

**ANALISIS PROFESIONALISME BERBASIS SUMBER DAYA
INSANI BPRS DI SUMUT**

**Oleh: DAHRANI
Nim : 94312050313**

**PROGRAM STUDI
S-3 EKONOMI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSETUJUAN

Disertasi berjudul “ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN REMUNERASI DAN REMUNERASI SYARIAH TERHADAP PROFESIONALISME MELALUI SDI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING : STUDI KASUS BPRS DI SUMATERA UTARA” an. Dahrani, NIM: 94312050313 pada Program Studi Ekonomi Syariah telah dilakukan Sidang Ujian Seminar Hasil Disertasi Program Doktor (S3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada hari Kamis, 6 Agustus 2020.

Disertasi ini telah diperbaiki dan disetujui untuk diajukan dalam Sidang Tertutup Program Doktor (S3) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

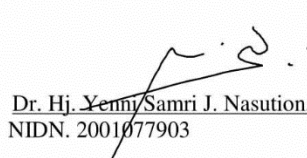
Medan, 23 Desember 2020
Panitia Sidang Ujian Seminar Hasil Disertasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan

Ketua



Dr. Sri Sudiarti, MA
NIDN. 2012115903

Sekretaris



Dr. Hj. Yenny Samri J. Nasution, MA NIDN.
NIDN. 2001077903

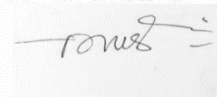
Anggota-Anggota



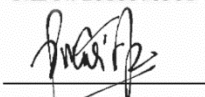
Prof. Dr. Amiur Nuruddin, MA
NIDN. 2011085101



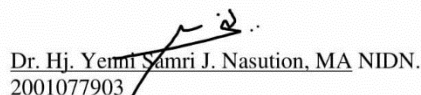
Dr. Saparuddin Siregar, SE, AK, SAS, CA, M. ag
NIDN. 2018076301



Dr. Muslim Marpaung, M. Si
NIDN. 0026066411



Dr. Marliyah, M. Ag
NIDN. 2026017602



Dr. Hj. Yenny Samri J. Nasution, MA NIDN.
2001077903

Mengetahui,
Ketua Program Studi S3 Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan



Dr. Sri Sudiarti, MA
NIDN. 2012115903

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dahrani
NIM : 94312050313
Program Studi : S-3 Ekonomi Syariah
Tempat/Tgl lahir : Binjai/03 Juni 1972
Pekerjaan : Dosen
Alamat : Jl. Sudirman GG. Damai, No. 10, Binjai, Sumatera Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang berjudul:

"ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN REMUNERASI DAN REMUNERASI SYARIAH TERHADAP PROFESIONALISME MELALUI SUMBER DAYA INSANI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (STUDI KASUS BPRS DI SUMATERA UTARA)"

Benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Medan, 27 Desember 2020

Yang membuat pernyataan



Dahrani

NIM. 94312050313

ABSTRAK



Nama : **Dahrani**
NIM : **94312050313**
Program
Studi : **Ekonomi Syariah**
Pembimbing : **1. Prof. Dr. Amiur Nuruddin, MA**
2. Dr. Saparuddin Siregar, SE. AK. SAS. CA. M.Ag
Judul : **ANALISIS PROFESIONALISME BERBASIS SUMBER DAYA INSANI BPRS Di SUMUT**

Perbankan syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai dan prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDI jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara “Knowledge, skill dan ability “ dengan komitmen moral dan integritas pribadi. Penekanan pada aspek moralitas, yang pada tren ini diyakini sebagai faktor kunci kesuksesan “key sukses factor” dalam pengelolaan bisnis, lembaga keuangan dan perbankan syariah, yaitu Al- siddiq (benar, jujur), Al-amanah (terpercaya, kredibel), Al-tabligh (komunikatif, transparan) dan Al - fatanah (cerdas, profesional) sama pentingnya dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan data yang berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Berlandaskan pada filsafat positivisme dan merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Dari hasil penelitian ini menyatakan Variabel kebijakan remunerasi ada pengaruh langsung terhadap sumber daya insani Variabel Remunerasi Syariah secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sumberdaya insani. Variabel sumber daya insani secara langsung berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme . Variabel kebijakan remunerasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Variabel Remunerasi Syariah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Variabel kebijakan remunerasi secara tidak langsung melalui sumberdaya insani berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme. Variabel Remunerasi Syariah secara tidak langsung melalui sumberdaya insani berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme.

Kata Kunci : Kebijakan Remunerasi, Remunerasi Syariah, SDI, Profesional,.

ABSTRACT



Name : Dahrani
NIM : 94312050313
Program Studies : Islamic Economic
Supervisor : 1. Prof. Dr. Amiur Nuruddin, MA
2. Dr. Saparuddin Siregar, SE.
AK.SAS. CA. M.Ag
Title : ANALISIS PROFESIONALISME
BERBASIS SUMBER DAYA INSANI
BPRS Di SUMUT

As a business institution based on sharia values and principles, the qualifications and quality of SDI are clearly more demanding to integrate "knowledge, skills and abilities" with moral commitment and personal integrity. Emphasis on the aspect of morality, which in this trend is believed to be the key success factor for the "key success factor" in the management of business, financial institutions and Islamic banking, namely Al-Siddiq (true, honest), Al-amanah (trustworthy, credible), Al-tabligh (communicative, transparent) and Al - fatanah (intelligent, professional) are as important as knowledge, abilities and skills. This type of research used in this research is quantitative research with a causality research design. Quantitative research method is a research method with data in the form of numbers and analysis using statistics. Based on the philosophy of positivism and a scientific / scientific method because it meets scientific principles, namely concrete / empirical, objective, measurable, rational and systematic. The results of this study indicate that the remuneration policy variable has a direct influence on human resources. The Sharia Remuneration variable directly does not have a significant effect on human resources. The variable of human resources directly has a significant effect on professionalism. The remuneration policy variable directly has a significant effect on professionalism. The Sharia Remuneration variable directly has a significant effect on professionalism. The variable of remuneration policy indirectly through human resources has no significant effect on professionalism. The variable of Sharia Remuneration indirectly through human resources has no significant effect on professionalism.

Keywords: Remuneration Policy, Sharia Remuneration, SDI, Professional.

نبذة مختصرة



اسم
عدد الطلاب معرف
برنامج الدراسة
مشرف
الدين.

: الدهراني
٩٤٣١٢٠٥٠٣١٣:
اقتصاد الشريعة
١: بروف. دكتور. عميور نور

ماجستير
٢دكتور. صابر الدين سير غار.
سي. ساس. ماج
: تحليل الاحتراف على أساس
البشرية لبنك التمويل الشعبي
في شمال سومطرة

لقب
الموارد
الإسلامي

إن الصيرفة الإسلامية كمؤسسة تجارية قائمة على القيم والمبادئ الشريعة ، ومن الواضح أن مؤهلات وجودة الموارد البشرية تطلب أكثر لدمج "المعرفة والمهارات والقدرات" مع الالتزام الأخلاقي والنزاهة الشخصية. التأكيد على الجانب الأخلاقي ، والذي يُعتقد في هذا الاتجاه أنه عامل النجاح الرئيسي لـ "عامل النجاح الرئيسي" في إدارة الأعمال والمؤسسات المالية والصيرفة الإسلامية ، أي الصديق (صحيح ، صادق) ، جدير بالثقة (جدير بالثقة ، موثوق) والتبليغ (اتصالية وشفافة) وفتانة (ذكية ومهنية) لا تقل أهمية عن المعرفة والقدرات والمهارات. هذا النوع من البحث المستخدم في هذا البحث هو بحث كمي مع تصميم بحث السببية. طريقة البحث الكمي هي طريقة بحث بالبيانات في شكل أرقام وتحليل باستخدام الإحصاء. وهي تقوم على فلسفة الوضعية وهي

طريقة علمية / علمية لأنها تفي بالمبادئ العلمية ، وهي ملموسة / تجريبية وموضوعية وقابلة للقياس وعقلانية ومنهجية. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن متغير سياسة المكافآت له تأثير مباشر على الموارد البشرية ، ولا يؤثر متغير الأجر الشرعي بشكل مباشر على الموارد البشرية. متغير الموارد البشرية له تأثير مباشر على الاحتراف. إن متغير سياسة المكافآت له تأثير كبير بشكل مباشر على الاحتراف. إن متغير الأجر الشرعي له تأثير كبير بشكل مباشر على الاحتراف. إن متغير سياسة الأجور بشكل غير مباشر من خلال الموارد البشرية ليس له تأثير كبير على المهنية. إن متغير الأجر الشرعي بشكل غير مباشر من خلال الموارد البشرية ليس له تأثير كبير على المهنية. الكلمات المفتاحية: سياسة المكافآت ، المكافآت الشرعية ، الموارد البشرية ، المهنيون.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kita tingkatkan kehadiran Allah SWT yang telah menurunkan Islam sebagai tuntunan kehidupan yang membawa kepada kesejahteraan, keadilan, keberkahan, dan kesempurnaan dan juga atas segala limpahan rahmat-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat merasakan nikmat Islam, nikmat Iman, dan nikmat sehat wal'afiat. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad *Salallahu A'laihi Wassalam*, pembawa risalah, penyampai amanah, dan pemberi nasihat kepada umat manusia, serta para sahabat, keluarga dan orang-orang sholeh yang Allah ridhoi.

Dengan rahmat, karunia, dan keridaan-Nya lah penulis memiliki kekuatan, kemauan, kesempatan, dan kemudahan dalam menyelesaikan disertasi ini yang berjudul "ANALISIS PROFESIONALISME MELALUI SUMBER DAYA INSANI BPRS DI SUMATERA UTARA". Dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Doktor Ekonomi Syariah pada program studi Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Alhamdulillah, dengan pertolongan dan rahmat Allah Subhanahu Wata'ala, disertasi ini telah selesai, walaupun penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Namun dari lubuk hati yang paling dalam, penulis berharap semoga Disertasi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang. Disertasi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga Allah SWT memberikan pahala atas amal kebaikan dari semua pihak.

1. Kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Almarhum M.Kamil Yusuf Akip dan Ibunda Dahlia Hasyim, mungkin tiada kata yang dapat menggambarkan beribu-ribu rasa terima kasih saya atas segala hal yang telah diberikan dimasa hidup Mereka.

2. Dan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada suamiku Teguh Abdi Negara Selian yang telah membantu saya dalam keadaan apapun. Beserta Anak-anakku M. Badrani Rasyid Naufal dan Syahira Putri Tamara, dan ucapan terimakasih kepada keluarga besar abang, kakak dan adik sekalian, peran yang tidak langsung membantu penyelesaian disertasi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A selaku Rektor UIN Sumatera Utara yang bertanggung jawab dalam pengelolaan institusi ini.
4. Dr.Muhammad Yafiz, M. Ag Dekan FEBI dan selaku Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Pascasarjana ini.
5. Bapak Prof.Dr.Amiur Nuruddin, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu penulisan dalam penyelesaian disertasi ini, yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi, semangat, saran dengan meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan juga memberikan ilmu dalam membimbing penulis sehingga disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kepada Bapak Dr. Saparuddin, S.Ak, MAg, MA, CA. selaku Pembimbing II, yang sangat membantu saya dalam semua hal baik materi maupun moril tanpa henti memotivasi saya dalam pengerjaan disertasi ini.
7. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA Ketua Prodi Pascasarjana Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan dukungan dan spirit sehingga disertasi ini terselesaikan.
8. Ibu Dr. Yenni Samri J. Nasution, MA Sekretaris Prodi Pascasarjana Jurusan Ekonomi Syariah yang telah memberikan dukungan dan spirit sehingga disertasi ini terselesaikan.
9. Kepada bapak Dr. Andri Soemitra, MA Ketua Prodi Pascasarjana Jurusan Ekonomi Syariah yang baru dan bapak Dr. Sugianto Anfa, MA Skretaris Prodi Pascasarjana Jurusan Ekonomi Syariah yang baru yang telah memberikan dukungan dan spirit sehingga disertasi ini terselesaikan.

