National Procurement Manager	Rp. 12 Jt – 15 Jt
8	Category Manager	Rp. 12 Jt – 15 Jt
9	Procurement Manager	Rp. 12 Jt – 15 Jt
10	Operation Manager	Rp. 10 Jt – 15 Jt
11	Internal Audit Manager	Rp. 10 Jt – 15 Jt
12	Akuntansi	Rp. 3 Jt – 20 Jt
13	Manajemen	Rp. 3 Jt – 20 Jt
14	Regional Personnel Coordinator	Rp. 8 Jt – 12 Jt
15	Assistant Legal Manager	Rp. 8 Jt – 12 Jt
16	Teknik	Rp. 8 Jt – 12 Jt
17	Assistant IT Manager	Rp. 8 Jt – 12 Jt
18	Technical Engineer Manager	Rp. 8 Jt – 12 Jt
19	Executive Secretary	Rp. 8 Jt – 12 Jt
20	Senior Category Manager	Rp. 8 Jt – 12 Jt
21	Rantai Pasokan	Rp. 3 Jt – 16 Jt
22	Project Manager	Rp. 6 Jt – 10 Jt
23	Merchandising Coordinator	Rp. 6 Jt – 10 Jt
24	Senior Industrial Engineering Manager	Rp. 6 Jt – 9 Jt
25	Marketing Coordinator	Rp. 6 Jt – 7 Jt
26	Area Coordinator	Rp. 3 Jt – 9 Jt
27	Supervisor	Rp. 3 Jt – 8 Jt

28	Teknik Informatika	Rp. 2 Jt – 13 Jt
29	Administrasi	Rp. 2 Jt – 13 Jt
30	Pelayanan Profesional	Rp. 1 Jt – 10 Jt
31	Pemasaran	Rp. 3 Jt – 10 Jt
32	Accounting Supervisor	Rp. 4 Jt – 6 Jt
33	Logistik	Rp. 2 Jt – 5 Jt
34	IT Programmer	Rp. 2 Jt – 5 Jt
35	Admin IT	Rp. 2 Jt – 5 Jt
36	Legal Officer	Rp. 2 Jt – 5 Jt
37	Internal Audit	Rp. 2 Jt – 5 Jt
38	Store Supervisor	Rp. 2 Jt – 5 Jt
39	Pelayanan	Rp. 2 Jt – 5 Jt
40	Officer	Rp. 2 Jt – 3 Jt
41	SPB	Rp. 2 Jt – 3 Jt
42	Kasir	Rp. 2 Jt – 3 Jt
43	Customer Service Representatives	Rp. 2 Jt – 3 Jt
44	CSR	Rp. 1Jt
45	Staff	Rp. 1 Jt – 2 Jt

Sumber ; PT Great Giant Foods

5. Operator Produksi dan Gaji Operator Forklift PT Great Giant Foods

Gaji operator produksi PT Great Giant Pineapple berada dikisaran Rp.2.400.000 – Rp.5.000.000. Besarnya gaji pokok juga sesuai dengan lama nya bekerja di PT Great Giant Foods dan ditambah dengan tunjangan – tunjangan yang diberikan PT Great Giant Pineapple, jadi untuk gaji keseluruhan bisa mencapai lebih Rp. 6.000.000.

Sedangkan Gaji operator Forklift PT Great Giant Foods berada dikisaran Rp.2.400.000 – Rp. 5.000.000. Besarnya gaji pokok juga sesuai dengan lama nya bekerja, dan disertai dengan tunjangan – tunjangan yang diberikan PT Great Giant Foods, jadi untuk gaji total bisa mencapai lebih dari Rp. 6.000.000.⁴²

⁴² Nurdin, “Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi dan Partisipasi

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Great Giant Pineapple atau yang disebut sebagai PT GGP dan sekarang berubah menjadi PT Great Giant foods merupakan perusahaan berbentuk perseroan yang berdiri sejak tanggal 14 Mei 1979 dan berlokasi di Jalan Raya Menggala KM 77, Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Awal mula kegiatan usaha PT Great Giant Pineapple dipelopori oleh 20 orang perintis. PT Umas Jaya Farm sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha tanaman singkong dan pabrik pembuatan tepung tapioka di Terbanggi Besar, Lampung Tengah. PT Umas Jaya Farm telah berhasil melakukan terobosan dalam pembangunan tepung singkong dengan luas lahan sekitar 1000 ha. Sekarang, produksi tepung singkong tersebut telah berhenti dan penggunaan lahan telah diganti untuk menanam nanas.

PT Great Giant Pineapple dinyatakan resmi berdiri dengan fasilitas Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Pada tanggal 21 Juli 1980 dibuat surat perjanjian tetap (SPT) No. 102BPKPM/5/PMDM tentang berdirinya PT Great Giant Pineapple dengan status tanah yang digunakan adalah Hak Guna Usaha (HGU) dengan luas tanah 9.118 ha dalam jangka waktu 20 tahun dan dapat diperpanjang apabila perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya dengan baik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan. Sekarang ini PT Great Giant Pineapple memiliki luas lahan sekitar 30.000 ha di Lampung, dimana 19.000 ha didedikasikan untuk menanam nanas smooth cayeme. PT Great Giant Pineapple juga telah memiliki perkebunan nanas

Manajemen Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Menurut Perspektif Ekonomi Islam” (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), 48.

dan fasilitas pengolahan nanas terbesar didunia.

PT Great Giant Foods yang terletak di Lampung adalah perusahaan yang fokus memproduksi nanas olahan di Indonesia. Perkebunan nanas di PT Great Giant Foods merupakan perkebunan nanas terbesar di dunia dengan luas 32.200 Ha dan menjadi pemimpin produsen nanas olahan di Indonesia. PT Great Giant Foods telah mengekspor nanas ke-50 negara lebih dan mensuplai 15-20% total kebutuhan nanas didunia. Produk nanas kaleng PT Great Giant Foods semuanya di ekspor ke negara luar, 40% diantaranya ke Eropa, 35% ke Amerika Utara dan 25% lainnya ke Asia Pasifik. Produksi PT Great Giant Foods saat ini hampir mencapai 500.000 ton nanas segar per tahun. Keberadaan PT Great Giant Foods menjadikan Lampung sebagai provinsi yang paling tinggi memproduksi buah nanas. Bahkan komoditas nanas kaleng asal Provinsi Lampung sudah meraih devisa US\$ 28,15 juta selama triwulan I tahun 2007.

2. Visi, Strategi dan Nilai PT Great Giant Foods

Adapun visi, strategi dan nilai yang dimiliki PT Great Giant Foods adalah sebagai berikut:

Visi Perusahaan: Menjadi mitra pilihan dan terpercaya dalam buah olahan yang bermutu di seluruh dunia.

a. Strategi perusahaan:

Pertumbuhan

- 1) Diverifikasi produk
- 2) Diverifikasi cara pemasukan nanas
- 3) *Product and service* yang komplementer serta sinergi yang optimal
- 4) Ekspansi perdagangan

b. Efisiensi

- 1) *Yield* tinggi dan biaya rendah
- 2) Perkembangan yang berkesinambungan

- c. Sistem dan Struktur
 - 1) Pengembangan bakat
 - 2) Manajemen performa dan akuntabilitas
 - 3) Kultur organisasi yang kuat
- d. Prioritas Budaya
 - 1) Bertindak sebagai satu perusahaan
 - 2) Mencapai target yang matang
 - 3) Berpacu dengan waktu sesuai kepentingan
 - 4) Perbaikan terus menerus
 - 5) Inovasi dan fokus kepada perusahaan
- e. Nilai Perusahaan
 - 1) Teamwork

Kami saling membantu dan memberi dukungan. Kami membangun iklim kepercayaan, ketergantungan dan kerjasama antar pekerja kami. Kami menjaga komunikasi timbal balik dan terbuka antar pekerja mengenai operasional kerja. Kami menyediakan informasi yang jelas, tepat waktu dan akurat mengenai operasional kerja bagi pekerja disemua level. Kami akan memberikan informasi bagi yang memerlukan.

- 2) Perbaikan yang Berkelanjutan

Kami secara terus menerus mengembangkan cara pengolahan, produk dan pelayanan, dan mencoba cara baru dalam melaksanakan kerja. Kami mendorong kreativitas dalam menciptakan solusi baru penyelesaian suatu masalah. Kami menghargai siapa saja yang memiliki inisiatif dalam penyelesaian masalah, mengembangkan kinerja proses dan produk, dan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab demi mencapai hasil maksimal.

- 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kami meningkatkan efektifitas individu dengan menyelenggarakan training, pelatihan, dan pengembangan kesempatan. Kami mendorong

pembelajaran berkelanjutan dengan sistem fasilitas yang akan memungkinkan pekerja menginteraksikan pengetahuan dan kemampuan barunya dalam pekerjaan.

4) Fokus Pada Pelanggan

Kami mengerti kebutuhan pelanggan dan menjamin kepuasan pelanggan. Kami memproduksi produk dan pelayanan yang sesuai keinginan pelanggan. Kami secara terus menerus mencari cara baru untuk menyediakan total solusi bagi pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan.