10. Seluruh Dosen Pascasarjana UIN SUMUT khususnya Bapak Dosen-dosen Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmu, pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan ini.
11. Terima kasih juga kepada Teman seperjuangan, Pascasarjana S3 Ekonomi Syariah tahun akademik 2012/2013, yang sangat membantu saya dalam bentuk materi, moril, dengan memberi semangat, keceriaan dan pengalaman yang berharga bagi penulis dalam menjalani kegiatan perkuliahan khususnya buat Pak Saparuddin, Pak Hermansyah, Pak Muslim Marpaung, Ibu Sri, Isnaini, Marliyah, Adinda Salman, Adinda Zuhrinal, Pak Rizal, Pak Azhar, Adinda Darwis, Pak Muhtashar, Bu Siti Mujiatun, Sakwana, Muslim Simbolon dan Pak Datuk dan semuanya kawan tersayang yang selalu beri terus motivasi. Buat Adinda Pitri Ramadana (UNIMED) yang sangat banyak membantu saya.
12. Terima kasih banyak kepada Bapak Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor UMSU, Bapak Dr. M. Arifin Gultom, SH, M.Hum selaku Wakil Rektor I UMSU, Bapak Akrim SPd.I, M.Pd selaku Wakil Rektor II UMSU,. Bapak Dr. Rudianto S.Sos, M.Si selaku Wakil Rektor III, Bapak Gunawan, S.Pdi, M.TH selaku Sekretaris Rektor UMSU.
13. Terimakasih kepada Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan FEB UMSU, Bapak Ade Gunawan, SE.Msi selaku Wakil Dekan I FEB UMSU, Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III FEB UMSU, Dr. Widya Astuti, SE, M.Si, Ak, QIA selaku Ketua Prodi Pasca Sarjana UMSU, Dr. Eka Nurmala Sari, SE, M.Si Sekretaris Prodi Pasca Sarjana UMSU, Fitriani Saragih, SE. M.Si Ketua Prodi Akuntansi, Elizar Sinambela, SE. M.Si, Seluruh Teman- Teman Dosen di UMSU yang telah banyak mensuport dan Memotivasi saya.
14. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penyusunan disertasi ini. Semoga amal baik mereka semua mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT, Amiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi bahasa, isi maupun analisisnya, sehingga

penulis sangat berharap atas kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penyempurnaannya.

Akhir kata, penulis ucapkan *Alhamdulillah* rabbil 'alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, 19 Agustus 2020

Dahrani

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda

secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathāh	A	A
/ —	Kasrah	I	I
و —	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
/ ی—	fathāh dan ya	Ai	a dan i
/ و—	fathāh dan waw	Au	a dan i

Contoh:

kataba: كتب

fa'ala: فعل

kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَ ا	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ـِ ی	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
ـِ و	ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- *qāla* : اقل
- *ramā* : رام
- *qīla* : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka

ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

rauḍah al-atfāl - *rauḍatul atfāl* :

al-Madīnah al-munawwarah : ملائمه منورة

ṭalḥah : طحة

e. Syaddah (tasydid) : ورضالة أطفال

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu. Contoh:

rabbanā : رنبا

nazzala : لنزذ

al-birr : لابر

al-hajj : لالحج

nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan

atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*
Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*
Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

ar-rajulu: راجل

as-sayyidatu: لاسدة

asy-syamsu: لاشسم

al-qalamu: لاقلم

al-jalalu: لاجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

ta'khuzūna: اتخذون

an-nau': لاونء

syai'un: شىء

inna: نا

umirtu: ترمما

akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

Wa ma muhammadun illa rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnasi bi bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fihi Alquranu

Syahru Ramadanal-lazi unzila fihil-Qur'an

Wa laqad ra'ahu bil ufuq al-mubin

Alhamdu lillahi rabbil-alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan. Contoh:

Nasrun minallahi wa fathun qarib

Lillahi al-amru jami'an

Lillahi-amru jami'an

Wallahu bikulli syai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
PEDOMAN TRANSLITERASI	iii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II URAIAN TEORI	10
A. Kebijakan Remunerasi	10
1. Pengertian Kebijakan Remunerasi	10
2. Pengertian Remunerasi	11
B. Remunerasi Syariah	31
1. Pengertian Remunerasi Syariah	31
C. Profesionalisme	50
1. Pengertian Profesional	50
2. Pembentukan Perilaku	53
3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku	55
4. Bentuk Perilaku	57
5. Profesionalisme dalam Islam.....	57
6. Nilai-nilai Islam yang Mendasari Profesionalisme	58
7. Aktualisasi Profesionalisme dalam Perspektif Islam	61
D. Sumber Daya Insani / Manusia.	62
E. Kinerja.....	72
1. Pengertian Kinerja	72

2. Ayat Al-Qur'an Tentang Kinerja.....	74
3. Unsur-Unsur Kinerja	74
4. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	75
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	75
6. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	78
7. Sumber Daya Insani Dalam Bisnis Syariah	79
8. Sumber daya insani dan etos kerja bisnis syariah.	82
F. Penelitian Terdahulu	87
G. Kerangka Konseptual.....	107
H. Hipotesis.....	108
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	110
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	110
B. Tempat Penelitian	110
C. Populasi dan Sample	111
D. Sumber Data.....	112
E. Teknik Pengumpulan Data.....	112
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	115
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	123
H. Uji Asumsi Klasik.....	124
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	133
A. Hasil Penelitian	133
1. Gambaran Umum BPRS di Sumatera Utara	133
2. Deskripsi Data.....	190
3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	192
4. Uji Instrumen Penelitian	207
5. Analisis Jalur (Path Analysis) Model Penelitian	216
6. Persamaan Regresi Hipotesis Pertama.....	221
7. Persamaan Regresi Hipotesis Kedua.....	224
B. Pembahasan.....	233
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	248
A. Kesimpulan	248
B. Saran	249
DAFTAR PUSTAKA	251

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	87
Tabel 3.1 Bobot Skor atau Nilai dalam Skala Likert.....	114
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	129
Tabel 4.1. Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin	190
Tabel 4.2. Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian berdasarkan Usia ...	191
Tabel 4.3. Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian Berdasarkan pendidikan	191
Tabel 4.4. Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	192
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Remunerasi Syariah	193
Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Sumber Daya Insani	197
Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Profesionalisme	203
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Remunerasi Syariah	208
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kebijakan Remunerasi	209
Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani	210
Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani	211
Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Profesionalisme	212
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi Syariah.....	215
Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Sistem Akuntansi.....	215
Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Sumber Daya Insani	216
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme	216
Tabel 4.17 Hasil pengujian multikolineritas Model I.....	219
Tabel 4.18 Hasil pengujian multikolineritas Model II	219
Tabel 4.19 Analisis Regresi Hipotesis Model Pertama	221
Tabel 4.20 Koefisien (KD) Hipotesis Pertama.....	222
Tabel 4.21 Hasil Uji F Hipotesis Pertama	223
Tabel 4.22 Analisis Regresi Hipotesis Model Kedua.....	225
Tabel 4.23 Koefisien (KD) Hipotesis Kedua.....	226
Tabel 4.24 Hasil Uji F Hipotesis Kedua.....	227

Tabel 4.25	Total Effects Model Penelitian.....	229
Tabel 4.26	Direct Effects Model Penelitian	230
Tabel 4.27	Indirect Effects Model Penelitian.....	231

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian	108
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur 1.....	127
Gambar 3.2 Sub Struktur Pertama : Diagram Jalur X1 dan X2 terhadap Z..	128
Gambar 3.3 Sub Struktur Ke-dua : Diagram Jalur X1 X2 dan Z terhadap Y	128
Gambar 4.1 Uji Normalitas Model I	217
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas Model I.....	220
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Model II.....	221
Gambar 5.9 Model Persamaan Analisis Jalur	233

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Syariah adalah prinsip yang berdasarkan Alquran dan Sunnah. Perusahaan yang berprinsip syariah memberikan remunerasi kepada Sumberdaya Insani/ karyawan yang akan mempengaruhi peningkatan profesionalisme. Sumber daya insani/ karyawan yang profesional akan menciptakan kemajuan pada perusahaan. Perkembangan perbankan syariah yang cukup pesat masa kini, menjadi motivasi minat masyarakat untuk secara sadar menjalani kehidupan berdasarkan Al-Quran dan Sunnah. Dalam perkembangan yang sangat menggembirakan ini disadari oleh banyak kalangan bahwa kebutuhan kepada SDM berbasis syariah merupakan suatu keniscayaan. Kebutuhan Sumber daya manusia yang berdasarkan syariah disebut sebagai sumber daya insani merupakan kebutuhan yang handal sebagai pondasi perkembangan ekonomi syariah dalam lembaga keuangan syariah dan perbankan syariah.

Keberadaan SDI, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas memang sangat menentukan kinerja, produktivitas dan keberhasilan suatu institusi. Bagi perbankan syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai - nilai dan prinsip – prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDI jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara “*Knowledge, skill dan ability* “ dengan komitmen moral dan integritas pribadi. Penekanan pada aspek moralitas, yang pada tren ini diyakini sebagai faktor kunci kesuksesan “*key succes factor*” dalam pengelolaan bisnis, lembaga keuangan dan perbankan syariah, yaitu *Al-siddiq* (benar, jujur), *Al- amanah* (terpercaya, kredibel), *Al-tabligh* (komunikatif, transparan) dan *Al - fatanah* (cerdas, profesional) sama pentingnya dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

SDM syariah yang bekerja dilembaga- lembaga keuangan dan perbankan syariah dewasa ini sebagian besar dianggap hanya SDM “dadakan” dan “karbitan” guna memenuhi kebutuhan yang mendesak, yang memperoleh ilmu kesyariahnya dalam waktu yang sangat terbatas. Tidak mengherankan, atas pertimbangan perbankan syariah. Kondisi semacam ini secara tidak

langsung jelas menjadi salah satu penghambat perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di Indonesia. Secara umum kualitas SDI ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan yang akan membentuk kompetensi SDI. Setelah terbentuknya kompetensi perlu ada pendorong berkinerja, yaitu melalui sistem imbalan kerja atau yang biasa disebut remunerasi. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan atau pension.

Bank Syariah belum memiliki aturan –aturan remunerasi yang khusus digunakan untuk Bank Syariah. Sedangkan bagi Bank Umum konvensional telah terdapat peraturan OJK No.45/POJK.03/2015 tentang penerapan tata kelola dalam pemberian remunerasi bagi Bank Umum. Bank syariah perlu memiliki aturan-aturan remunerasi yang sesuai dengan Alquran dan Sunnah. Dalam Alquran surat *An-Nisa* ayat 58. *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*¹

Profesi adalah pekerjaan dimana dari pekerjaan tersebut diperoleh nafkah untuk hidup, sedangkan profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan pelatihan. Sedangkan Menurut Aren mengatakan bahwa : *“Professional means a responsibility for conduct that extends beyonds satisfying individual responsibilities and beyond the requirements of our society’s laws and regulations.”* Dalam Prinsip Syariah semua harus berpedoman pada Al - quran dan Sunnah.

Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi. Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai

¹ Al-Qur'an dan Terjemahan Departemen Agama RI

dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Hasil penelitian (Erwan Agus Purwanto & Ely Susanto (2010), n.d.) Belajar dari kegagalan remunerasi di Kementerian Keuangan, Pemberian remunerasi di organisasi publik memang tidak semudah di organisasi swasta karena hal tersebut berkaitan dengan penggunaan dana publik. Yang sering kali terjadi, para pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi, akan tetapi persoalan yang kemudian muncul kinerja yang tinggi tersebut tidak memiliki keterkaitan langsung dengan remunerasi yang mereka terima. Tiadanya hubungan sebab-akibat antara kinerja sebagai cermin dari profesionalisme pegawai dengan remunerasi sebagai penghargaan terhadap kinerja tersebut yang kemudian membuat motivasi pegawai untuk menjadi seorang pegawai yang profesional menjadi sangat rendah. Di masa depan upaya untuk meningkatkan profesionalisme para PNS melalui instrumen pendorong motivasi harus dilakukan secara hati-hati. Instrumen pendorong motivasi yang bersifat eksternal saja ternyata tidak terlalu efektif sebagai solusi².

“OJK telah melakukan pemetaan terhadap tantangan besar dalam industri BPR dalam 5 kelompok yaitu (i) Permodalan, (ii) Pengurus (manajemen), (iii) Tata kelola (GCG), (iv) Teknologi Sistem Informasi (TSI), dan (v) Kebijakan Pemerintah,” Berdasarkan pemantauan Kantor OJK Regional 5 Sumbagut, kondisi stabilitas sistem keuangan sampai saat ini masih tetap terjaga dengan kinerja intermediasi yang positif.

OJK mencatat, hingga Juli 2020, kinerja intermediasi lembaga jasa keuangan menunjukkan tren pertumbuhan meskipun dalam kondisi

²Erwan Agus Purwanto & Ely Susanto (2010) Meninjau Kembali Remunerasi Sebagai Instrumen untuk Mewujudkan Profesionalisme PNS : Perspektif Teori Motivasi Internal dan Eksternal

pandemi. Per Juli 2020, terdapat 60 BPR/BPRS yang beroperasi di Sumatera Utara, 53 diantaranya adalah BPR dengan 136 jaringan kantor dan sisanya sebanyak 7 BPRS dengan 13 jaringan kantor. Kinerja BPR/S di Sumatera Utara cenderung membaik, dimana pada posisi Juli 2020, total aset tumbuh sebesar 4,69% dari Rp1,923 Triliun menjadi Rp2,013 Triliun. Sejalan dengan itu, Dana Pihak Ketiga tumbuh sebesar 6,04% dari Rp1,457 Triliun menjadi Rp1,545 Triliun, dan Kredit tumbuh sebesar 1,43% dari Rp1,362 Trilyun menjadi Rp1,382 Triliun. Untuk meningkatkan kompetensi dan Profesionalisme.³

DPD Perbarindo (Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia) Sumatera Utara bekerjasama dengan Lembaga Certif BPR (Bank Perkreditan Rakyat)/BPR Syariah mengadakan Pelatihan Jarak Jauh (PPJ) sertifikasi kompetensi kerja bagi direksi dan komisaris BPR secara online.