5) Tanggung jawab

Kami berjanji memberikan suatu nilai yang terbaik bagi semua pihak terkait. Kami menjelaskan tujuan dan tanggung jawab mengenai fungsi dan proses pada setiap pekerja serta mengukur kemampuan mereka. Kami mempercayakan kepada pekerja kami tugas-pekerjaan untuk menciptakan rasa memiliki. Kami bertanggung jawab atas segala tindakan, keputusan dan akibatnya.

6) Kesadaran Pada Sumber Daya dan Biaya

Kami menggunakan sumber biaya atau asset secara bijaksana dan menghindari pemborosan. Kami mengurangi biaya dengan menjaga dan mengembangkan efektifitas serta kualitas. Kami menghargai siapa saja yang mencari dan melaksanakan cara meniadakan pemborosan dan menggantikan kegiatan/proses yang tidak bernilai menjadi bernilai.

3. Logo Perusahaan

PT Great Giant Foods (GGF) adalah entitas merek Gunung Sewu Group untuk lini bisnis pertanian dan manufaktur yang terintegrasi vertikal dalam menanam, memproduksi, mengirimkan buah-buahan segar dan olahan, jus, daging, dan susu. Masing-masing unit bisnis

GGF telah dibentuk dengan prinsip pertanian terintegrasi berkelanjutan.

Gambar 3.1
Logo Perusahaan



4. Produk Perusahaan

Produk utama yang ditawarkan PT Great Giant Foods kepada konsumen adalah jenis nanas tanpa duri atau yang disebut sebagai smooth cayenne. Kemudian dari buah nanas yang diproduksi di lahan PT Great Giant Pineapple, akan dihasilkan 2 buah produk, yaitu nanas segar dan nanas kaleng. Setiap tahunnya, PT Great Giant Pineapple mampu memproduksi lebih dari 500,000 ton nanas smooth cayenne dan mengekspor lebih dari 11,000 kontainer nanas kaleng (Business: Food: Great Giant Pineapple (GGP), 2020).

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 3.2
Struktur Organisasi Perusahaan



Keterangan:

-  : Garis Komando (Authority)
-  : Garis Koordinasi
- Acc : Accounting
- B & D : Business & Development TFI : Transpacifik Incorporation
- CEQS : Chief Executive Quality System
- SSN : Sewu Segar Nusantara
- Mgr : Manager HRD : Human Research & Development PP & C : Production Planning & Controlle
- TechEng : Technical Engineering
- PIR : Perusahaan Inti Rakyat
- MIS : Management Information System
- QA & NPDP : Quality Assurance & New Development Product

Dalam struktur organisasi PT Great Giant Foods, yang memegang kekuasaan tertinggi adalah Dewan Komisaris (Board of Commissioners),

Sedangkan dalam menjalankan kekuasaan dilakukan oleh Dewan Direksi yang terdiri dari Presiden Direktur yang dibantu oleh Direktur Manajemen. Kemudian Dewan Direksi dibawah oleh Direktur Produksi, Direksi Marketing, Direktur pengembangan Korporasi, Direktur Keuangan, dan Direktur Administrasi Umum.

B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan penulis dengan cara wawancara langsung, penulis mendapatkan data-data yang berhubungan dengan peran pemberian tunjangan dalam mengembangkan sumber daya manusia pada PT. Great Giant Foods Lampung Tengah dari 9 (sembilan) orang narasumber, yaitu, kepala bagian sdm, karyawan tetap, pekerja kontrak, pekerja harian/buruh.

Tabel 3.1
Nama-nama narasumber

No	Nama	Umur	Agama	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1	Mudiyanto	42 thn	Islam	Sarjana	Kabag SDM	Laki-Laki	15 thn
2	Kristin Sulistiawati	38 thn	Islam	Sarjana	Karyawan Tetap (Quality Control Pengawas)	Perempuan	13 thn
3	Marlina	33 thn	Islam	SMP	Karyawan tetap (Cenery Pineapple)	Perempuan	10 thn
4	Ahmad Yogi Saputra	24 thn	Islam	Sarjana	Pekerja Kontrak Bagian Labeling Banana	Laki-Laki	2 thn
5	Dimas Setyo	24 thn	Islam	SMA	Pekerja Kontrak	Laki-Laki	2 thn

	Andika				Bagian Labeling Banana		
6	Jumiati	41 thn	Islam	SMP	Pekerja kontrak Bagian Guava	Perempuan	3 thn
7	Nanik	39 thn	Islam	SMP	Pekerja kontrak Bagian Guava	Perempuan	3 thn
8	Richardo	20 thn	Islam	SMA	Pekerja Kontrak (Pekrja Harian Lepas/Buruh, Bagian Logistik di Gudang)	Laki-Laki	2 thn
9	Warida	40 Thn	Islam	SMK	Pekerja kontrak Bagian Guava	Perempuan	4 thn

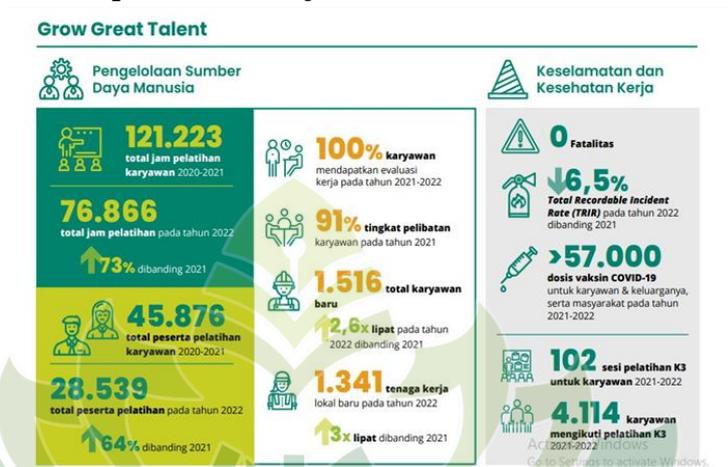
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Pengembangan karyawan (Sumber Daya Manusia), baik baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Oleh karena nya perlu ditetapkan lebih dahulu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ini dirasakan makin penting keberadaannya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai dampak kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis.

Pemimpin perusahaan pada dasarnya menyadari bahwa karyawan baru, pada umumnya hanya mempunyai pengetahuan teoritis dari bangku sekolah, oleh karenanya perlu dikembangkan kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan tugasnya. Demikian pula bagi karyawan lama senantiasa diperlukan latihan karena tuntutan pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya. Latihan sebagai salah satu bentuk pengembangan karyawan merupakan suatu proses yang berjalan terus menerus. Masalah baru, prosedur baru, peralatan baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul

dalam organisasi yang dinamis. Untuk menghadapi perubahan tersebut diperlukan instruksi, bimbingan kepada para pekerja. Munculnya kondisi baru tersebut mendorong manajemen untuk terus menerus memperhatikan dan menyusun program pengembangan secara berkesinambungan.

Gambar 3.3
Laporan keberlanjutan PT Great Giant Foods



Sumber: Laporan Keberlanjutan PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Dapat di lihat dari gambar diatas bahwa pengelolaan sumber daya manusia di PT Great Giant Foods Lampung Tengah sangat baik, 100% karyawan mendapatkan evaluasi kerja dan 45.876 total peserta pelatihan karyawan dan selalu meningkat setiap tahun nya. Di PT Great Giant Foods Lampung Tengah pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan adalah dengan memberikan bimbingan serta pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan memberikan reward bagi karyawan berprestasi. Selain itu salah satu bentuk strategi pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan *Great Giant Foods* yaitu *training* dengan memberikan pemahaman mengenai kegiatan yang dilakukan kepada tenaga kerja, tujuan dari training agar tenaga kerja memahami sistem kerja yang akan dilakukan,

sehingga setiap kegiatan yang dikerjakan dapat mudah dipahami. *Training* dilakukan setelah tenaga kerja diterima oleh Perusahaan *Great Giant Foods*, kegiatan tersebut dilakukan kurang lebih selama 2 minggu.

Training dapat dilakukan di lahan langsung ataupun di dalam ruangan, *training* yang dilakukan dilahan yaitu mencoba langsung kegiatan dilapangan, sedangkan untuk diruangan diberikan teori mengenai pengarah sistem kerja yang akan dilakukan. Strategi pengembangan sumber daya manusia selanjutnya yaitu penilaian terhadap tenaga kerja dan pemberian gaji, penilaian tenaga kerja dilakukan setiap satu minggu sekali tujuannya dapat mengevaluasi kinerja tersebut, selain itu penilaian dilakukan pada saat tenaga kerja melakukan kegiatan yang di kerjakan. Penilaian tenaga kerja tersebut dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur yang telah di buat oleh perusahaan *Great Giant Foods*, sedangkan pemberian gaji dilakukan dua minggu sekali setelah tenaga kerja mengikuti *training*.

PT Great Giant Foods Lampung Tengah mengimplementasikan dukungan terhadap karyawan melalui program pengembangan kapabilitas SDM (*People Capability Development Program*) yang diluncurkan sejak 2017. Salah satu program unggulan yang hingga saat ini menjadi andalan PT Great Giant Foods dalam mencetak talenta yang unggul adalah program *Management Trainee* yaitu program pelatihan dan pengembangan dengan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan masing-masing level karyawan. Semua karyawan yang akan dipromosikan harus menjalani pelatihan di pusat pelatihan ini. Program Pengembangan Kapabilitas karyawan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah:

- a. *Executive for Growth and Leadership Excellence (EAGLE)*

Program EAGLE menjadi mekanisme promosi bagi karyawan berprestasi untuk dipersiapkan mengisi posisi manajemen di lini menengah hingga eksekutif

b. STAR

Program STAR ditujukan untuk mempersiapkan jalur individu berbakat untuk posisi *Middle Management (Senior Manager)* di dalam GGF.

c. *Leadership Acceleration Program (LEAP)*

Program *Management Trainee (MT)* yang ditujukan bagi lulusan baru (*Fresh Graduate*) dari berbagai latar belakang bidang keilmuan yang memiliki potensi unggul untuk dikembangkan sebagai talent.

d. *Certified Internship*

Magang bersertifikat memberikan kesempatan kepada mahasiswa atau individu untuk mendapatkan pengalaman kerja praktis di bidang atau industri dengan mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka berupa sertifikat.

Program pengelolaan karyawan ini bertujuan untuk mendukung karyawan agar mampu mengoptimalkan kapabilitasnya sehingga dapat menunjukkan potensi terbaiknya (*talent management*) dalam bekerja. PT Great Giant Foods juga telah merancang program pengembangan karir (*career path*) serta mekanisme tunjangan dan penghargaan (*rewards*) bagi karyawan sebagai upaya mengelola dan mempertahankan talenta terbaiknya (*talent retention*). Semua karyawan juga harus menerima masukan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pekerjaannya, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan.

2. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan PT. Great Giant Foods Lampung Tengah

Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Fungsi manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah pada tujuan utama yaitu keuntungan yang maksimal.

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Fokus dari pelatihan adalah pada pekerjaan sekarang. Untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan.

PT. Great Giant Foods melakukan pelatihan dan pengembangan. organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan, yang mana hal tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan, serta diutamakan dengan pelatihan yang bersifat *soft skill* Islami. Pelatihan dan pengembangan dapat mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah swt dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan level mereka.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pihak PT. Great Giant Foods. Hal ini menyebabkan kompetensi yang dimiliki para karyawan dan menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, karena biasanya pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan. Kemudian, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Selain itu, untuk meningkatkan daya saing suatu perusahaan dan untuk memperbaiki tingkat produktivitas, karena daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, sebab modal bukan lagi ketentuan daya

saing dan sumber daya manusia (karyawan) merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing.

3. Pemberian Tunjangan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Berdasarkan wawancara, ternyata keterangan antar informan tidak terlalu berbeda, bahkan cenderung sama. Para pekerja diatas dijadikan informan karena dianggap memenuhi kriteria sebagai narasumber dan memahami proses manajemen sumber daya manusia pada PT. Great Giant Foods Lampung Tengah. Informan tersebut terdiri dari 9 (sembilan) orang narasumber, yaitu karyawan tetap, pekerja kontrak, pekerja harian/buruh..

Berikut ini pemaparan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. PT Great Giant Foods Lampung Tengah biaya untuk gaji dan tunjangan karyawan meningkat 9,8% dibandingkan tahun sebelumnya pada tahun 2022. PT Great Giant Foods juga menerapkan sistem remunerasi yang adil kepada karyawan. Sistem remunerasi diberikan dalam bentuk kompensasi (upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap) dan benefit. Upah pokok yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di wilayah operasional. Dalam hal ini, PT Great Giant Foods merujuk kepada Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) yang memiliki besaran nominal lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

Salah satu pendekatan yang dilakukan PT Great Giant Foods dalam upaya memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan SDM adalah dengan memberikan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif.

Gambar 3.4
Laporan Keberlanjutan PT Great Giant Foods

**Remunerasi Karyawan GGF 2022
di Lokasi Operasional Lampung**

TUNJANGAN & MANFAAT	KARYAWAN PERMANEN	KARYAWAN NON PERMANEN
Rawat Jalan (Outpatient)	✓	✓
Rawat Inap (Inpatient)	✓	✓
Kacamata	✓	
Uang Pengganti Fasilitas Kendaraan	✓	
Uang Pengganti Fasilitas Makan	✓	✓
Bantuan Pendidikan dan Beasiswa	✓	
Bantuan Pernikahan	✓	
Bantuan Bersalin	✓	
Bantuan Kedukaan	✓	✓
Penghargaan Masa Kerja	✓	

*Tunjangan dan manfaat diberikan bervariasi berdasarkan fungsi kerja/jabatan/level/divisi/masa kerja sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Sumber : Laporan Keberlanjutan PT. Great Giant Foods Lampung Tengah

PT Great Giant Foods juga memperhatikan kesejahteraan karyawan tidak hanya ketika mereka masih menjadi karyawan, tetapi juga ketika mereka sudah menyelesaikan masa tugasnya karena memasuki usia pensiun yakni 55 tahun untuk seluruh karyawan. Perusahaan menyiapkan karyawan untuk mendapatkan manfaat pensiun sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberian hak-hak bagi karyawan tersebut dilakukan PT Great Giant Foods sebagai bentuk apresiasi dan penghormatan atas pengabdian

karyawan selama bekerja di PT Great Giant Foods. Beban pensiun berdasarkan program dana pensiun ditentukan melalui perhitungan aktuarial secara periodik dengan menggunakan metode *projected-unitcredit*. PT Great Giant Foods selain itu juga menerapkan asumsi atas tingkat diskonto dan tingkat kenaikan kompensasi.

PT Great Giant Foods menyediakan fasilitas akomodasi bagi karyawan, khususnya mereka yang ditempatkan di lokasi operasional terintegrasi di Terbanggi, Lampung dan bukan berasal dari wilayah tersebut. Fasilitas akomodasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan dapat kembali ke tempat bekerja lebih cepat dan meningkatkan kualitas kesehatan fisik yang lebih baik. PT Great Giant Foods menyediakan beberapa jenis fasilitas akomodasi untuk memenuhi kebutuhan akomodasi yang berbeda dari masing-masing karyawan.

- a. Mess karyawan
- b. Tempat ibadah
- c. Balai pengobatan dengan rawat inap
- d. Kantin perusahaan
- e. Sarana pendidikan umum
- f. Sarana dan prasarana olahraga
- g. Sarana transportasi anak sekolah
- h. Tempat penitipan anak balita
- i. Sarana rekreasi
- j. Pojok ASI
- k. Area olahraga

5. Analisis peran pemberian tunjangan pada PT. Great Giant Foods Lampung Tengah

Tunjangan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena tunjangan merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya adalah untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Penulis tidak menjumpai adanya masalah dalam sistem kompensasi pada pada PT.

Great Giant Foods Lampung Tengah. Karena semua informan menyatakan bahwa upah mereka selalu dibayarkan oleh perusahaan secara tepat waktu dan gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut analisis penulis, penerapan tunjangan di PT. Great Giant Foods Lampung Tengah sudah sesuai dengan pengertian teori tunjangan yakni kompensasi didalamnya menyangkut sistem penggajian yang adil. Adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun ukuran, sehingga itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Islam menetapkan upah pekerjaannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan.

Peneliti menyimpulkan sistem tunjangan yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu karyawan juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja oleh manajer. Sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kesanggupannya (tidak merasa terbebani) dan mampu mempertahankan karyawan hingga saat ini.

1. Analisis Kendala Tunjangan pada PT. Great Giant Foods Lampung Tengah

Program tunjangan (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai, adapun faktor-faktor yang menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan tunjangan yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Strategi

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh. Misalnya, sebuah perusahaan akan menekankan sistem pembayarannya yang sangat didasarkan pada tingkat

pengetahuan dan keahlian karyawan. Makin tinggi keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Namun, ada juga perusahaan yang menghubungkan tingkat pembayarannya dengan hubungan nilai relatif dari pekerjaan dengan tingkat yang berlaku di pasar kerja.

b. Tingkat Kompensasi Berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal daripada nilai relatif pekerjaan mereka. Pergeseran demografi dan hubungan suplai dan permintaan tenaga kerja relatif mempengaruhi kompensasi.

c. Kekuatan Serikat Pekerja

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih besar.

d. Kendala Pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Misalnya, dalam hal penentuan upah minimum regional, jaminan sosial, perselisihan ketenagakerjaan, dan sebagainya. Termasuk di dalamnya peraturan larangan penggunaan tenaga kerja di bawah usia kerja.

e. Pemerataan Pembayaran

Faktor yang penting dari pemerataan pembayaran adalah mempertimbangkan kemungkinan terjadinya jurang yang lebar dalam hal pembayaran dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dan dari satu pekerja dengan pekerja lainnya. Untuk itu dibutuhkan evaluasi pekerjaan, termasuk evaluasi beban, secara cermat dan mampu dibandingkan secara objektif.

f. Penyesuaian dan Strategi Tunjangan

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan

tunjangan dimana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu. Sebuah strategi umum adalah memberi pekerja yang bukan anggota serikat pekerja gaji yang sama dengan mereka yang menjadi anggota. Hal ini sering dilakukan untuk mencegah terjadinya unionisasi lebih jauh.

g. **Produktivitas dan Biaya**

Dalam keadaan apa pun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan, mereka tidak dapat memberikan daya tarik tersendiri yang cukup untuk punya investor untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, sebuah perusahaan bisa jadi tidak mampu membayar karyawannya lebih besar daripada kontribusi yang diberikan karyawan dalam bentuk produktivitas.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, menurut analisis penulis, mengenai pemberian tunjangan oleh pihak PT. Great Giant Foods Lampung Tengah kepada para karyawannya tidak berdasarkan pada keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, yang mana makin tinggi keahlian dan pengetahuan karyawan makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Tetapi, kompensasi diberikan atas dasar jenis pekerjaan yang diberikan dan jenis tenaga kerja karena tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap berbeda dengan tunjangan yang di berikan pada karyawan non kontrak.