OJK berharap agar pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas, kapasitas dan profesionalisme Pengurus BPR dan BPRS sehingga menjadi industri jasa keuangan yang tangguh, stabil, berdaya saing dan tumbuh berkelanjutan serta kontributif terhadap pemerataan kesejahteraan masyarakat,”\

OJK juga mengharapkan, seluruh Pengurus BPR di Sumatera Utara menjadi lebih solid baik melalui wadah Perbarindo maupun wadah perkumpulan lain, dalam rangka program peningkatan mutu dan kualitas SDM serta pertukaran informasi antar BPR dan BPRS.

Dari keterangan hasil pemantauan OJK pertumbuhan BPRS masih sangat kecil persentasenya, Aset tumbuh krang dari 5% , DPK kurang dari 7%, dan kredit/ Pembiayaan kurang dari 2%, berdasarkan fenomena ini peneliti merasa perlu adanya peningkatan dari profesionalisme SDI pada BPRS, dalam meningkatkan SDI perlu adanya kebijakan remunerasi yang syariah yang diterapkan dalam perbankan yang berprinsip syariah.

Ajaran Islam sebagai agama universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifa, yang mengatur dengan baik bumi dan seisinya. Pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja

³*Posted on September 15, 2020 AuthorMS11*Komentar Dinonaktifkan pada Tingkatkan Kompetensi, Perbarindo dan BPR Gelar Pelatihan 168 Views mediasumutku.com|MEDAN-

dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun. Akhlak Islam yang diajarkan oleh Nabiullah Muhammad SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme. Ini dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak Nabi yaitu ***Sifat kejujuran (shiddiq)***. Kejujuran ini menjadi salah satu dasar yang paling penting untuk membangun profesionalisme. Hampir semua bentuk usaha yang dikerjakan bersama menjadi hancur, karena hilangnya kejujuran. ***Sifat tanggung jawab (amanah)***. Sikap bertanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme. Suatu perusahaan/organisasi/lembaga apapun pasti hancur bila orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak amanah. ***Sifat komunikatif (tabligh)***. Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sifat komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat menjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar. ***Sifat cerdas (fathanah)***. Dengan kecerdasannya seorang profesional akan dapat melihat peluang dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan yang cerdas akan cepat dan tepat dalam memahami problematikayang ada di lembaganya.

Bank syariah telah menerapkan prinsip syariah pada produk-produk Bank yang dijual, maupun akad kerjasama dengan nasabah. Akan tetapi akad kerjasama kepada sumber daya insani /sumber daya manusia atau karyawan belum menggunakan prinsip syariah. Apabila dalam pemberian remunerasi tidak berdasarkan remunerasi syariah maka akan terjadi hal-hal yang melanggar dari prinsip syariah. Seperti ketidakadilan yang dirasakan sumber daya insani dan sebaliknya banyak sumber daya insani yang melakukan pekerjaanya yang tidak dengan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Juairiah dan Malwa, 2016) menunjukkan adanya hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Juairiah dan Malwa, 2016), perlu dilakukan perubahan terhadap Kebijakan remunerasi secara bertahap dan berkesinambungan, meliputi: paradigma budaya kerja karyawan, peningkatan kualitas dan kuantitas komunikasi antara manajemen dengan karyawan. Perlu transparansi dan

sosialisasi kebijakan remunerasi maupun monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan semua pemangku kepentingan⁴.

(Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman, 2019), meneliti Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja. Penelitian dilakukan dengan mengambil sample para Perawat Di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor⁵. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kinerja pegawai dengan remunerasinya. Sistem remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kinerja dan dan kepuasan kerja.

Penelitian di atas mengambil kasus hubungan antara sistem remunerasi terhadap kinerja di Rumah sakit. Beberapa penelitian lainnya, yaitu (Sugeng Boedianto, n.d.)⁶, (Bambang Sancoko, 2010)⁷, (Nadya Rafdiyanti, 2017)⁸, (Roza Gustika, 2013)⁹, belum ada menyoroti kaitan kinerja dengan remunerasi yang terdapat di lembaga perbankan syariah. Karena itu penelitian ini akan mengungkap fakta- fakta empiris Pengaruh Kebijakan Remunerasi dan Remunerasi Syariah Terhadap Profesionalisme melalui Sumber Daya insani sebagai Variable Intervening.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh langsung kebijakan remunerasi terhadap SDI BPRS di SUMUT.

⁴Juairiah, dkk, 2016, Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Kar yawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Jurnal Psiko logi Islam Vol 2 No 2. Hal 161-71

⁵Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 4 (2)2019Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Gunawan Tahun 2018

⁶Sugeng Boedianto Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember2012

⁷Bambang Sancoko, Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 17, No. 1, Jan—Apr 2010, hlm. 43-51

⁸Nadya Rafdiyanti, pengaruh remunerasi terhadap etos kerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor kementerian agama kota pekanbaru tahun 2015

⁹Roza Gustika, pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota polri polres pasaman (studi kasus anggota polri yang berpangkat bripta s/d briпка) 2013

2. Bagaimana pengaruh langsung Remunerasi syariah terhadap SDI BPRS di SUMUT.
3. Bagaimana pengaruh langsung SDI terhadap profesionalisme BPRS di SUMUT.
4. Bagaimana pengaruh kebijakan remunerasi secara langsung terhadap profesionalisme pada BPRS di SUMUT.
5. Bagaimana pengaruh remunerasi syariah secara langsung terhadap Profesionalisme pada BPRS di SUMUT.
6. Bagaimana pengaruh remunerasi syariah terhadap profesionalisme melalui SDI BPRS di SUMUT.
7. Bagaimana pengaruh kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme melalui SDI BPRS di SUMUT.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh langsung kebijakan remunerasi terhadap SDI BPRS di SUMUT.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh langsung Remunerasi syariah terhadap SDI BPRS di SUMUT.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh langsung Sumber Daya Insani terhadap profesionalisme BPRS di SUMUT.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kebijakan remunerasi secara langsung terhadap profesionalisme BPRS di SUMUT.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh remunerasi syariah secara langsung terhadap Profesionalisme BPRS di SUMUT.
6. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme melalui sumberdaya insani BPRS di SUMUT.
7. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh remunerasi syariah terhadap profesionalisme melalui sumber daya insani BPRS di SUMUT

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh kebijakan remunerasi dan remunerasi syariah terhadap profesionalisme dengan sumber daya insani sebagai variabel intervening pada BPRS di SUMUT.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi dan rujukan terhadap penelitian yang membahas mengenai remunerasi syariah yang berkaitan dengan sumber daya insani dan profesionalisme

3. Bagi perusahaan

Memberi masukan kepada pihak BPRS di SUMUT tentang faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme dan sumber daya insani dalam rangka operasional BPRS yang sesuai dengan prinsip syariah

E. Sistematika Pembahasan.

Penelitian ini ditulis sebagai karya ilmiah berbentuk Disertasi yang terdiri dari 5 bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

- | | |
|---------|---|
| BAB I | : Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. |
| BAB II | : Kajian pustaka. Bab ini menjelaskan tentang kajian teori tentang kebijakan remunerasi, remunerasi syariah, sumber daya insani, dan profesionalisme. Pada bab ini juga diuraikan tentang kajian terdahulu, kerangka konseptual, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. |
| BAB III | : Metode penelitian. Bab ini akan menjelaskan jenis penelitian dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi sampel penelitian, sumber data penelitian, |

definisi operasional, alat dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan pembahasan. Bab ini berisi tentang uraian gambaran umum objek penelitian, deskriptif data penelitian, analisis data penelitian serta pembahasan faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme pada BPRS di SUMUT.

BAB V : Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis serta saran atas permasalahan yang ada untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

URAIAN TEORI

A. Kebijakan Remunerasi

1. Pengertian Kebijakan Remunerasi

Pada umumnya kebijakan sering di sebut dengan policy. Policy diartikan kebijakan atau kebijaksanaan dalam bahasa Indonesia menjadi dapat dibenarkan. Istilah kebijakan merupakan terjemahan dari kata “*policy*” sedangkan kebijaksanaan terjemahan dari kata “*wisdom*” yang berasal dari bahasa Inggris. Kebijakan menurut pendapat (Carl Friedrich, Abdul Wahab, s, n.d.) bahwa: “Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”¹⁰.

Menurut pendapat di atas kebijakan mengandung unsur tindakan untuk mencapai tujuan yang di usulkan oleh seseorang, kelompok, organisasi / entity atau pemerintah/ *government*. Dalam melaksanakan kebijakan tentu adanya hambatan yang menghambat dalam pencapaian tujuannya dan harus mencari peluang untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut pendapat diatas kebijakan yaitu suatu keputusan yang memuat konsistensi dari para pembuat kebijakan tentang perilaku mereka dalam mematuhi suatu keputusan tersebut.

Sedangkan menurut (Richard Rose dalam Budi Winarno, n.d.) kebijakan yaitu “serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi- konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai suatu keputusan tersendiri”¹¹. Berdasarkan beberapa pengertian diatas tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kebijakan merupakan suatu program yang dibuat oleh suatu lembaga pemerintahan yang berisikan mengenai tindakan-tindakan yang harus dilaksanakan dalam rangka untuk memecahkan masalah yang ada.

¹⁰ (Carl Friedrich, Abdul Wahab, s, n.d.)

¹¹ Richard Rose yang dikutip oleh Winarno dalam bukunya Kebijakan Public(2012:20)

2. Pengertian Remunerasi.

Menurut (Echols dan Shadily dalam Roberia, 2009, n.d.) Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi¹². Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi. Keberadaannya didalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggung jawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari tempat ia bekerja. Biasanya hal ini diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan. perusahaan yang menerapkan kebijakan dengan pemberian remunerasi ini sangat menguntungkan bagi karyawannya dan juga perusahaan.

Terdapat dua unsur utama remunerasi yaitu kompensasi dan bonus (komisi). Kompensasi berhubungan dengan keseluruhan yang diterima tenaga kerja baik dalam berupa fisik maupun non fisik. Dalam beberapa hal, kompensasi seringkali tidak dikenai pajak pendapatan.

¹² (Echols dan Shadily dalam Roberia, 2009, oleh Arik Prasetya)

Sedangkan komisi atau bonus merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai dengan perhitungan prosentase hasil penjualan. Bonus juga diberikan berdasarkan kemampuan pegawai untuk mencapai target.

Tentunya perusahaan yang mempunyai kebijakan memberikan remunerasi memiliki beberapa tujuan yang sifatnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan juga karyawannya. Namun untuk lebih lengkapnya, berikut adalah beberapa tujuan Kebijakan Remunerasi :

a. Menjadikan SDM yang Berkualitas

Dengan adanya remunerasi diharapkan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di sebuah perusahaan atau organisasi. Adanya pemberian pendapatan tambahan juga akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

b. Memotivasi Karyawan untuk Mengembangkan Diri

Kebijakan Remunerasi akan memicu adanya motivasi dalam diri pekerja untuk bekerja lebih baik dan juga bisa mengembangkan potensi dirinya. Hal ini juga bisa menciptakan persaingan yang positif antar karyawan di perusahaan.- perusahaan akan menilai mana karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi serta memiliki kinerja yang baik atau tidak. Tentunya hal ini sangat penting bagi perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya untuk terus mengembangkan dirinya.

c. Mensejahterakan Karyawan

Tentu dengan adanya Kebijakan Remunerasi akan sangat membantu kesejahteraan karyawan di perusahaan. Karyawan yang biasanya hanya memperoleh gaji pokok saja kini mendapatkan tambahan. Hal ini akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

d. Menciptakan Keuntungan Perusahaan

Perusahaan yang mempunyai kebijakan memberikan Remunerasi ini malah justru memiliki keuntungan. Profit yang dihasilkan oleh perusahaan akan semakin besar. Karena perusahaan dapat memanfaatkan modal yang efektif. Perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru yang akan mengeluarkan biaya yang besar dalam proses perekrutan karyawan baru.

Dalam dunia perbankan, pemberian Remunerasi banyak peraturan yang membuat Kebijakan Remunerasi sebagai dasar dalam pemberian Remunerasi tersebut antara lain, oleh Pemerintah, melalui PMK, dan peraturan Bank Indonesia melalui OJK.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia¹³ No.176/PMK.05/2017, tentang Pedoman Kebijakan Remunerasi badan pelayanan umum:

- a. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Menteri Keuangan menetapkan Kebijakan remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum atas usulan menteri pimpinan lembaga;
- b. bahwa pengaturan mengenai pedoman remunerasi badan layanan umum telah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 0/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang pedoman penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;
- c. Bahwa untuk penyempurnaan ketentuan mengenai pedoman remunerasi badan layanan umum, perlu mengatur kembali ketentuan mengenai pedoman remunerasi badan layanan umum yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum sebagaimana

¹³ Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia¹² No.176/PMK.05/2017, tentang Pedoman Kebijakan Remunerasi badan pelayanan umum

telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73/PMK.05/2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum; Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, bahwa untuk menghadapi dinamika perekonomian global, industri perbankan syariah perlu meningkatkan ketahanan;
- e. bahwa peningkatan ketahanan tersebut dilakukan melalui peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi;
- f. bahwa peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi bertujuan untuk mendorong dilakukannya *prudent risk taking* sehingga kelangsungan usaha bank dapat terjaga;
- g. bahwa untuk menciptakan disiplin pasar dan sesuai dengan perkembangan standar internasional diperlukan transparansi informasi mengenai pemberian remunerasi baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif; bahwa dalam pemberian remunerasi bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah harus mempertimbangkan kesesuaian dengan prinsip syariah;
- h. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf e, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa

Keuangan tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah;

- i. bahwa dalam pemberian remunerasi bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah harus mempertimbangkan kesesuaian dengan prinsip syariah;
- j. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf e, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah;

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini yang dimaksud dengan:

- a. Bank adalah Bank Umum Syariah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
- b. Unit Usaha Syariah adalah unit usaha syariah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21
- c. Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Direksi adalah direksi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- d. Dewan Komisaris adalah dewan komisaris sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- e. Dewan Pengawas Syariah yang selanjutnya disingkat DPS adalah dewan yang bertugas memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan prinsip syariah.
- f. Pegawai Bank yang selanjutnya disebut Pegawai adalah orang yang bekerja pada Bank berdasarkan perjanjian untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan, termasuk Pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
- g. Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

- h. Remunerasi yang Bersifat Tetap adalah Remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun.
- i. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.
- j. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan Bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.
- k. *Clawback* adalah suatu perjanjian antara Bank dengan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai dimana anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai setuju untuk mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima sepanjang memenuhi kriteria tertentu sebagaimana ditetapkan oleh Bank.

Bank wajib menerapkan tata kelola dalam pemberian Remunerasi. Penerapan tata kelola dalam pemberian Remunerasi paling sedikit mencakup:

- a. tugas dan tanggung jawab Direksi dan Dewan Komisaris;
- b. tugas dan tanggung jawab komite Remunerasi;
- c. penerapan prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi;
- d. penerapan prinsip syariah dalam pemberian Remunerasi; dan
- e. pengungkapan Remunerasi.

Bank umum konvensional yang memiliki Unit Usaha Syariah wajib menerapkan tata kelola dalam pemberian Remunerasi yang terkait dengan DPS. Bank wajib memiliki kebijakan Remunerasi secara tertulis bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pegawai. Direksi wajib menyusun kebijakan Remunerasi yang harus memuat :

- a. struktur Remunerasi yang paling sedikit mencakup: skala Remunerasi berdasarkan tingkat dan jabatan; dan komponen Remunerasi; dan
- b. metode dan mekanisme penetapan Remunerasi. Penyusunan kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 wajib paling sedikit mempertimbangkan:

- 1) terciptanya manajemen risiko yang efektif;
- 2) stabilitas keuangan Bank;
- 3) kecukupan dan penguatan permodalan Bank;
- 4) kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang;
- 5) potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang; dan
- 6) kesesuaian dengan prinsip syariah.

Dewan Komisaris paling sedikit melaksanakan pengawasan terhadap penerapan kebijakan Remunerasi; dan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan Remunerasi atas dasar hasil pengawasan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Dewan Komisaris wajib membentuk komite Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) wajib paling sedikit beranggotakan (satu) orang komisaris independen, (satu) orang komisaris, dan (satu) orang pejabat eksekutif yang membawahkan sumber daya manusia atau 1 (satu) orang perwakilan Pegawai.

Latar Belakang Penyusunan Perlu adanya suatu ketentuan tertulis sebagai ketentuan pelaksanaan dari Kebijakan dan Pedoman Umum Pelaksanaan Good Corporate Governance (GCG). Maksud dan Tujuan Penyusunan Pedoman Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi ini dibuat sebagai acuan bagi Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris.

Ruang Lingkup Pedoman Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi, meliputi :

- a. Struktur Organisasi Dan Keanggotaan
- b. Etika Kerja
- c. Waktu Kerja Dan Rapat
- d. Tugas Dan Tanggung Jawab
- e. Hak Dan Wewenang
- f. Hubungan Kerja
- g. Penilaian Kinerja Dan Evaluasi.

Kajian Berkala Pedoman Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi ini akan dilakukan kaji ulang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun, dan/atau terdapat kejadian-kejadian berikut :

- a. Terjadi perubahan komposisi anggota Komite Remunerasi dan Nominasi,
- b. Terjadi perubahan isi Pedoman Tata Tertib Kerja Pelaksanaan Kaji ulang dilakukan dengan dibantu oleh Sekretaris Komite Remunerasi dan nominasi.

Ketentuan umum ;

- a. Bank wajib memiliki fungsi Nominasi dan Remunerasi.
- b. Pelaksanaan fungsi Nominasi dan Remunerasi wajib dilaksanakan oleh Dewan Komisaris.
- c. Dalam melaksanakan fungsi Nominasi dan Remunerasi, Dewan Komisaris dapat membentuk Komite Remunerasi dan Nominasi.
- d. Komite Remunerasi dan Nominasi sebagaimana dimaksud diatas dapat dibentuk secara terpisah.
- e. Yang dimaksud dengan “dapat dibentuk secara terpisah” adalah dapat dibentuk komite Nominasi yang menjalankan fungsi Nominasi terpisah dengan komite Remunerasi yang menjalankan fungsi Remunerasi. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi paling kurang terdiri dari Seorang Komisaris Independen, Seorang Komisaris, dan Seorang Pejabat Eksekutif yang membawahi sumber daya manusia atau seorang perwakilan pegawai.

Komite Remunerasi dan Nominasi diketuai oleh Komisaris Independen yang juga merangkap sebagai anggota dan dalam hal anggota Komite Remunerasi dan Nominasi ditetapkan lebih dari 3 (tiga) orang maka anggota Komisaris Independen paling kurang berjumlah 2 (dua) orang. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang berasal dari luar Bank wajib memenuhi syarat yaitu tidak mempunyai hubungan Afiliasi dengan Bank, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pemegang Saham Utama Bank, Memiliki pengalaman terkait Nominasi dan/atau Remunerasi,

dan tidak merangkap jabatan sebagai anggota komite lainnya yang dimiliki Bank.

Pejabat Eksekutif yang membawahi sumber daya manusia atau seorang perwakilan pegawai, harus memiliki pengetahuan dan mengetahui ketentuan sistem remunerasi dan/atau nominasi serta succession plan Bank. Setelah masa jabatan berakhir, anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dapat diangkat kembali untuk masa jabatan berikutnya. Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi berhak mengusulkan penggantian anggota Komite Remunerasi dan Nominasi jika salah seorang dari anggota Komite Remunerasi dan Nominasi berakhir masa tugasnya, mengundurkan diri, diberhentikan, berhalangan tetap atau meninggal dunia.

Anggota Direksi Bank tidak dapat menjadi anggota Komite Remunerasi dan Nominasi. Kemudian Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi diangkat untuk masa jabatan tertentu dan dapat diangkat kembali. Masa jabatan anggota Komite Remunerasi dan Nominasi sebagaimana dimaksud diatas tidak lebih lama dari masa jabatan Dewan Komisaris sebagaimana diatur dalam anggaran dasar. Penggantian anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang bukan berasal dari Dewan Komisaris dilakukan paling lambat 60 (enam puluh) hari sejak anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dimaksud tidak dapat lagi melaksanakan fungsinya.

Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi tidak dapat lagi melaksanakan fungsinya apabila anggota Komite Remunerasi dan Nominasi diberhentikan berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris, dengan alasan antara lain:

- a. Meninggal dunia;
- c. Mengundurkan diri; atau
- d. Berhalangan tetap sehingga tidak dapat melaksanakan tugas atau diperkirakan secara medis tidak dapat melaksanakan tugas lebih dari 6 (enam) bulan berturut-turut.

Bank wajib mendokumentasikan keputusan pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dan Komite Remunerasi dan Nominasi dilarang merangkap jabatan sebagai Ketua Komite lebih dari 1 pada Komite yang lain.

Etika Kerja :

- a. Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi wajib memiliki tingkat integritas, akhlak dan moral yang tinggi dalam pelaksanaan kerjanya.
- b. Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi wajib menjaga kerahasiaan semua informasi, baik informasi Bank maupun informasi nasabah Bank.
- c. Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi wajib menjunjung tinggi kepentingan Bank di atas kepentingan pribadi.
- d. Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dilarang mengambil keuntungan pribadi yang dapat mengakibatkan kerugian Bank atau berkurangnya keuntungan Bank.
- e. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi tidak boleh menjabat sebagai anggota Direksi, baik pada Bank maupun pada bank lain.
- f. Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi hanya dapat merangkap jabatan sebagai Ketua Komite pada 1 (satu) Komite lainnya di Bank.

Waktu Kerja :

- a. Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi wajib menyediakan waktu kerja yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.
- b. Waktu kerja anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dikatakan cukup apabila anggota Komite Remunerasi dan Nominasi hadir sesuai dengan Rencana Kegiatan Tahunan yang telah ditetapkan.
- c. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib menyusun Rencana Kegiatan Tahunan pada awal masa tugasnya dan diajukan kepada Dewan Komisaris untuk mendapat persetujuan. Rencana Kegiatan Tahunan ini setidaknya berisikan:

- 1) Jadwal Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi berkala yang akan dilakukan selama 1 (satu) tahun ke depan,
 - 2) Penentuan agenda untuk setiap jadwal rapat berkala,
 - 3) Keluaran atau produk yang dihasilkan dalam setiap rapat berkala.
- d. Komite Remunerasi dan Nominasi mengadakan rapat secara berkala sesuai dengan Rencana Kegiatan Tahunan, sekurang- kurangnya 4 (empat) kali dalam 1 (satu) tahun.
 - e. Rapat berkala Komite Remunerasi dan Nominasi wajib dihadiri oleh seluruh anggota Komite Remunerasi dan Nominasi secara fisik paling kurang 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.
 - f. Rapat juga dapat diadakan sewaktu-waktu apabila diminta oleh Dewan Komisaris atau terdapat kejadian penting dan mendesak yang terjadi di bidang area pengawasannya.
 - g. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi diutamakan menghadiri rapat Komite Remunerasi dan Nominasi secara fisik atau dapat juga melalui telekonferensi.
 - h. Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi, baik rapat berkala maupun bukan rapat berkala dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
 - 1) Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi hanya dapat dilaksanakan apabila dihadiri oleh paling kurang 51% (lima puluh satu perseratus) anggota Komite Remunerasi dan Nominasi, termasuk di antaranya seorang Komisaris Independen dan Pejabat Eksekutif yang membawahi sumber daya manusia atau perwakilan pegawai.
 - 2) Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang tidak hadir pada rapat Komite Remunerasi dan Nominasi harus memberikan keterangan tertulis kepada Sekretaris Komite Remunerasi dan Nominasi mengenai alasan ketidakhadirannya.
 - 3) Penyelenggaraan rapat Komite Remunerasi dan Nominasi, termasuk jadwal, agenda, undangan, dan risalah rapat dikelola secara terpusat oleh Sekretaris Komite Remunerasi dan Nominasi.

- 4) Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi wajib memberikan kontribusi dalam rapat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.
- i. Proses pengambilan keputusan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi dilakukan mengikuti prinsip-prinsip berikut:
- 1) Seluruh pengambilan keputusan Komite Remunerasi dan Nominasi harus dilakukan melalui rapat Komite Remunerasi dan Nominasi,
 - 2) Keputusan rapat Komite Remunerasi dan Nominasi dilakukan berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat,
 - 3) Dalam hal tidak tercapai mufakat, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan suara terbanyak,
 - 4) Anggota Dewan Komisaris di luar Komite Remunerasi dan Nominasi dapat ikut hadir dalam rapat sebagai pengamat, namun tidak memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan,
 - 5) Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dapat mewakilkan suaranya kepada anggota Komite Remunerasi dan Nominasi lainnya melalui Surat Kuasa bermaterai,
 - 6) Seorang anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang hadir dalam rapat hanya dapat mewakili satu orang anggota Komite Remunerasi dan Nominasi lain yang tidak menghadiri rapat.
- j. Risalah rapat disusun dengan mengikuti prinsip-prinsip berikut:
- 1) Hasil rapat Komite Remunerasi dan Nominasi wajib dituangkan dalam risalah rapat dan didokumentasikan secara baik oleh Sekretaris Komite Remunerasi dan Nominasi,
 - 2) Perbedaan pendapat (*dissenting opinions*) yang terjadi dalam rapat Komite Remunerasi dan Nominasi wajib dicantumkan secara jelas dalam risalah rapat beserta alasannya,
 - 3) c. Risalah rapat dibagikan kepada seluruh peserta rapat, anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang tidak hadir dalam rapat, anggota Dewan Komisaris yang bukan menjadi anggota Komite Remunerasi dan Nominasi, serta Sekretaris Komite Remunerasi dan Nominasi untuk pengelolaan arsipnya,

- 4) Risalah rapat disusun sesuai dengan format standar dan ditandatangani oleh setiap peserta rapat.