4. Remunerasi Pemberian Tunjangan

Remunerasi adalah jenis kompensasi lain yang diterima karyawan atau eksekutif perusahaan untuk pekerjaan mereka. Ini termasuk gaji atau upah, komisi, insentif, bonus, dan nilai properti, makan, dan fasilitas lain yang dibayar oleh perusahaan. Sistem remunerasi pada karyawan PT Great Giant Foods Lampung Tengah seperti asuransi kesehatan yaitu BPJS

kesehatan an BPJS Ketenagakerjaan yang wajib diurus oleh perusahaan. Oleh sebab itu, pemberian asuransi kesehatan tergolong bentuk remunerasi yang dapat diterima karyawan. Asuransi kesehatan yang diberikan oleh PT Great Giant Foods Lampung Tengah mengcover rawat inap, rawat jalan, bersalin, bahkan penggantian kacamata pada karyawan. Selain itu ada juga tunjangan transportasi juga menjadi salah satu fasilitas tambahan dari kantor yang banyak diharapkan pekerja selain gaji. Apalagi jika kamu tinggal jauh dari kantor, atau jenis pekerjaannya seperti *sales* yang mengharuskan pergi ke sana kemari untuk bertemu klien dan *meeting* di luar kantor. Tunjangan transportasi dapat pula termasuk jaminan akomodasi untuk perjalanan bisnis yang meliputi pemesanan kamar hotel, dan tiket pesawat. Begitu pula dengan uang pengganti fasilitas makan perusahaan yang sudah memasukkan fasilitas makan siang gratis untuk karyawannya. Selain itu PT Great Giant Foods Lampung Tengah memberikan jaminan kematian, berdasarkan ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan diubah menjadi Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa perusahaan wajib membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak karyawan. Jaminan kematian ini termasuk dalam beberapa hal, seperti santunan kematian, dan biaya pemakaman. Selain itu terdapat tunjangan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, bonus yang diberikan yaitu bonus tahunan dan bonus prestasi, bonus tahunan dibagikan kepada karyawan ketika perusahaan mendapatkan keuntungan lebih dari target yang dicapai. Bonus tahunan umumnya dihitung berdasarkan persentase dari gaji dengan batasan maksimum dan minimum tertentu atau digantikan dengan rekreasi yang ditanggung oleh perusahaan. Selanjutnya bonus prestasi, pemberian bonus ini dilakukan ketika karyawan telah mencapai target pendapatan tertentu. Misalnya target penjualan di divisi tertentu melebihi target bulanan, maka divisi tersebut akan mendapatkan bonus prestasi. Akan tetapi, bonus prestasi yang diterima masing-

masing karyawan biasanya akan berbeda-beda. Semakin banyak kerja dan pendapatan yang dihasilkan bagi divisinya semakin besar juga bonus prestasi yang diterima.



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Pengembangan karyawan (Sumber Daya Manusia), baik baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Oleh karena itu perlu ditetapkan lebih dahulu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ini dirasakan makin penting keberadaannya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai dampak kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. PT Great Giant Foods Lampung Tengah mengimplementasikan dukungan terhadap karyawan melalui program pengembangan kapabilitas SDM (*People Capability Development Program*) yang diluncurkan sejak 2017. Salah satu program unggulan yang hingga saat ini menjadi andalan PT Great Giant Foods dalam mencetak talenta yang unggul adalah program *Management Trainee* yaitu program pelatihan dan pengembangan dengan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan masing-masing level karyawan. Semua karyawan yang akan dipromosikan harus menjalani pelatihan di pusat pelatihan ini.

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Fokus dari pelatihan adalah pada pekerjaan sekarang. Untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan.

Ada beberapa hal yang penulis peroleh di lapangan setelah melakukan wawancara dengan informan Bapak Mudiyanto:

1. *PT GGF mengolah produk olahan dari buah segar makanya proses pekerjaannya itu waktu memulai pekerjaan itu berbeda-beda ada yang dari pagi misalnya jam 07.00 ada juga yang jam 08.00, ada juga yang lebih dari itu. jadi prinsipnya satu hari itu 7 jam kerja atau 40 jam kerja dalam satu minggu. jadi masuk jam kerjanya itu misalnya jam 08.00 tambah aja 7 jam berarti jam detiknya plus di tengah-tengah itu ada 1 jam istirahat. Jadi totalnya 8 jam kemudian satu jam itu untuk istirahat. jadi kalau masuk kerjanya jam 08.00 berarti jam pulangnyaitujam 16.00 sore. 7 jam kerja dalam satu hari itu kan prinsip dasarnya mbaa, jadi jika lebih dari 7 jam dalam satu hari itu artinya ada overtime dan ada ada nilainya tersendiri. Ya berarti ada tambahan bonusnya ada lembur berarti dia dapat bonus rewardnya sesuai dengan aturan yang ada sesuai prosedur perusahaan*
2. *Semua pekerja itu harus seefektif dan sefisien mungkin dalam melakukan pekerjaan. Karena di setiap bagian itu semua ditekan host. Jadi bagaimana hasil kerja itu bisa memberikan profit dan benefit sebesar-besarnya dan efisiensi sebesar-besarnya juga supaya profitnya Lebih baik.*

Peneliti menyimpulkan sistem tunjangan yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu karyawan juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja oleh manajer. Sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kesanggupannya (tidak merasa terbebani) dan mampu mempertahankan karyawan hingga saat ini. Hal ini didukung oleh teori tunjangan yang disampaikan oleh Simamora yang menjelaskan bahwa tunjangan adalah pembayaranpembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan,

sokongan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaran perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia adalah kapasitas gabungan dan kekuatan mental serta fisik setiap orang. Karakteristik individu dibentuk oleh pendidikan dan lingkungan mereka, dan perilaku mereka di tempat kerja didorong oleh kebutuhan untuk dipuaskan. Proses perencanaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM), memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan dan dipelihara dengan cara yang sesuai dan terus berfungsi dengan kualitas yang tetap atau ditingkatkan. Fenomena yang saat ini terjadi pada sumber daya manusia (SDM), yaitu perkembangan yang paling mutakhir, memandang SDM sebagai modal atau aset bagi institusi atau perusahaan dan bukan hanya sebagai sumber daya. ajaran Nabi Muhammad SAW, mencari ilmu adalah wajib sepanjang hayat. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan agama harus dimiliki. Namun, penting untuk mempertimbangkan tujuan dan penerapan ilmu yang diperoleh. Jika kita memeriksa penyebab masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, jelaslah bahwa sebagian besar orang tidak menyadari keberadaan mereka di planet ini, atau dengan kata lain, mereka hanya hidup untuk tujuan hidup tanpa memikirkan akhir dari kehidupan. Oleh karena itu, tatanan sosial yang ada saat ini hanya didasarkan pada masalah-masalah praktis.

MSDM juga memiliki nilai-nilai yang signifikan dari sudut pandang Islam. Islam menawarkan pemahaman yang

komprehensif tentang manusia yang memperhitungkan kualitas fisik, mental, dan spiritual mereka. Sebagai hasilnya, manajemen SDM berbasis Islam memprioritaskan kebutuhan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kebutuhan spiritual, sosial, dan finansial mereka. Keadilan dan kesetaraan juga menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM Islam, baik dalam hal menawarkan kesempatan kerja maupun memperlakukan karyawan dengan baik. Selain itu, MSDM dalam perspektif Islam mendukung etika kerja yang kuat termasuk integritas, akuntabilitas, dan kesopanan.