Tugas Dan Tanggung Jawab :

- a. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib bertindak independen dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan “bertindak independen” adalah menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan secara profesional dan mandiri, serta tidak dipengaruhi intervensi dari pihak lain.
- b. Dalam melaksanakan tugasnya, Komite Remunerasi dan Nominasi bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.
- c. Terkait dengan tugas remunerasi, Komite Remunerasi dan Nominasi memiliki tugas dan tanggung jawab berikut:
 - 1) Komite Remunerasi dan Nominasi wajib melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan sistem remunerasi.
 - 2) Komite Remunerasi dan Nominasi wajib memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai kebijakan dan sistem remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi baik dari tenaga kerja lokal maupun asing, untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham dan kebijakan dan sistem remunerasi bagi Pejabat Eksekutif dan pegawai baik dari tenaga kerja lokal maupun asing secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi.
- d. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib memastikan bahwa kebijakan remunerasi paling kurang sesuai dengan:
 - 1) Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 2) Prestasi kerja individual;
 - 3) Kewajaran dengan peer group;
 - 4) Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank.

Terkait dengan tugas nominasi, Komite Remunerasi dan Nominasi memiliki tugas dan tanggung jawab berikut:

- a. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib menyusun dan memberikan rekomendasi Dewan Komisaris dan Direksi baik dari tenaga kerja lokal

maupun asing kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

- b. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib memberikan rekomendasi:
 - 1) Mengenai calon anggota Dewan Komisaris dan/atau Direksi baik dari tenaga kerja lokal maupun asing kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.
 - 2) Memberikan rekomendasi mengenai Pihak Independen yang akan menjadi anggota Komite Audit atau Komite Pemantau Risiko kepada Dewan Komisaris.
 - 3) Prosedur rekomendasi atas calon anggota Dewan Komisaris, dan/atau Direksi baik dari tenaga kerja lokal maupun asing, dan/atau Pihak Independen seperti butir b) diatas dilakukan sebagai berikut :
 - a) Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan penilaian terhadap calon anggota Dewan Komisaris, atau calon Direksi baik dari tenaga kerja lokal maupun asing, atau calon Pihak Independen.
 - (1) Penilaian dilakukan berdasarkan kompetensi, dan rekam jejak (track record) dari para calon.
 - (2) Selain itu, penilaian dapat dilakukan melalui wawancara dengan calon anggota Dewan Komisaris, atau Calon Direksi baik dari tenaga kerja lokal maupun asing, atau calon Pihak Independen;
 - (3) Jika diperlukan, Komite Remunerasi dan Nominasi dapat menggunakan Lembaga Profesional yang independen untuk melakukan penilaian.
 - b) Berdasarkan hasil penilaian, Komite Remunerasi dan Nominasi:
 - (1) Memberikan rekomendasi calon Direksi dan/atau Komisaris baik dari tenaga kerja lokal maupun asing kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan dalam RUPS.
 - (2) Memberikan rekomendasi mengenai Pihak Independen yang akan menjadi anggota Komite Audit atau Komite Pemantau Risiko kepada Dewan Komisaris.

Hak Dan Wewenang :

- a. Komite Remunerasi dan Nominasi berhak untuk mengakses seluruh data, informasi, dan/atau laporan Bank yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Permintaan data, informasi, dan/atau laporan disampaikan melalui Sekretaris Komite Remunerasi dan Nominasi.

Larangan :

- a. Setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan Bank selain penghasilan yang sah.
- b. Anggota Dewan Komisaris yang menjadi Ketua atau anggota Komite Remunerasi dan Nominasi tidak diberikan penghasilan tambahan selain penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris.

Hubungan Kerja :

- a. Komite Remunerasi dan Nominasi diangkat dan bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris
- b. Pengangkatan dan pemberhentian seluruh anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dilaporkan kepada RUPS oleh Dewan Komisaris
- c. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib memberikan laporan periodik tertulis mengenai hasil pengawasan dan evaluasi kepada Dewan Komisaris
- d. Komite Remunerasi dan Nominasi berkoordinasi dengan Direksi dan Pejabat Eksekutif, termasuk Kepala Divisi, Kepala Satuan Kerja, dan Kepala Cabang dalam melakukan fungsi pengawasan dan evaluasi sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian Kinerja Dan Evaluasi :

- a. Pencapaian kinerja Komite Remunerasi dan Nominasi dievaluasi secara berkala oleh Dewan Komisaris.
- b. Kriteria evaluasi kinerja Komite Remunerasi dan Nominasi mencakup di antaranya, namun tidak terbatas pada :
 - 1) Pencapaian pelaksanaan rapat Komite Remunerasi dan Nominasi,
 - 2) Kehadiran setiap anggota Komite Remunerasi dan Nominasi,
 - 3) Ketertiban administratif.

Pengungkapan Dan Pelaporan:

- a. Komite Remunerasi dan Nominasi harus melaporkan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan prosedur Nominasi dan Remunerasi yang dijalankan kepada Dewan Komisaris.
- b. Laporan merupakan bagian dari laporan pelaksanaan tugas Dewan Komisaris dan disampaikan dalam Rapat Umum Pemegang Saham.
- c. Bank wajib mengungkapkan pelaksanaan fungsi terkait Nominasi dan Remunerasi dalam Laporan tahunan dan Situs web Bank.
- d. Informasi mengenai pelaksanaan fungsi terkait Nominasi dan Remunerasi yang diungkapkan dalam laporan tahunan Bank paling kurang memuat Pernyataan bahwa Bank telah memiliki pedoman Komite Remunerasi dan Nominasi dan uraian singkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi dan Nominasi dalam tahun buku.
- e. Informasi mengenai pelaksanaan fungsi terkait Nominasi dan Remunerasi yang diungkapkan dalam situs web Bank paling kurang meliputi Pedoman Komite Remunerasi dan Nominasi uraian singkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi dan Nominasi dalam tahun buku.

Kebijakan Remunerasi Direksi.

Dalam pemberian remunerasi bagi Direksi, Bank Umum Syariah mengedepankan prinsip kehati-hatian serta mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku untuk mendorong penerapan prudent risk taking dalam rangka menjaga kelangsungan usaha Bank Umum Syariah. Saat ini Bank Umum Syariah telah menerapkan tata kelola yang baik dalam pemberian remunerasi kepada Direksi.

Dalam memberikan remunerasi kepada Direksi Perseroan memperhatikan prinsip kehati-hatian yang bertujuan untuk mendorong dilakukannya prudent risk taking dalam rangka menjaga kelangsungan usaha Bank. Bank Umum Syariah berkomitmen untuk menerapkan tata kelola dalam pemberian remunerasi dengan menyusun kebijakan remunerasi yang telah disahkan melalui Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan

Direksi tentang Kebijakan Remunerasi Bank Umum Syariah. Dalam menetapkan remunerasi Direksi, Bank Umum Syariah mengacu pada :

- a. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-06/MBU/06/2018 tanggal 4 Jun 2018 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris.
- b. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada BUMN telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER- 09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Peraturan Menteri Negara BUMN No PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada BUMN.
- c. Peraturan OJK No. 55/POJK.03/2016 tanggal 9 Desember 2016 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Bank Umum.
- d. Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015 tanggal 23 Desember 2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum.
- e. Anggaran Dasar Bank Umum Syariah. Pada tahun 2018, Bank Umum Syariah telah menerapkan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi yang telah mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk stabilitas keuangan bank, terciptanya manajemen risiko, kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang, serta potensi pendapatan di masa yang akan datang dengan mengacu pada Peraturan OJK No.45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum. Bank Umum Syariah dapat menunda remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan (Malus) atau menarik kembali remunerasi yang bersifat variabel yang sudah dibayarkan (Clawback) kepada pejabat yang tergolong Material Risk Taker (MRT), dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Perseroan menerapkan Malus dan/atau Clawback untuk kondisi khusus tertentu dalam penerapan remunerasi bersifat variabel, dengan mempertimbangkan faktor antara lain Besarnya kerugian finansial maupun non finansial Perseroan. Keterlibatan pegawai bersangkutan secara langsung maupun tidak langsung dalam kerugian yang terjadi.
- 2) Remunerasi yang bersifat variabel wajib ditanggihkan sebesar persentase tertentu yang ditetapkan oleh Perseroan Kebijakan ini berlaku untuk pejabat yang tergolong MRT, dengan kriteria menyebabkan kerugian bank finansial maupun non finansial. Melakukan tindakan kecurangan (fraud), melanggar hukum, perilaku tidak etis, dan/atau pemalsuan catatan, melakukan pelanggaran terhadap kebijakan, peraturan, dan prosedur bank secara sengaja. Menyebabkan dampak negatif yang signifikan terhadap permodalan bank yang tidak disebabkan oleh perubahan iklim ekonomi atau industri. Dalam implementai remunerasi MRT, Bank Umum Syariah berpedoman terhadap ketentuan OJK, Peraturan Menteri BUMN, dan kebijakan remunerasi Perseroan. Penetapan remunerasi Direksi dilakukan dengan tata cara sebagai berikut:
 - a) Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan kajian remunerasi bagi anggota Direksi.
 - b) Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan koordinasi dengan Direktur dan Pejabat yang membidangi Human Capital serta unit kerja terkait dalam rangka menyusun usulan Remunerasi.
 - c) Dalam menetapkan kebijakan remunerasi yang bersifat variabel, Komite Remunerasi dan Nominasi berkoordinasi dengan Satuan Kerja Manajemen Risiko.
 - d) Komite Remunerasi dan Nominasi berdasarkan kajian menyusun rekomendasi remunerasi dan kemudian disampaikan kepada Dewan Komisaris.
 - e) Dewan Komisaris menyampaikan usulan dan rekomendasi atas dasar kajian.

- f) Usulan dan rekomendasi Dewan Komisaris kepada RUPS dapat berupa Persetujuan mengenai bentuk dan besaran Remunerasi; atau Persetujuan untuk diberikan kewenangan kepada Dewan Komisaris dalam menetapkan bentuk dan besaran remunerasi.

Struktur Remunerasi Anggota Direksi :

Remunerasi Direksi diberikan dengan memperhatikan pada ketentuan remunerasi yang berlaku, yaitu dalam bentuk:

- a. Remunerasi yang bersifat tetap, yaitu remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji/honorarium, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya dan santunan purnajabatan. Remunerasi yang berupa Gaji/Honorarium, Fasilitas, Tunjangan dan santunan purnajabatan diberikan dalam bentuk tunai.
- b. Remunerasi yang bersifat variabel, yaitu remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain Bonus, Tantiem/Insentif Kinerja atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.

Remunerasi yang berupa Bonus, Tantiem, Insentif dapat diberikan dalam bentuk tunai, saham, atau instrument yang berbasis saham yang diterbitkan oleh Bank Umum Syariah dengan ketentuan khusus untuk Direksi diberikan dalam bentuk tunai untuk menghindari unsur benturan kepentingan dalam menjalankan Bank.

Indikator Penetapan Remunerasi Direksi :

Indikator Penetapan Remunerasi Direksi Indikator yang digunakan dalam menentukan remunerasi Direksi agar sesuai dengan tujuan dari kebijakan remunerasi adalah sebagai berikut :

- a. Key Performance Indicator (KPI).
- b. Kinerja Bank Umum Syariah.
- c. Business Size.
- d. Hasil benchmarking remunerasi industri Perbankan.
- e. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank.

Penetapan Material Risk Takers :

- a. Seluruh anggota Direksi adalah material risk takers.
- b. Penetapan material risk takers dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif.

Skema Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel :

Perseroan menetapkan skema pemberian remunerasi yang bersifat variable bagi Direksi dengan penundaan pembayaran Remunerasi yang ditangguhkan (malus) dan/atau dapat menarik kembali remunerasi yang sudah dibayar (*clawback*) pada kasus tertentu jika dipandang perlu oleh Komite Remunerasi dan Nominasi.

Persyaratan pemberian remunerasi yang ditunda, antara lain jangka waktu malas, jumlah remunerasi yang ditangguhkan, persyaratan pemberian remunerasi yang ditangguhkan serta :

- a. persyaratan *clawback* bagi material risk takers yang dibahas dalam Komite Remunerasi dan Nominasi dengan memperhatikan Jangka waktu malas paling sedikit 3 (tiga) tahun.
- b. Kinerja Perseroan.
- c. Profil Risiko.
- d. Remunerasi dalam bentuk malas adalah remunerasi tunai, saham atau instrument berbasis saham yang diterbitkan Perseroan.
- e. Dalam hal Perseroan mengalami kerugian, maka Perseroan dapat menggunakan opsi untuk tidak membagikan atau membagikan remunerasi yang bersifat variabel dengan nilai yang lebih kecil dibanding pada periode terakhir Perseroan memperoleh laba atau ditetapkan lebih kecil sesuai proporsi penurunan laba Perseroan.