Tunjangan merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. “Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja”. Tentunya tunjangan ini diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Informan Bapak Mudiyanto:

“Ya, untuk kualitas dari pekerja ketika mendapat tunjangan itu pasti Ya seperti yang kita ketahui bahwa kalau di perusahaan itu memang ada beberapa tunjangan dan manfaatnya antara lain misalnya kayak yang sakit itu ya ada rawat jalan atau rawat inap kemudian juga ada kebutuhan kacamata misalnya untuk orang yang plus atau minus lalu juga ada ruang pengganti fasilitas kendaraan, juga ada tunjangan pengganti fasilitas makan. Juga di perusahaan juga memberikan tunjangan untuk beasiswa ketika anaknya mendapat hasil yang bagus di belajarnya. Juga ada tunjangan pernikahan untuk pekerja yang baru menikah lalu ada juga tunjangan bersalin dan juga untuk karyawan yang sudah lama itu ada peningkatan masa kerja. Tentunya tunjangan ini akan memberikan pengaruh yang positif

terutama bagi karyawan karena dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan tersebut kualitas kerja juga akan bisa ditingkatkan secara terus-menerus. Dan pemberian tunjangan juga berpengaruh sekali, mba bisa bayangkan ya kalau misalnya perusahaan itu tidak memberikan tunjangan misalnya rawat inap bagi karyawan yang sakit kita bisa bayangkan biayanya pastikan mahal untuk berobat di rumah sakit tapi dengan adanya bantuan atau tunjangan dari perusahaan ini tentu sangat memberikan kelebihan dan semangat dari karyawan sehingga karyawan dapat terus mengoptimalkan kinerjanya “.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Setelah melihat pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan tunjangan yang diberikan oleh pegawainya sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu. Hal ini sesuai dengan pendapat informan Bapak Mudiyanto sebagai berikut:

“Kalau menurut saya sudah sesuai, Karena perusahaan juga dalam memberikan pekerjaan kepada para

karyawannya tentu disesuaikan dengan kebutuhan apa perusahaan itu yang dibutuhkan. Ketika perusahaan di bagian katakan di kebun, pasti orang kebun ahlinya ya yang harus paham dengan perkebunan, ketika produksi misalnya pengolahan nanas tentu dia juga harus paham Bagaimana proses produksi nanas yang bagus yang aman yang safety terus juga yang berkualitas jadi semua itu memang semua sudah ada Dan harus diikuti oleh semua karyawan sehingga masing-masing karyawan benar-benar harus sesuai di Tempatkan Dia Di mana, sehingga hasilnya juga bisa maksimal. Dan setiap karyawan baru masuk maka dilakukan training upaya dia lebih mengerti training itu masa perkenalan lah ya masa perkenalan supaya nanti pekerja yang baru itu juga memahami apa yang harus dikerjakan. Jadi ketika ga ada perkenalan nanti tahu-tahu bekerja pasti tidak akan bisa maksimal hasilnya. Dengan perkenalan dengan dikasi tahu semua SOP nya, Lalu sistem keamanan supaya tidak membahayakan bagi dirinya dan orang lain Nah ini kan semua harus diberitahu lebih awal supaya tidak terjadi insiden”.

Aturan jam kerja di Indonesia ditetapkan oleh pemerintah dalam Undang-undang. Undang - undang yang mengatur jam kerja ini adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003). Kemudian peraturan tersebut kembali diperbarui dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Dalam Undang-undang tersebut, ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, yakni:

- a. 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari.
- b. 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Perusahaan dapat menyesuaikan aturan jam kerja yang berlaku ini sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam perusahaan. Termasuk dalam hal hari libur, perusahaan bisa memberikannya di akhir pekan ataupun di hari lainnya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat informan Bapak Mudiyanto dibawah ini:

“Jadi kalau di PT GGF itu kan memang namanya juga produk olahan dari buah segar makanya proses pekerjaannya itu waktu memulai pekerjaan itu berbeda-beda ada yang dari pagi misalnya jam 07.00 ada juga yang jam 08.00, ada juga yang lebih dari itu. jadi prinsipnya satu hari itu 7 jam kerja atau 40 jam kerja dalam satu minggu. jadi masuk jam kerjanya itu misalnya jam 08.00 tambah aja 7 jam berarti jam detiknya plus di tengah-tengah itu ada 1 jam istirahat. Jadi totalnya 8 jam kemudian satu jam itu untuk istirahat. jadi kalau masuk kerjanya jam 08.00 berarti jam pulangnyaitujam 16.00 sore. 7 jam kerja dalam satu hari itu kan prinsip dasarnya mbaa, jadi jika lebih dari 7 jam dalam satu hari itu artinya ada overtime dan ada ada nilainya tersendiri. Ya berarti ada tambahan bonusnya ada lembur berarti dia dapat bonus reward-nya sesuai dengan aturan yang ada sesuai prosedur perusahaan.”

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini termasuk menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditetapkan, serta menjaga kualitas kerja yang baik. Karyawan harus menghormati aturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau

sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Dan setiap karyawan juga harus efektif dalam menyelesaikan tugas tugas nya, hal ini sesuai dengan pendapat informan Bapak Mudiyanto sebagai berikut:

“Kalau yang saya alami saya rasakan semua pekerja itu harus seefektif dan sefisien mungkin dalam melakukan pekerjaan. Karena di setiap bagian itu semua ditekan host. Jadi bagaimana hasil kerja itu bisa memberikan profit dan benefit sebesar-besarnya dan efisiensi sebesar-besarnya juga supaya profitnya Lebih baik. Jadi katakan kalau produksi satu hari misalnya bisa katakan harusnya 1 ton ya Harus satu ton harus diselesaikan itu jadi semuanya sudah sesuai dengan prosedurnya jadi tidak tidak semuanya sendiri jadi semua ada ada penjadwalannya ada aturannyanya sesuai SOP dari perusahaan”.

Kemandirian dalam bekerja juga termasuk didalam penilaian dalam bekerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat informan Bapak Mudiyanto sebagai berikut:

“YA, untuk kemandirian bekerja itu sebagai pribadi itu pasti dan itu memang harus karena setiap pekerja itu harus punya komitmen yang sama untuk produktivitas, tetapi selain dari kemandirian Sebagai pribadi atau individu, di perusahaan juga pekerja juga harus siap sebagai team work artinya siapapun orangnya yang bekerja di perusahaan dia juga harus bisa bekerja sama dengan orang lain. Karena ketika orang tidak bisa bekerja sama dengan orang lain artinya dia sebenarnya tidak siap untuk mandiri, untuk Mandiri itu artinya luas ya Jadi bukan hanya bekerja sendiri saja tanpa butuh orang lain tanpa peduli sama orang lain nah di perusahaan ini kita semua Menjadi satu kesatuan terintegrasi. Jadi semuanya saling membutuhkan, jadi tidak ada seorangpun yang bisa maju tanpa orang lain Atau tidak ada seorangpun Yang bisa lebih baik tanpa dorongan bantuan orang lain baik atasannya, rekan, maupun bawahannya. Dan PT GGF juga berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaanya, ika mereka tidak punya

komitmen lalu bekerja semuanya sendiri ya pasti itu tidak mungkin. Karena kalau katakan kita siap bekerja di perusahaan ya artinya kan kita harus berkomitmen dan siap untuk menjadi bagian dari perusahaan Itu untuk kemajuan perusahaan juga, jadi kalau kita bekerja kita harus punya komitmen sesuai dengan yang ada di perusahaan”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen SDM memprioritaskan kebutuhan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kebutuhan spiritual, sosial, dan finansial mereka. Keadilan dan kesetaraan juga menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM, baik dalam hal menawarkan kesempatan kerja maupun memperlakukan karyawan dengan baik. Selain itu, Pengembangan SDM di PT GGF mendukung etika kerja yang kuat termasuk integritas, akuntabilitas, dan kesopanan. PT Great Giant Foods Lampung Tengah mengimplementasikan dukungan terhadap karyawan melalui program pengembangan kapabilitas SDM (*People Capability Development Program*) yang diluncurkan sejak 2017. Salah satu program unggulan yang hingga saat ini menjadi andalan PT Great Giant Foods dalam mencetak talenta yang unggul adalah program *Management Trainee* yaitu program pelatihan dan pengembangan dengan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan masing-masing level karyawan. Semua karyawan yang akan dipromosikan harus menjalani pelatihan di pusat pelatihan ini.

2. Tunjangan Kinerja di PT GGF

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga

yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Setelah melihat pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan tunjangan yang diberikan oleh pegawainya sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu.

Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Tentunya tunjangan ini diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Tunjangan diberikan untuk karyawan tetap, pekerja kontrak, pekerja harian/buruh. Salah satu pendekatan yang dilakukan PT Great Giant Foods dalam upaya memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan SDM adalah dengan memberikan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif. PT Great Giant Foods juga menerapkan sistem remunerasi yang adil kepada karyawan. Sistem remunerasi diberikan dalam bentuk kompensasi (upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap) dan benefit. Upah pokok yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di wilayah operasional. Dalam hal ini, PT Great Giant Foods merujuk kepada Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) yang memiliki besaran nominal lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

a. Indikator Tunjangan

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Setelah melihat pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertispasinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan tunjangan yang diberikan oleh pegawainya sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu.

b. Pemberian Tunjangan

Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Tentunya tunjangan ini diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Tunjangan diberikan untuk karyawan tetap, pekerja kontrak, pekerja harian/buruh. Salah satu pendekatan yang dilakukan PT Great Giant

Foods dalam upaya memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan SDM adalah dengan memberikan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif. PT Great Giant Foods juga menerapkan sistem remunerasi yang adil kepada karyawan. Sistem remunerasi diberikan dalam bentuk kompensasi (upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap) dan benefit. Upah pokok yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di wilayah operasional. Dalam hal ini, PT Great Giant Foods merujuk kepada Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) yang memiliki besaran nominal lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

c. Kategori Tunjangan

Perusahaan memberikan berbagai macam tunjangan diantaranya sebagai berikut:

- a) Tunjangan kesehatan (contohnya ada karyawan yang sakit, atau sampai dengan rawat inap. Dan jika ada karyawan yang membutuhkan kacamata maka di sediakan ruang untuk mendapatkan kaca mata.
- b) Tunjangan kendaraan.
- c) Tunjangan fasilitas makan
- d) Tunjangan beasiswa (di berikan kepada anak karyawan yang nilai nya bagus, hal ini sangat bagus karna untuk memotivasi agar belajar dengan giat)
- e) Tunjangan pernikahan bagi pekerja yang akan menikah
- f) Tunjangan bersalin dan juga untuk karyawan yang sudah lama itu ada peningkatan masa kerja. Tentunya tunjangan ini akan memberikan pengaruh yang positif terutama bagi karyawan karena dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan tersebut kualitas kerja juga akan bisa ditingkatkan secara terus-menerus.

Pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan tunjangan yang diberikan oleh pegawainya sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu. Kategori tunjangan juga disesuaikan dengan keahlian para karyawannya, Ketika perusahaan di bagian kebun, harus orang kebun ahlinya yang harus paham dengan perkebunan, ketika produksi misalnya pengolahan nanas tentu dia juga harus paham Bagaimana proses produksi nanas yang bagus yang aman yang safety dan juga yang berkualitas jadi semua itu memang semua sudah ada Dan harus diikuti oleh semua karyawan sehingga masing-masing karyawan benar-benar harus sesuai di tempatkan, sehingga hasilnya juga bisa maksimal. Dan setiap karyawan baru masuk maka dilakukan training agar lebih mengerti. Training itu adalah masa pengenalan agar pekerja yang baru itu juga memahami apa yang harus dikerjakan. Dengan pengenalan dengan dikasi tahu semua SOP nya, Lalu sistem keamanan supaya tidak membahayakan bagi dirinya dan orang lain ini kan semua harus diberitahu lebih awal supaya tidak terjadi insiden.

B. Temuan Penelitian

1. Peran Pemberian Tunjangan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Tunjangan merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. “Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja”. Tentunya tunjangan ini diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas

kerjanya. Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai. Hal ini dilakukan untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja dan dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan kepada pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja sesuai tupoksi masing-masing.

Pemberian balas jasa berupa, imbalan, penghargaan, penghasilan, kompensasi, maupun reward merupakan tanda penghargaan dari apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Memberikan balas jasa kepada karyawan apabila dilihat dari segi organisasi memiliki keterkaitan dengan kuantitas, kualitas, serta manfaat yang dihasilkan oleh karyawan. Hal tersebut dapat memengaruhi tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Balas jasa tidak selalu berupa dengan memberikan sejumlah uang kepada karyawan, namun dapat berupa barang maupun fasilitas perusahaan, dalam memberikan imbalan kepada karyawan, perusahaan harus melihat pekerjaan yang dilakukan sesuai oleh karyawan. Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan baik secara finansial maupun secara non finansial. Kompensasi diberikan agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Kompensasi dan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain.

Adapun faktor- faktor yang menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan tunjangan yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan Strategi
- b. Tingkat kompensasi berlaku
- c. Kekuatan Serikat Kerja
- d. Pemerataan Pembayaran
- e. Penyesuaian Dan strtegi Terjaga
- f. Produktivitas Dan Biaya

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan dengan informan Bapak Mudiyanto maka dipeoleh hal hal sebagai berikut:

1. Perusahaan itu memang ada beberapa tunjangan dan manfaatnya antara lain misalnya yang sakit ada rawat jalan atau rawat inap kemudian juga ada kebutuhan kacamata misalnya untuk orang yang plus atau minus lalu juga ada ruang pengganti fasilitas kendaraan, juga ada tunjangan pengganti fasilitas makan. Juga di perusahaan juga memberikan tunjangan untuk beasiswa ketika anaknya mendapat hasil yang bagus di belajarnya. Juga ada tunjangan pernikahan untuk pekerja yang baru menikah lalu ada juga tunjangan bersalin dan juga untuk karyawan yang sudah lama itu ada peningkatan masa kerja. Tentunya tunjangan ini akan memberikan pengaruh yang positif terutama bagi karyawan karena dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan tersebut kualitas kerja juga akan bisa ditingkatkan secara terus-menerus.
2. Karena perusahaan juga dalam memberikan pekerjaan kepada para karyawannya tentu disesuaikan dengan kebutuhan apa perusahaan itu yang dibutuhkan. Ketika perusahaan di bagian katakan di kebun, pasti orang kebun ahlinya ya yang harus paham dengan perkebunan, ketika produksi misalnya pengolahan nanas tentu dia juga harus paham Bagaimana proses produksi nanas yang bagus yang aman yang safety terus juga yang berkualitas jadi semua itu memang semua sudah ada Dan harus diikuti oleh semua karyawan sehingga masing-masing karyawan benar-benar harus sesuai di Tempatkan Dia Di mana, sehingga hasilnya juga bisa maksimal.
3. Kemandirian bekerja itu sebagai pribadi itu pasti dan itu memang harus karena setiap pekerja itu harus punya komitmen yang sama untuk produktivitas, tetapi selain dari kemandirian Sebagai pribadi atau individu, di perusahaan juga pekerja juga harus siap sebagai team

work artinya siapapun orangnya yang bekerja di perusahaan dia juga harus bisa bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, menurut analisis penulis, mengenai pemberian tunjangan oleh pihak PT. Great Giant Foods Lampung Tengah kepada para karyawannya sudah sesuai dengan peraturan per undang-undangan yang berlaku yang mana makin tinggi keahlian dan pengetahuan karyawan makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Dan kompensasi diberikan atas dasar jenis pekerjaan yang diberikan dan jenis tenaga kerja karena tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap berbeda dengan tunjangan yang di berikan pada karyawan non kontrak. Sedangkan Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan: “Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi”. Tunjangan Kinerja diberikan kepada karyawan tetap. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap karyawan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan tetap terutama di lingkungan PT Great Giant Foods Lampung Tengah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijalul Faqih Hadi dengan judul Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Bonus Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan yang dilakukan di PT Phalosari Unggul Jaya Jombang. Dengan hasil penelitian

- a. Pemberian tunjangan dan bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.
- b. Pemberian tunjangan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.
- c. Bonus berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Phalosari Unggul Jaya Jombang.

Mengenai peran pengembangan SDM dalam pemberian tunjangan di PT GGF sudah berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan pengembangan SDM disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu program unggulan yang hingga saat ini menjadi andalan PT Great Giant Foods dalam mencetak talenta yang unggul adalah program *Management Trainee* yaitu program pelatihan dan pengembangan dengan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan masing-masing level karyawan. Pemberian tunjangan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah kepada para karyawannya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mana makin tinggi keahlian dan pengetahuan karyawan makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Sehingga bisa dikatakan bahwa peranan tunjangan ini tentunya sangat berperan penting karena memberikan pengaruh yang positif terutama bagi karyawan, dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan tersebut kualitas kerja meningkat secara terus-menerus.

2. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Tunjangan Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, karena kinerja dari karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap instansi dituntut mengelola sumber daya manusia yang agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dan dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh pegawai yang bermutu dalam arti yang sebenarnya,

yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki kekuatan besar dalam pengolahan seluruh resource di muka bumi ini. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas suatu individu agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain itu Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Pemberian tunjangan atau kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Tunjangan yang

diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Dalam mengevaluasi kinerja dapat di informasikan mengenai kelemahan dan kekuatan kinerja ternilai dalam kaitannya dengan standar kinerja. Informasi kinerja ternilai digunakan sebagai alat manajemen kinerja pegawai dan pengambilan keputusan manajemen Sumber Daya Manusia organisasi/ instansi. PT. Great Giant Foods melakukan pelatihan dan pengembangan. organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan, yang mana hal tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan, serta diutamakan dengan pelatihan yang bersifat *soft skill* Islami. Pelatihan dan pengembangan dapat mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah swt dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja sehingga bisa untuk menaikkan level mereka. pemberian tunjangan harus secara adil sesuai dengan hasil kinerja Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin dalam pemberian tunjangan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kinerjanya, jika ada pengurangan dalam pemberian tunjangan kinerja tanpa diikuti oleh berkurangnya mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Sesuai firman Allah SWT dalam QS An-Nahl/16: 97.