Dalam hal Perseroan tetap membagikan remunerasi kepada Direksi atau Dewan Komisaris maka pemberian remunerasi tersebut sebagai bentuk apresiasi dalam Jumlah Nominal tiap-tiap Komponen Struktur Remunerasi Direksi.

B. Remunerasi Syariah

1. Pengertian Remunerasi Syariah

Remunerasi Syariah, menurut definisi Islam, upah harus sedemikian rupa sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya serta tidak membebani. Islam bukan sekedar agama, tapi merupakan jalan hidup. Seorang muslim yang taat pada agamanya, sudah seharusnya ia lebih berkomitmen dalam pekerjaannya. Perusahaan harus menentukan paket kompensasi bagi karyawan sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan dasar mereka dan dengan standar hidup yang sebanding dengan majikan.

Dalam prinsip islam, telah diberlakukan bahwa dalam kontrak kerja, poin kompensasi atau pembayaran gaji harus disebutkan dan tertulis dalam kontrak kerja, pembayaran harus didefinisikan terlebih dahulu oleh majikan untuk menghindari kebingungan dan argumen antara kedua belah pihak. Ini akan membuat konsentrasi dan memastikan bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya perumusan skala gaji harus dilakukan secara hati-hati sesuai dengan pengalaman masa lalu karyawan dan kualifikasi. Lebih penting lagi, upah yang akan diberikan oleh majikan kepada karyawan harus sepadan dengan kerja dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Islam mendorong pengusaha untuk menghargai karyawan mereka sesuai dengan mereka kualifikasi, pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

Islam menegaskan konsep kompensasi bahwa majikan harus menahan diri dari prasangka, bias, dan pilih kasih dalam menentukan jumlah yang sangat adil dan wajar. Jumlah gaji harus cukup untuk menutupi kebutuhan staf (berdasarkan standar hidup yang berlaku). Jumlah imbalan harus memadai bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi pada pekerja berharga tidak peduli jenis kelamin pekerja. Bahwa majikan harus memberikan gaji segera setelah pekerjaan selesai oleh karyawan (ini juga seiring dengan Hadis Nabi SAW yang mengatakan "Bayar buruh upahnya sebelum kering

keringatnya” Tujuan utama dari "karyawan" adalah untuk mencari keridhaan Allah yang diperintahkan oleh Allah dalam Surah al- Dzariyyat ayat 56 yang mengatur bahwa "Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku" . Dengan arah ini dalam pikiran, karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan ketulusan, dalam melaksanakan tugasnya dan menyadari sepenuhnya bahwa mereka akan bertanggung jawab atas segala tindakan mereka. Allah telah berjanji imbalan untuk kebaikan dan hukuman untuk tindakan salah yang diadakan di dunia ini atau akhirat

Pada akhirnya, kompensasi yang baik dapat dipastikan hanya ketika majikan dan karyawan akan mematuhi pedoman Islam dalam memberikan Kompensasi. Karyawan harus mempertimbangkan bahwa karyanya adalah bagian dari ibadah dan ia harus bertanggung jawab untuk karyanya di akhirat. Majikan harus berpikir bahwa ia harus bertanggung jawab di akhirat jika ia tidak menjaga pedoman Islam saat merancang dan memastikan kompensasi. Majikan juga harus berpikir bahwa karyawan adalah sumber daya berharga organisasi dan remunerasi yang baik dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam sejarahnya, penghapusan sistem perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam. Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya. Bahkan para majikan juga bebas memperjual-belikan budaknya kepada orang lain di pasar-pasar budak. Dalam sistem ini, hak-hak budak sebagai manusia mutlak di tangan majikan. Derajat kemanusiaan budak dipandang rendah dan hak-hak asasinya terabaikan. Jika ada yang ingin memerdekakan seorang budak, tidak ada cara lain kecuali dengan membelinya. Hal ini sebagaimana pernah dilakukan sahabat Abu Bakar As-Siddiq ketika membebaskan Bilal bin Rabah dari tuannya. Mengingat mapannya sistem perbudakan dalam tata kehidupan masyarakat waktu itu, Islam di awal kehadirannya tidak secara frontal melarang sistem tersebut.

Islam berupaya menghapus sistem perbudakan yang telah mendarah daging dalam kebudayaan masyarakat melalui strategi gradasi pengikisan budaya. Contohnya adalah anjuran Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi wa sallam agar para pemilik budak memperhatikan kesejahteraan para budaknya dengan menyalurkan zakat kepada mereka. Artinya, pada periode awal Islam masih mentolerir perbudakaan namun mengkritik keras kekikiran konglomerat kaya yang tidak memperhatikan budak-budaknya. Baru ketika beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam hijrah ke Madinah dan membangun peradaban maju di sana, upaya-upaya pembebasan dan penghapusan perbudakan secara masif dilakukan. Hasilnya, berkat perjuangan Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam, yang terus dilanjutkan oleh umat Islam, sedikit demi sedikit tradisi perbudakan pun terhapuskan.

Meskipun pada hakikatnya Islam telah menghapus praktik perbudakan, namun dalam kenyataannya di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam sendiri masih terjadi praktik perbudakan secara terang-terangan. Hal ini mengisyaratkan bahwa umat Muslim harus terus berupaya menghapus perbudakan manusia. Perbudakan saat ini mungkin tidak sekejam perbudakan di masa lalu yang benar-benar tidak memanusiakan manusia. Perbudakan masa kini sebagian besar terjadi dalam bentuk sistem kerja yang tidak berkeadilan yang dialami pekerja rumah tangga migran Indonesia di luar negeri.

Umat Muslim sebagai agen utama perbaikan peradaban manusia, sekali lagi, hendaknya terus berjuang agar sistem kerja yang tidak berkeadilan terhapus dari muka bumi, sehingga kaum pekerja mendapat jaminan kemerdekaan, derajat kemanusiaan, kesetaraan dan pengupahan yang layak. Jika saja keempat prinsip atau nilai pemuliaan pekerja tersebut diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan secara global, kasus perdagangan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang menjadi preseden buruk bagi pekerja migran Indonesia tidak akan terulang.

Bayarlah upah kepada karyawan sebelum kering keringatnya, dan beri tahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan." Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Karena itu, membayar upah karyawan tepat waktu termasuk amanah yang harus segera ditunaikan. Besarannya pun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera. Itulah makna yang terkandung dalam hadis di atas. *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat."* . Tidak sedikit pengusaha dengan alasan ketidakmampuannya membayar upah karyawan semauanya, padahal keuntungan pengusaha melimpah. Hanya dengan sedikit permainan akuntansi data bisa berubah, seolah perusahaan tidak memiliki keuntungan yang besar, sehingga dapat mengupah karyawan dengan upah yang rendah. Islam sangat melarang manusia memakan harta dengan cara yang batil. Mengupah karyawan semauanya, padahal sebenarnya perusahaan mampu membayar lebih, ini merupakan kebatilan yang harus ditinggalkan.

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu." (QS An-Nisa [4]: 29).

Untuk itu, menurut (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, .d.) dalam bukunya "Sistem Penggajian Islam", menyebutkan, prinsip perhitungan gaji sesuai syariah. Pertama, prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran gaji. Kedua, manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Ketiga, manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan maksimisasi (maximizing) besaran gaji yang sebanding dengan besaran nisab zakat.¹⁴

¹⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, dalam bukunya, Sistem Penggajian Islam

1.1 Upah dalam Islam

Definisi upah

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi. Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, mengenai perlindungan upah. Untuk memperjelas kedudukan upah maka Departemen Tenaga Kerja melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003 tentang upah minimum menjelaskan beberapa fungsi upah di antaranya; pertama, upah berfungsi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai hasil buruhan yang telah di selesaikannya.

Dalam buku “Manajemen Insani Dalam Bisnis” yang ditulis oleh (Abdus Salam, Manajemen Insani dalam Bisnis (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), dijelaskan bahwa pemberian upah secara efektif akan memberikan dampak ganda bagi organisasi, karena biaya yang dikeluarkan organisasi untuk imbalan karyawan akan berdampak pada biaya operasi sebuah organisasi.¹⁵

Pengusaha dalam memberikan upah buruh dihitung berdasarkan hasil produksi. Dalam hubungan industrial Pancasila upah buruh bukan hanya sekedar bagian dari biaya produksi tetapi juga mempunyai fungsisosial yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi buruh dan keluarga.

Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

¹⁵ Abdus Salam, Manajemen Insani dalam Bisnis (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Surat *An-Nahl* ayat 97. 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 ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. (Q.S. *an-nahal* 97).

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.

1.2 Dasar Hukum Upah

Pada penjelasan di atas mengenai ujah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya.

a. Landasan Al-Qur'an Surat Az- Zukhruf ayat 32: Artinya

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak

dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain- lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.

Surat *Ath-Thalaq* ayat 6 : Artinya :

Jika mereka telah menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka. (Q.S. Ath-Thalaq ayat: 6)

Dari surat *Ath-Thalaq* ayat 6 tersebut, Allah memerintahkan kepada hambanya yang beriman supaya membayar upah menyusui kepada isterinya yang dicerai raj'i.

Al-Qasas ayat 26-27 : Artinya :

itu berkata: "Ya bapakku ambillah Salah seorang dari kedua wanita ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik". (QS. Al-Qasas ayat 26-27)8

Surat *Ali-Imran* ayat 57 : Artinya :

Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (QS. Ali-Imran ayat 57) Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang

disyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Ali Imran: 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

b. Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadist yang diriwayatkan oleh *Imam Bukhari dari Abu Hurairah* mengatakan *bahwa Nabi Saw. memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja*

1.3 Rukun dan syarat upah

a. Rukun Upah (Ujrah)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.

Ahli-ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan madzhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijarah ada (4) empat, yaitu:

1) Aqil (orang yang berakal).

Di dalam Kitab kumpulan hadist, Sunan Ibnu Majah, Juz II menurut (H. Abdullah Shonhaji, 1993) Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang

menyewa sesuatu disebut musta'jir.¹⁶ Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.

2) Sighat.

Di dalam Buku Fiqih Muamalah,¹¹⁷ menurut (Hendi Suhendi, 2002) Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (sighatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.¹⁷

3) Upah (Ujrah)

Di dalam Buku Hukum Perjanjian Syariah,⁹⁵ Menurut (Syamsul Anwar, 2007) upah yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat :¹⁸

- a. Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b. Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c. Di dalam buku Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra,¹⁷⁸ menurut (Muhammad Rawwas Qal'ahji, n.d.) Uang sewa harus

¹⁶ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah Juz II Diterjemahkan oleh Al Ustadz H. Abdullah Shonhaji (Semarang: CV. Asy Syifa', 1993), 2518

¹⁷ Hendi Suhendi, Fiqih Muamalah, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117

¹⁸ Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih muamalat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.¹⁹

4) Manfaat

Di dalam Buku Hukum Perjanjian dalam Islam,¹⁵⁷ menurut (Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, 1994) Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah fasiq.²⁰ Di dalam Buku Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah, menurut (M. Arkal Salim, 1999) Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (ujrah) yaitu upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.²¹ dan Upah harus berupa *mall mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.

Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Di dalam Buku Fiqih Muamalat oleh (Ali Hasan, 1990) dalam mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut *jumhur fuqaha'*, selain *malikiyah* tidak sah. *Fuqaha Malikiyah* menetapkan

¹⁹ Muhammad Rawwas Qal'ahji, Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra, 178

²⁰ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, Hukum Perjanjian dalam Islam, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 157

²¹ M. Arkal Salim, Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah, (Jakarta: logos, 1999), 99-100

keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.²²

5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui

Di dalam buku Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah menurut (M. Arkal Salim, 1999) Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.²³

a) Penjelasan tempat manfaat

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.

b) Penjelasan Waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidak tahuan waktu yang wajib dipenuhi.

c) Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertantangan.

d) Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Di dalam buku Fiqih Muamalah,²³⁶ menurut (Nasrun Haroen, 2000) Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang

²² Ali Hasan , Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat, (Semarang: Asy-Syifa', 1990), 231

²³ M. Arkal Salim, Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah, (Jakarta: logos,1999),99-100

diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak mustajir maupun mu'ajir dan ini harus di pertanggung jawabkan kepada Tuhan.²⁴

6) Dasar penentuan upah

Di dalam buku karangan (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006) Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.²⁵

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya QS. Al-Ahqaf 46:1925

Artinya :

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*²⁶

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

²⁴ Nasrun Haroen, Fiqih Muamalah, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000),236

²⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, (Jakarta :PT. Raja grafind Persada, 2006),

²⁶ QS-al-ahqaf 46:19

Menurut (Susilo Martoyo, 1990) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:²⁷

- a) Upah menurut prestasi kerja
- b) Upah menurut senioritas
- c) Upah menurut kebutuhan menurut lama kerja

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “favourable” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah potongan”.

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisinya. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

²⁷ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 1990),

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu papan, sandang, dan pangan. Sebagaimana dikutip oleh (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, n.d.-b) di dalam buku “Suatu Pandangan Mengenai Upah”,⁶⁸ Menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara²⁸.