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوَةً

طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada*

mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Islam memandang dunia sebagai jembatan atau ladang bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang kekal di akhirat kelak dengan kegembiraan. Dunia adalah tempat manusia bekerja dan beramal, namun orientasi pekerjaan tersebut adalah akhirat sebab dalam Islam kehidupan akhirat jauh lebih berharga dibandingkan dunia. Oleh sebab itu setiap umat hendaknya tidak hanya memperhatikan urusan dunianya dan melupakan masalah akhiratnya. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

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

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

Elemen kinerja sesuai dengan perspektif bisnis Islam :

- a. Kinerja material adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup institusi atau organisasi.
- b. Kinerja mental adalah melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia. Menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama,

- c. Kinerja spritual adalah lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT, selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat kepada Allah SWT.
- d. Kinerja persaudaraan adalah terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan baik dalam lingkungan institusi dan masyarakat. Indikator kinerja adalah tolak ukur kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi :

- a. Niat bekerja karena Allah SWT.
- b. Dalam bekerja harus memberi kaidah/norma/syariah secara totalitas.
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dari sini dapat dijelaskan bahwa Islam melalui penerapan hukum-hukum Allah menjamin keberlangsungan umat Islam khususnya dan umat manusia pada umumnya, yaitu melalui proteksi terhadap elemen-elemen penting dalam hidup dan kehidupan : amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah, amal perbuatan dan mendalami agama dari profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja. Dari kedua dimensi kinerja islam itu merupakan hal yang penting dalam berkinerja yang baik dan tolak ukur kinerja islam dalam penilaian kinerja yang sudah dijelaskan diatas menjadi salah satu tolak ukur bagi karyawan dalam berkinerja dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mendapatkan kesimpulan terkait dengan penelitian Peran Pemberian tunjangan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah). Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Great Giant Foods Lampung Tengah Perspektif Bisnis Islam

PT Great Giant Foods Lampung Tengah mengimplementasikan dukungan terhadap karyawan melalui program pengembangan kapabilitas SDM yang diluncurkan sejak 2017. Salah satu program unggulan yang hingga saat ini menjadi andalan PT Great Giant Foods dalam mencetak talenta yang unggul adalah program Management Trainee yaitu program pelatihan dan pengembangan dengan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan masing-masing level karyawan. Semua karyawan yang akan dipromosikan harus menjalani pelatihan di pusat pelatihan ini. Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan. organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang efektivitas kegiatan dalam perusahaan, yang mana hal tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang di rencanakan, serta diutamakan dengan pelatihan yang bersifat soft skill Islami. Pemberian tunjangan harus secara adil sesuai dengan hasil kinerja Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing

tidak akan dirugikan. Peneliti menyimpulkan sistem tunjangan yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu karyawan juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja oleh manajer. Sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kesanggupannya dan mampu mempertahankan karyawan hingga saat ini.

2. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pemberian Tunjangan yang Dilakukan di PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Tunjangan merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Tentunya tunjangan ini diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Hal tersebut dapat memengaruhi tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Balas jasa tidak selalu berupa dengan memberikan sejumlah uang kepada karyawan, namun dapat berupa barang maupun fasilitas perusahaan, dalam memberikan imbalan kepada karyawan, perusahaan harus melihat pekerjaan yang dilakukan sesuai oleh karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, menurut analisis penulis, mengenai pemberian tunjangan oleh pihak PT Great Giant Foods Lampung Tengah kepada para karyawannya sudah sesuai dengan peraturan per undang – undangan yang berlaku yang mana makin tinggi keahlian dan pengetahuan karyawan makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Sehingga bisa dikatakan bahwa peranan tunjangan ini tentunya sangat berperan penting karena memberikan pengaruh yang positif terutama bagi karyawan, dengan adanya tunjangan – tunjangan yang diberikan tersebut kualitas kerja meningkat secara terus – menerus.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan tunjangan untuk karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (Pekerja Kontrak) semaksimal mungkin, agar semua karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diterima dan karyawan tidak merasa keberatan saat melakukan pekerjaan.
2. Jenis – jenis pemberian tunjangan kepada karyawan yang telah ditetapkan perusahaan sebaiknya diinformasikan secara jelas dan terinci kepada semua karyawan baik dari karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (Pekerja Kontrak) agar karyawan mengetahui tunjangan – tunjangan ataupun biaya – biaya lain yang akan mereka dapatkan dari perusahaan dengan catatan setiap karyawan harus melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Dengan adanya prosedur pemberian tunjangan kepada karyawan diharapkan pihak perusahaan dapat melaksanakan pemberian tunjangan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ada dan begitu pula dengan karyawan diharapkan mengikuti prosedur tersebut, guna untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia perusahaan.



DAFTAR RUJUKAN

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, t.t.
- Adelia Priscila Ritonga. "Pengembangan Bahan Ajaran Media." *Jurnal Multidisplin Dehasen* Vol.1 No.3 (2022).
- Bariqi M.D. "Pelatihan dan Pengembangan SDM." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* Vol.5 No.2 (2018).
- Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1993.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Keempat. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Imam Mahfud. "Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* Vol.2 (2019).
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2021.
- Malayu SP Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Mangkunegara, dan Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama, 2003.
- Marbawi. *Manajemen SDM, Teori Praktik dan Penelitian*. Bandung: alfabeta, 2016.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: alfabeta, 215.
- Nuraeni Gani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2016.
- Nurul Ulfatin. *Manajemen SDM*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011*, t.t.

Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63, t.t.

Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta, 2020.

Zainudin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Graha Grafika, 2021.

B. Jurnal

Asep Nanang Yuhana dan Fadlilah Aisah Aminy. "Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Agama Islam Sebagai Konselor Dalam Mengatasi Masalah Belajar Siswa." *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* Vol.7 No.1 (2019).

Deny Jepri Ardiansyah. "Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan." *Jurnal STIE Mahardika* Vol.5 No.1 (2020).

Fauziah Azzahra. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Kehamilan Sehat Sejahtera." *Jurnal STIE IEU Yogyakarta* Vol.4 No.2 (2022).

Imam Mahfud. "Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* Vol.2 (2019).

Iriani, Harry yulianto, dan Lili Nur Padila. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Of Management & Business* Vol.5 No.1 (2022).

Kartini dan Kistiawan. "Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.6 No.1 (2019).

Mahdum Abdul Qadir. "Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong Provinsi Papua Barat." *Jurnal Administrasi Publik* Vol.6 No.3 (2021).

- Maulana Mitanto dan Abraham Nurcahyo. "Ritual Larung Sesaji Telaga Ngebel Ponorogo (Studi Historis Dan Budaya)." *Agastya: Jurnal Sejarah Dan Pembelajarannya* Vol.2 No.2 (2012).
- Muhammad Priyatna. "Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* Vol.5 No.9 (2017).
- Niken Herawati, Asrah Tandirerung, dan Karina Syafira. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora* Vol.2 No.11 (2021).
- Nikita Maharani. "Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun." *Journal Stai Denpasar* Vol.7. No.1 (2019).
- Noer Soejipto. "Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru dan Motivasi Serta Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Treanggalek." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Vol.1 No.03 (2018).
- Nurdin. "Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi dan Partisipasi Manajemen Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Menurut Perspektif Ekonomi Islam." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.
- Sakilah. "Belajar dalam Perspektif Islam." *Jurnal Menara* Vo.12 No.2 (2019).
- Salwa Fadhilah Haya dan Khairina Tambunan. "Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan." *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen* Vol.1 No.1 (2022).
- Septiawati. "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbenda Haraan Negara Kota Samarinda." Universitas Samarinda, 2014.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

No	Indikator	Aspek yang Diamati
1	Peran Pemberian Tunjangan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran Pemberian Tunjangan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah 2. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah

Lampiran 2

Pertanyaan Wawancara

NO	Pertanyaan Kepada HRD SDM
1	Apakah tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan Kualitas kerja para pekerja?
2	Apakah kuantitas kerja yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki
3	Apakah dengan diberikannya tunjangan kepada para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu?
4	Seberapa Efektif para pekerja di PT GGF dalam mengerjakan tugas tugasnya?
5	Apakah para pekerja disini berkomitmen dalam mencapai

	tujuan perusahaan?
6	Apakah kemandirian dalam bekerja termasuk dalam penilaian pemberian tunjangan?

No	Pertanyaan Kepada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak
1	Apa pendidikan terakhir anda?
2	Berapa lama anda bekerja di PT Great Giant Food?
3	Posisi apa yang anda jabat atau tempati di PT Great Giant Food?
4	Berapa lama anda bekerja selama satu hari?
5	Apakah ada tunjangan atau bonus yang anda terima?
6	Fasilitas apa yang anda terima di PT Great Giant Food?
7	Berapakah Tunjangan yang anda terima setiap bulannya?
8	Kapan anda menerima tunjangan setiap bulannya?
9	Apakah tunjangan yang anda terima cukup untuk kebutuhan sehari hari dan untuk keluarga?
10	Apakah layak tunjangan yang diberikan oleh PT Great Giant Food
11	Apakah anda mengikuti pelatihan Training yang diberikan oleh PT Great Giant Food?
12	Apa keluhan anda selama bekerja di PT Great Giant Food?



Lampiran 3

Pewawancara: Depi Melsandi

Informan : Bapak Mudiyanto Bagian dari SDM PT GGF

1. Bagaimana tunjangan yang diberikan di PT ini apakah dapat meningkatkan kualitas kerjanya untuk para pekerja:

Informan: Ya, untuk kualitas dari pekerja ketika mendapat tunjangan itu pasti. Ya seperti yang kita ketahui bahwa kalau di perusahaan itu memang ada beberapa tunjangan dan manfaatnya antara lain misalnya kayak yang sakit itu ya ada rawat jalan atau rawat inap kemudian juga ada kebutuhanacamata misalnya untuk orang yang plus atau minus lalu juga ada ruang pengganti fasilitas kendaraan, juga ada tunjangan pengganti fasilitas makan. Juga di perusahaan juga memberikan tunjangan untuk beasiswa ketika anaknya mendapat hasil yang bagus di belajarnya. Juga ada tunjangan pernikahan untuk pekerja yang baru menikah lalu ada juga tunjangan bersalin dan juga untuk karyawan yang sudah lama itu ada peningkatan masa kerja. Tentunya tunjangan ini akan memberikan pengaruh yang positif terutama bagi karyawan karena dengan adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan tersebut kualitas kerja juga akan bisa ditingkatkan secara terus-menerus.

Pewawancara: Berarti tunjangan yang telah Bapak jelaskan tadi ada banyak salah satunya kesehatan, beasiswa dan lain-lainnya itu sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kerja di PT GGF ini, berarti peran pemberian tunjangan ini sangat berpengaruh ya Pak?

Informan: Sangat berpengaruh sekali, mba bisa bayangkan ya kalau misalnya perusahaan itu tidak memberikan tunjangan misalnya rawat inap bagi karyawan yang sakit kita bisa bayangkan biayanya pasti mahal untuk

berobat di rumah sakit tapi dengan adanya bantuan atau tunjangan dari perusahaan ini tentu sangat memberikan kelebihan dan semangat dari karyawan sehingga karyawan dapat terus mengoptimalkan kinerjanya .

2. Apakah kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang bapak miliki?

Informan: Kalau menurut saya sesuai, Karena perusahaan juga dalam memberikan pekerjaan kepada para karyawannya tentu disesuaikan dengan kebutuhan apa perusahaan itu yang dibutuhkan. Ketika perusahaan di bagian katakan di kebun, pasti orang kebun ahlinya ya yang harus paham dengan perkebunan, ketika produksi misalnya pengolahan nanas tentu dia juga harus paham Bagaimana proses produksi nanas yang bagus yang aman yang safety terus juga yang berkualitas jadi semua itu memang semua sudah ada Dan harus diikuti oleh semua karyawan sehingga masing-masing karyawan benar-benar harus sesuai di Tempatkan Dia Di mana, sehingga hasilnya juga bisa maksimal.

Pewawancara: Artinya di PT ggf ini ada bagian pekerjaan di bagian nanas bagian jambuan bagian Pisangan itu sebelumnya dilakukan masa training dulu gitu Iya pak ?

Informan: Iya pasti, supaya para karyawan lebih mengerti training itu masa perkenalan lah ya masa perkenalan supaya nanti pekerja yang baru itu juga memahami apa yang harus dikerjakan. Jadi ketika ga ada perkenalan nanti tahu-tahu bekerja pasti tidak akan bisa maksimal hasilnya. Dengan perkenalan dengan dikasi tahu semua SOP nya, Lalu sistem keamanan supaya tidak membahayakan bagi dirinya dan orang lain Nah ini kan semua harus diberitahu lebih awal supaya tidak terjadi insiden.

3. **Apakah dengan diberikan nya tunjangan kepada para pekerja ini dapat menyelesaikan pekerjaan nya tepat waktu? Sebelumnya saya mau bertanya jam kerja optimalnya di PT ini seperti masuk kerjanya itu jam berapa lalu pulang kerja itu seharusnya jam berapa Pak, karena yang biasanya saya lihat para pekerja ini pukul 18.00 itu baru pulang**

Informan: Jadi kalau di PT GGF itu kan memang namanya juga produk olahan dari buah segar makanya proses pekerjaannya itu waktu memulai pekerjaan itu berbeda-beda ada yang dari pagi misalnya jam 07.00 ada juga yang jam 08.00, ada juga yang lebih dari itu. jadi prinsipnya satu hari itu 7 jam kerja atau 40 jam kerja dalam satu minggu.

Jadi masuk jam kerjanya itu misalnya jam 08.00 tambah aja 7 jam berarti jam detiknya plus di tengah-tengah itu ada 1 jam istirahat. Jadi totalnya 8 jam kemudian satu jam itu untuk istirahat. jadi kalau masuk kerja nya jam 08.00 berarti jam pulang nya itu jam 16.00 sore.

Pewawancara: tapi yang saya lihat Pak orang-orang yang kerja di PT ini mayoritas ibu-ibu pulang kerjanya selalu jam 18.00. Karena kan saya biasanya itu kalau pulang dari bandar lampung atau dari sebelum saya kuliah pada jaman sekolah, orang-orang yang bekerja di PT ini pasti jam pulang kerja nya jam 18.00, sedangkan jam pulang kerja nya sekitar jam 16.00. Jadi yang benar nya bagaimana pak?

Informan: 7 jam kerja dalam satu hari itu kan prinsip dasarnya mbaa, jadi jika lebih dari 7 jam dalam satu hari itu artinya ada overtime dan ada ada nilainya tersendiri. Ya berarti ada tambahan bonusnya ada lembur berarti dia dapat bonus reward-nya sesuai dengan aturan yang ada sesuai prosedur perusahaan.

4. Seberapa efektif para pekerja mengerjakan tugas-tugasnya?

Informan: kalau yang saya alami saya rasakan semua pekerja itu harus seefektif dan sefisien mungkin dalam melakukan pekerjaan. Karena di setiap bagian itu semua ditekan host. Jadi bagaimana hasil kerja itu bisa memberikan profit dan benefit sebesar-besarnya dan efisiensi sebesar-besarnya juga supaya profitnya Lebih baik. Jadi katakan kalau produksi satu hari misalnya bisa katakan harusnya 1 ton ya Harus 1 ton harus diselesaikan itu. Jadi semuanya sudah sesuai dengan prosedurnya jadi tidak semuanya sendiri jadi semua ada penjadwalannya ada aturannya sesuai SOP dari perusahaan.

5. Apakah kemandirian dalam bekerja termasuk dalam penilaian pemberian tugas?

Informan: Iya, untuk kemandirian bekerja itu sebagai pribadi itu pasti dan itu memang harus karena setiap pekerja itu harus punya komitmen yang sama untuk produktivitas, tetapi selain dari kemandirian Sebagai pribadi atau individu, di perusahaan juga pekerja juga harus siap sebagai team work artinya siapapun orangnya yang bekerja di perusahaan dia juga harus bisa bekerja sama dengan orang lain. Karena ketika orang tidak bisa bekerja sama dengan orang lain artinya dia sebenarnya tidak siap untuk mandiri, untuk Mandiri itu artinya luas ya Jadi bukan hanya bekerja sendiri saja tanpa butuh orang lain tanpa peduli sama orang lain nah di perusahaan ini kita semua Menjadi satu kesatuan terintegrasi. Jadi semuanya saling membutuhkan, jadi tidak ada seorangpun yang bisa maju tanpa orang lain Atau tidak ada seorangpun Yang bisa lebih baik tanpa dorongan bantuan orang lain baik atasannya, rekan, maupun bawahannya.

6. Apakah para pekerja di PT ggf ini berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaannya?

Informan: Ya, kalau semua karyawan itu harus punya komitmen pasti, jika mereka tidak punya komitmen lalu bekerja semuanya sendiri ya pasti itu tidak mungkin. Karena kalau dikatakan kita siap bekerja di perusahaan ya artinya kan kita harus berkomitmen dan siap untuk menjadi bagian dari perusahaan Itu untuk kemajuan perusahaan juga, jadi kalau kita bekerja kita harus punya komitmen sesuai dengan yang ada di perusahaan.



Lampiran 4

Daftar Dokumentasi dengan beberapa informan









Lampiran 5 Surat izin riset

	<p>KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</p>
Alamat : Jl. Letkol. Hl. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung	
Nomor : 8117 /Un.16/DE/PP.00.9/10/2023 Sifat : Biasa Lampiran : 1 Eks Perihal : Permohonan Izin Riset	Bandar Lampung, 25 Oktober 2023
Kepada Yth, Pimpinan PT Great Giant Foods Lampung Tengah Di – Lampung Tengah	
Assalamu'alaikum Wr. Wb.	
Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:	
Nama / NPM : Depi Melsandi / 1951040267 Jurusan / Semester : Manajemen Bisnis Syariah / IX (sembilan) Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Evaluasi Kinerja Dan Dukungan Atasan Dalam Pemberian Tunjangan Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah) Lokasi Penelitian : PT Great Giant Foods Lampung Tengah Peranggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	
Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Bapak/Ibu bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.	
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.	
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.	
An. Dekan wakil dekan I,  Depi Melsandi, S.E., M.SI 19750424 200212 1 001	

Lampiran 6 Surat Keterangan Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-0358 / Un.16/P1/KT/1/2024

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Jurnal Dengan Judul :

**PERAN PEMBERIAN TUNJANGAN DALAM MENGEMBANGKAN
SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN PERSPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
DEPI MELSANDI	1951040267	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 19 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 26 Januari 2024
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP.197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PERAN PEMBERIAN TUNJANGAN DALAM MENGEKEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	6% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.uniska-bjm.ac.id Internet Source	2%
2	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
3	mekari.com Internet Source	1%
4	repository.ut.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.uniks.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
7	ejournal.umpwr.ac.id Internet Source	1%
8	pusattesis.com Internet Source	1%
9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
10	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
11	masajidalamin.wordpress.com Internet Source	1%
12	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	1%
13	jurnal.uin-antasari.ac.id Internet Source	1%
14	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
15	eprint.stieww.ac.id Internet Source	<1%
16	konvigloveandlife.blogspot.com Internet Source	<1%
17	ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source	<1%