Diantara kedua faktor tersebut, yang paling menonjol adalah faktor primer, sedangkan faktor sekunder tidak dijumpai. Hal ini menjadikan pengusaha dan pekerja berada pada dua pihak yang

²⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung,, Suatu Pandangan Mengenai Upah , 68.

saling berlawanan, sehingga timbulah hubungan konflik di antara keduanya.

Perhitungan besaran upah menurut Islam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran upah.
- 2) Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan.
- 3) Manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan maksimisasi besaran gaji yang sebanding dengan besaran nishab zakat.
- 4) Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan besaran gaji baik di saat perusahaan menghasilkan laba maupun kerugian, dan mengkomunikasikannya kepada buruh/ pekerja.

Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil. Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya. Demikianlah hal-hal yang dihargai agar pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Dalam Islam, upah yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam akad dapat direvisi oleh manajemen perusahaan, baik pada saat mengalami laba ataupun rugi. Namun, revisi tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan pekerja.

Menurut (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, n.d.-c) Islam juga menetapkan konsep upah tertinggi dalam membayar para pekerja. Artinya, pekerja tidak boleh meminta bayaran atas pekerjaannya di luar batas kemampuan perusahaan untuk membayarnya.²⁹ Jika terjadi maka hal ini juga melanggar konsep keadilan dalam pengupahan atau penggajian. Jangan sampai karena

²⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum, 81.

mengharapkan bayaran yang tinggi akhirnya menzalimi perusahaan. Meminta bayaran yang tinggi kepada perusahaan yang tidak mampu membayarnya juga merupakan suatu kezaliman.³⁰ Qardhawi menyatakan, “tidak boleh juga bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya (perusahaan) melalui tekanan dengan cara aksi mogok kerja, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya”.³¹

Konsep ini menekankan hal yang sangat penting pada kondisi sekarang ini. Pengusaha diminta untuk mencukupi kebutuhan karyawannya, tetapi di pihak lain, pekerja diminta untuk tidak meminta bayaran yang tinggi hingga pengusaha tidak mampu membayarnya. Dalam hal ini, Islam telah meletakkan dasar-dasar untuk melindungi hak-hak para pengusaha dan pekerja. Apabila pengusaha menyadari sepenuhnya tentang kewajiban mereka kepada para pekerja maka kemungkinan besar mereka akan membayar pekerja mereka dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokok. Hal ini terjadi jika mereka betul-betul beriman dan mengharap ridha Allah swt dalam pengabdianya kepada kemanusiaan.

Perbedaan mengenai besarnya upah juga ada diatur dalam Islam. Berikut firman Allah swt mengenai perbedaan upah pekerja. disebutkan dalam QS. *Al-Ahqaf*:³²

Artinya :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan- pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya. Maududi menjelaskan

³⁰ Ibid., 82

³¹ Ibid

³² QS. *Al-Ahqaf*:

bahwa kebijakan upah diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda Islam menghargai keahlian dan pengalaman..

b. Kewajiban Membayar Upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda.

Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Sebenarnya menurut Islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan itu, majikan haruslah menepati janjinya. Firman Allah swt:

Artinya :

Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Ayat di atas merupakan jaminan bahwa upah kerjanya akan dibayar sesuai dengan akad yang telah disepakati bersama. Tidak saja upah pekerja itu harus dibayar secara adil, tetapi pelaksanaan pembayarannya juga tidak boleh ditunda, harus sesuai dengan kelaziman pembayaran upah yang berlaku atau sesuai dengan akad yang ada.

c. Keadilan dan Kelayakan Dalam pemberian upah

Keadilan, di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi samarata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an *Al-Maidah* : 8³³ menegaskan:

Artinya:

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(Q.S. almaidah: 8).

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan. Mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan penghasilan rekan yang lain. Kalau A dan B sama-sama memperoleh uang Rp2.500,000 per bulan, tetapi A merasa bahwa beban karyawan lebih berat dari B, ia tentu akan merasa tidak adil mengenai upah yang dia terima.

Kelayakan, di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan dengan cara pengupahan di perusahaan lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apa yang disebut "Eksternal Consistency".

Menurut (Susilo Martoyo, 1990) Apabila upah didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari pada perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi

³³ Q.S. *almaidah*: 8

perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu untuk memenuhi kedua “Consistency” tersebut, baik “internal” maupun “eksternal” tadi, perlu menggunakan suatu evaluasi jabatan (job evaluation).³⁴

Di dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.³⁵ Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 1.000.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 700.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 300.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi pegawai tersebut.

d. Hak dan kewajiban pekerja

1) Hak-hak pekerja

- a) Menurut (Al-‘Assal, 1999) dalam buku “Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam”, Hak yang paling utama bagi pekerja adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.³⁶ Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.³⁷
- c) Hak untuk memperoleh jaminan keselamatan dan kesejahteraan sosial.
- d) Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

³⁴ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. 1990),

³⁵ <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam.html>, Di akses 7 januari 2015.

³⁶ Al-‘Assal, Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam, (Bandung:Pustaka Setia,1999),164.

³⁷ Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 88 (1)

2) Kewajiban-kewajiban pekerja

- a) Mengetahui hal-hal yang diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat memenuhi hal-hal yang diperlukan dan dapat menekuni pekerjaannya.
- b) Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.
- c) Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- d) Perhitungan dan pertanggung jawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.

1.4 Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan mempunyai arti aman sentosa, makmur atau selamat (terlepas dari berbagai macam gangguan, kesukaran dan sebagainya). Dalam ilmu ekonomi modern, kesejahteraan ekonomi kira-kira dapat didefinisikan sebagai bagian kesejahteraan yang dapat dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 86 dan 89 Al-‘Assal, Sistem, Prinsip., 155-163. Alat pengukur uang. Kesejahteraan ekonomi dapat dimaksimalkan kalau sumber-sumber daya ekonomi dialokasikan secara optimal. Kesejahteraan merupakan terpenuhinya semua kebutuhan yang berkaitan dengan sandang, pangan, papan. Sandang merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan badan manusia yakni berupa pakaian yang layak. Pangan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan tubuh manusia berupa makan.

C. Profesionalisme

1. Pengertian Profesional

Sebelum membahas sikap profesional, ada baiknya diketahui terlebih dahulu mengetahui makna profesional dan profesionalisme, dan akhirnya baru akan tercapai tindakan profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap

profesinya. Di dalam buku yang berjudul Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, menurut (Oerip dan Oetomo, 2000) Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.(Oerip dan Oetomo, 2000)

Menurut (Imawan, 1997) Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.³⁸

Profesionalisme bukanlah pekerjaan yang menjadikan seseorang menjadi profesional, melainkan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Profesionalisme merupakan usaha kelompok masyarakat untuk memperoleh pengawasan atas sumber daya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu.” Pendapat (Terence J. Johnson yang dikutip oleh Alex Sobur, 1997) dalam bukunya “Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani” Berikut ini merupakan beberapa hal yang mencirikan suatu profesionalisme menurut para ahli:³⁹

Pendapat (Sinamo yang dikutip oleh Sritomo Wignjosoebroto, n.d.) dalam seminar "Perspektif Pembangunan Daya Saing Global Tenaga Kerja Profesional", mengemukakan bahwa Karakteristik seorang profesional adalah sebagai berikut:

- a. Sikap Selalu Memberi yang Terbaik
- b. Orientasi Memuaskan Pelanggan
- c. Sikap Kerja Penuh Antusiasme dan Vitalitas

³⁸ Imawan. (1997). Membedah Politik Orde Baru. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

³⁹ (Terence J. Johnson yang dikutip oleh Alex Sobur, 1997) dalam bukunya “Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani”

- d. Budaya Belajar Sepanjang Hayat
- e. Sikap Pengabdian Pada Nilai-nilai Profesi
- f. Hubungan Cinta dengan Profesinya
- g. Sikap Melayani yang Altruistik
- h. Kompetensi Tinggi Berorientasi Kesempurnaan.⁴⁰

Pendapat (Hall, n.d.) yang dikutip oleh Subijanto dalam seminar “Pemantauan Tenaga Kependidikan TK, SD, SDLB di Kabupaten Badung Propinsi Bali”, mengemukakan bahwa Profesionalisme merupakan penampilan profesional dan cara pembawaan diri yang meliputi lima elemen:

- a. Dedikasi terhadap profesi
- b. Tanggung jawab sosial
- c. Menuntut suatu otonomi
- d. Percaya atas aturan profesi
- e. Afiliasi komunitas professional

Profesionalisme menurut (Sedarmayanti 2010, 2010) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.⁴¹

Menurut (Siagian, 2000) Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Pandangan lain menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.⁴²(Siagian, 2000)

Menurut (David, 2001) Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin,

⁴⁰ Sinamo, oleh Sritomo Wignjosoebroto dalam seminar "Perspektif Pembangunan Daya Saing Global Tenaga Kerja Profesional"

⁴¹ (Sedarmayanti 2010, 2010)

⁴² (Siagian, 2001)

dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.⁴³ (David, 2001) Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian. Profesional yang dicirikan oleh budaya global yang penuh kompetisi dan perubahan serba cepat, tidak terbayangkan lagi ada organisasi yang bisa bertahan tanpa profesionalisme. Bukan sekedar profesionalisme tetapi profesionalisme kelas tinggi, *world-class professionalism*, yang memungkinkan kita hidup sejajar dan bermitra dengan organisasi-organisasi terbaik dari seluruh dunia. Salah satu hal yang perlu dikembangkan ialah memasyarakatkan sikap dan mentalitas profesional. Suatu profesi dituntut untuk menunjukkan kualitas dan kompetensinya. Oleh karena itu, suatu profesi harus memiliki sikap profesionalisme.

Menurut (Noetoatmodjo, 2003) Pengertian Perilaku dipandang dari aspek biologis perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bisa dilihat sedangkan perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, membaca dan sebagainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar⁴⁴.

Menurut (Noetoatmodjo, 2003) Ada 3 perilaku manusia yaitu domain ranah atau kawasan yaitu kognitif (cognitive), afektif (affective) dan psikomotor (psychomotor). (Noetoatmodjo, 2003) Dalam perkembangannya, teori ini dimodifikasi untuk pengukuran hasil pendidikan kesehatannya yakni pengetahuan, sikap dan praktik atau tindakan.

⁴³ Aaker, David. 2001. Marketing Research, Seventh Edition. USA: John Wiley & Sons, Ind

⁴⁴ Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

2. Pembentukan Perilaku

Menurut (Ircham, 2005) Pembentukan perilaku ada beberapa cara, diantaranya:⁴⁵(Ircham, 2005)

1) Conditioning atau kebiasaan

Salah satu cara pembentukan perilaku dapat ditempuh dengan *conditioning* kebiasaan. Dengan cara membiasakan diri untuk berperilaku seperti yang diharapkan akhirnya akan terbentuklah perilaku.

2) Pengertian (Insight)

Pembentukan perilaku yang didasarkan atas teori belajar kognitif yaitu belajar disertai dengan adanya pengertian.

3) Menggunakan Model Cara ini menjelaskan bahwa domain pembentukan perilaku pemimpin dijadikan model atau contoh oleh yang dipimpinnya. Cara ini didasarkan atas teori belajar sosial (*social learning theory*) atau *observational learning theory*.

4) Teori Terjadinya Perilaku

Perilaku manusia tidak dapat lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada. Perilaku manusia didorong oleh motif tertentu sehingga manusia berperilaku.

Teori perilaku menurut Ircham, antara lain:

- a. Teori Insting Menurut Mc Dougal perilaku itu disebabkan karena insting. Insting merupakan perilaku yang *innate*, perilaku yang bawaan dan akan mengalami perubahan karena pengalaman.
- b. Teori Dorongan (*drive theory*)
- c. Teori ini bertitik tolak pada pandangan bahwa organisme itu mempunyai dorongan-dorongan atau *drive* tertentu. Dorongan-dorongan itu berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan organisme yang mendorong organisme berperilaku.
- d. Teori Insentif (*Incentive theory*)

Teori ini bertitik tolak pada pendapat bahwa perilaku organisme itu disebabkan karena adanya insentif, dengan insentif akan

⁴⁵ Machfoedz, Ircham, Ilmu Perilaku dan Aplikasinya Dalam Masyarakat. Yogyakarta. Fitramaya (2005)

mendorong organisme berperilaku. Insentif atau *reinforcement* ada yang positif dan ada yang negatif. *Reinforcement* yang positif adalah berkaitan dengan hadiah dan akan mendorong organisme berbuat atau berperilaku.

e. Teori Atribusi

Teori ini menjelaskan tentang sebab-sebab perilaku seseorang. Apakah itu disebabkan oleh disposisi internal (misal motif, sikap) atau oleh keadaan eksternal.

3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor utama, yaitu:

a. Faktor predisposisi (*Disposing Factors*)

Faktor-faktor yang mempermudah terjadinya perilaku seseorang, antara lain sikap, pengetahuan, keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai tradisi, persepsi berkenaan dengan motivasi seseorang untuk bertindak.

b. Faktor Pemungkin (*Enabling factors*)

Faktor pemungkin mencakup berbagai keterampilan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku kesehatan. Sumber daya itu meliputi fasilitas pelayanan kesehatan, personalia sekolah, klinik atau sumber daya yang hampir sama. Faktor pemungkin ini juga menyangkut keterjangkauan berbagai sumber daya. Biaya, jarak, ketersediaan transportasi, jam buka.

c. Faktor Penguat (*Reinforcing factors*)

Faktor penguat adalah faktor yang menentukan apakah tindakan kesehatan memperoleh dukungan atau tidak. Sumber penguat tentu saja bergantung pada tujuan dan jenis program. Di dalam pendidikan pasien, penguat berasal dari perawat, dokter, pasien lain, keluarga. Apakah penguat itu positif atau negatif bergantung pada sikap dan perilaku orang lain yang berkaitan. Misalnya pada pendidikan kesehatan sekolah di tingkat sekolah lanjutan tingkat atas, yang penguatnya datang dari teman sebaya, guru, pejabat sekolah. Penelitian tentang perilaku remaja menunjukkan bahwa

perilaku penggunaan obat di kalangan remaja sangat dipengaruhi oleh dorongan teman-teman, terutama teman dekat.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku yang Berhubungan dengan Kesehatan, Perilaku yang mempengaruhi kesehatan dapat digolongkan dalam dua kategori yaitu:

- 1) Perilaku yang terwujud secara sengaja dan sadar
- 2) Perilaku yang terwujud secara tidak sengaja atau tidak sadar

Perilaku-perilaku disengaja atau tidak disengaja yang membawa manfaat bagi kesehatan individu dan sebaliknya perilaku yang disengaja atau tidak disengaja berdampak merugikan kesehatan antara lain:

- a) Perilaku sadar yang menguntungkan kesehatan

Mencakup perilaku yang secara sadar oleh seseorang yang berdampak menguntungkan kesehatan. Golongan perilaku ini langsung berhubungan dengan kegiatan-kegiatan pencegahan penyakit serta penyembuhan penyakit yang dijalankan secara sadar atas dasar pengetahuan bagi diri seseorang.

- b) Perilaku sadar yang merugikan kesehatan

Perilaku sadar yang dijalankan secara sadar diketahui bila perilaku tersebut tidak menguntungkan kesehatan terdapat pula di kalangan orang berpendidikan atau professional, atau secara umum pada masyarakat yang sudah maju.

- c) Perilaku tidak sadar yang merugikan kesehatan

Golongan masalah ini paling banyak dipelajari, terutama karena penanggulangannya merupakan salah satu tujuan utama berbagai program pembangunan kesehatan masyarakat.

- d) Perilaku tidak sadar yang menguntungkan kesehatan

Golongan perilaku ini menunjukkan bahwa tanpa sadar pengetahuan seseorang dapat menjalankan kegiatan-

kegiatan tertentu yang secara langsung atau tidak langsung member dampak positif terhadap derajat kesehatan mereka.

4. Bentuk Perilaku

Secara lebih operasional perilaku dapat diartikan suatu respons organisme atau seseorang terhadap rangsangan (stimulus) dari luar subjek tersebut. Respon ini berbentuk 2 macam yakni:

a. Bentuk Pasif

Respons internal yaitu yang terjadi di dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat terlihat oleh orang lain, misalnya berpikir, tanggapan atau sikap batin dan pengetahuan.

b. Bentuk Aktif

Perilaku itu jelas dapat diobservasi secara langsung, oleh karena perilaku mereka ini sudah tampak dalam bentuk tindakan nyata disebut *overt behavior*.

5. Profesionalisme dalam Islam

*Dan tidaklah Aku ciptakan jin dan manusia kecuali hanya untuk beribadah kepada- Ku, QS. Addzariyat ;56.*⁴⁶

Ayat diatas menegaskan bahwa manusia adalah makhluk berketuhanan sekaligus makhluk sosial. Sebagai makhluk berketuhanan, wajib baginya mengabdikan, tunduk dan patuh, serta berpegang teguh pada ajaran agama Allah yakni al-Islam. Sementara sebagai makhluk sosial yang merupakan bagian dari aktualisasi sebagai makhluk berketuhanan mereka harus menjalin silaturahmi dan kerjasama yang baik, jujur, amanah, yang dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Dari kondisi tersebut, manusia menjadi berkembang secara dinamis, sehingga kebutuhan hidup manusia juga semakin berkembang, begitu juga tantangan hidupnya pun berkembang pesat. Sehingga ketergantungan manusia kepada sesamanya juga semakin tinggi. Dari sini kemudian, lahirlah lapangan pekerjaan, yang dengan lapangan pekerjaan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya sekaligus menolong pemenuhan kebutuhan orang lain.

⁴⁶ (QS. Ad-Dzariyat:56).

Maka profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok, yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan isme sebagai pandangan hidup, maka profesional dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berfikir, berpandirian, bersikap dan bekerja sungguh- sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Dengan pengertian tersebut, profesionalisme sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan, organisasi dan lembaga. Perusahaan, organisasi dan sejenisnya tersebut kalau ingin berhasil program-program, maka harus melibatkan orang-orang yang mampu bekerja secara profesional. Tanpa sikap dan perilaku profesional maka lembaga, organisasi tersebut tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, bahkan bisa mengalami kebangkrutan. Dalam realitas masyarakat, banyak ditemukan adanya perusahaan, organisasi, dan lembaga yang maju, sedang atau biasa-biasa. Diantara faktor yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan atau lembaga tersebut adalah sikap dan perilaku profesional dari orang-orang yang terlibat didalamnya, terutama para pemimpinnya.

6. Nilai-nilai Islam yang Mendasari Profesionalisme

Ajaran Islam sebagai agama universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifah, yang mengatur dengan baik bumi dan seisinya. Pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun. Akhlak Islam yang di ajarkan oleh Nabiullah Muhammad SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme. Ini dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak Nabi sebagai berikut :

- a. ***Sifat kejujuran (shiddiq).*** Kejujuran ini menjadi salah satu dasar yang paling penting untuk membangun profesionalisme. Hampir semua bentuk usaha yang dikerjakan bersama menjadi hancur, karena hilangnya kejujuran. Oleh karena itu kejujuran menjadi sifat wajib bagi Rasulullah SAW. Dan sifat ini pula yang selalu di ajarkan oleh islam melalui al-Qur'an dan sunah Nabi. Kegiatan yang dikembangkan di dunia organisasi, perusahaan dan lembaga modern saat ini sangat ditentukan oleh kejujuran. Begitu juga tegaknya negara sangat ditentukan oleh sikap hidup jujur para pemimpinnya. Ketika para pemimpinnya tidak jujur dan korup, maka negara itu menghadapi problem nasional yang sangat berat, dan sangat sulit untuk membangkitkan kembali.
- b. ***Sifat tanggung jawab (amanah).*** *Sikap* bertanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme. Suatu perusahaan/organisasi/lembaga apapun pasti hancur bila orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak amanah.
- c. ***Sifat komunikatif (tabligh).*** Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sifat komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat menjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar. Ia dapat juga meyakinkan rekanannya untuk melakukan kerja sama atau melaksanakan visi dan misi yang disampaikan. Sementara dengan sifat transparan, kepemimpinan di akses semua pihak, tidak ada kecurigaan, sehingga semua masyarakat anggotanya dan rekan kerjasamanya akan memberikan apresiasi yang tinggi kepada kepemimpinannya. Dengan begitu, perjalanan sebuah organisasi akan berjalan lebih lancar, serta mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak.
- d. ***Sifat cerdas (fathanah).*** Dengan kecerdasannya seorang profesional akan dapat melihat peluang dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinannya yang cerdas akan cepat dan tepat dalam memahami problematikayang ada

di lembaganya. Ia cepat memahami aspirasi anggotanya, sehingga setiap peluang dapat segera dimanfaatkan secara optimal dan problem dapat dipecahkan dengan cepat dan tepat sasaran. Disamping itu, masih terdapat pula nilai-nilai islam yang dapat mendasari pengembangan profesionalisme, yaitu :

1) Bersikap positif dan berfikir positif (*husnuzh zhan*).

Berpikir positif akan mendorong setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya lebih baik. Hal ini disebabkan dengan bersikap dan berfikir positif mendorong seseorang untuk berfikir jernih dalam menghadapi setiap masalah. Husnuzh zhan tersebut, tidak saja ditujukan kepada sesama kawan dalam bekerja, tetapi yang paling utama adalah bersikap dan berfikir positif kepada Allah SWT. Dengan pemikiran tersebut, seseorang akan lebih lebih bersikap objektif dan optimistik. Apabila berhasil dalam usahanya tidak menjadi sombong dan lupa diri, dan apabila gagal tidak mudah putus asa, dan menyalahkan orang lain. Sukses dan gagl merupakan pelajaran yang harus diambil untuk menghadapi masa depan yang lebih baik, dengan selalu bertawakal kepada Allah SWT.

2) Memperbanyak shilaturahhim.

Dalam Islam kebiasaan shilaturrahmi merupakan bagian dari tanda-tanda keimanan. Namun dalam dunia profesi, shilaturahhim sering dijumpai dalam bentuk tradisi lobi. Dalam tradisi ini akan terjadi saling belajar.

3) Disiplin waktu dan menepati janji.

Begitu pentingnya disiplin waktu, al-Qur'an menegaskan makna waktu bagi kehidupan manusia dalam surat al-Ashr, yang diawali dengan sumpah "Demi Waktu". Begitu juga menepati janji, al- Qur'an menegaskan hal tersebut dalam ayat pertama *al-Maidah*,
Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.(Qs. Al-maidah. 388)⁴⁷

Aqad (perjanjian) mencakup: janji prasetia hamba kepada Allah dan Perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya. Yang dimaksud aqad-aqad adalah janji-janji sesama manusia.

4) Bertindak efektif dan efisien.

Bertindak efektif artinya merencanakan , mengerjakan dan mengevaluasi sebuah kegiatan dengan tepat sasaran. Sedangkan efisien adalah penggunaan fasilitas kerja dengan cukup, tidak boros dan memenuhi sasaran, juga melakukan sesuatu yang memang diperlukan dan berguna. Islam sangat menganjurkan sikap efektif dan efisien

5) Memberikan upah secara tepat dan cepat.

Ini sesuai dengan Hadist Nabi, yang mengatakan berikan upah kadarnya, akan mendorong seseorang pekerja atau pegawai dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara tepat pula. Sementara apabila upah ditunda, seorang pegawai akan bermalas-malas karena dia harus memikirkan beban kebutuhannya dan merasa karya-karyanya tidak dihargai secara memadai.

7. Aktualisasi Profesionalisme dalam Perspektif Islam

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Islam adalah agama yang menekankan arti penting amal dan kerja. Islam mengajarkan bahwa kerja kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

⁴⁷(Qs. Al-maidah. 388)

- a. Bahwa pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik. Dalam Islam, amal, dan kerja harus dilakukan dalam bentuk yang shalih. Sehingga makna amal shalih dapat dipahami sebagai kerja sesuai standar mutu, baik mutu dihadapan Allah maupun dihadapan manusia rekanan kerjanya.
- b. Pekerjaan itu senantiasa diawasi oleh Allah, Rasulullah, dan masyarakatnya, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- c. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi.
- d. Pengupahan harus dilakukan secara tepat dan sesuai dengan amal atau karya yang dihasilkannya.

Pendapat lain dari (Terence J. Johnson yang dikutip oleh Alex Sobur, 1997) tentang etika “Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani”, mengemukakan bahwa:⁴⁸ Ada enam kriteria profesional, yakni:

- a. Keterampilan yang didasarkan pada pengetahuan teoritis
- b. Penyediaan pelatihan dan pendidikan
- c. Pengujian kemampuan anggota
- d. Organisasi
- e. Kepatuhan kepada suatu aturan main professional
- f. Jasa pelayanan yang sifatnya altruistik.

D. Sumber Daya Insani / Manusia.

Perkembangan perbankan syariah yang tumbuh cukup pesat dalam masyarakat mengenai ekonomi syariah semakin bertambah. Dalam perkembangan yang sangat menggembirakan ini disadari oleh banyak kalangan bahwa kebutuhan kepada SDM berbasis Syariah merupakan suatu keniscayaan. Kebutuhan adanya SDM yang handal sebagai pondasi berkembangnya ekonomi syariah dalam lembaga keuangan dan perbankan syariah merupakan tantangan yang sekaligus mestinya dijadikan sebagai peluang. Sebagaimana dimaklumi melalui berbagai media dan informasi,

⁴⁸ Terence J. Johnson (1997:87) yang dikutip oleh Alex Sobur dalam bukunya “Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani

Bank Indonesia memprediksi industri perbankan syariah membutuhkan SDM yang cukup besar. Diperkirakan hingga tahun 2011 kebutuhan itu mencapai angka 50 ribu sampai 60 ribu orang. Prediksi tersebut nampaknya didukung oleh semakin bertambahnya “pemain-pemain baru” lembaga keuangan dan perbankan syariah. Di samping itu juga dimaksudkan untuk mendorong berkembangnya aset atau pangsa pasar perbankan syariah agar tumbuh menjadi lebih cepat sebagaimana yang diharapkan. Secara nasional pangsa pasar bank syariah di Indonesia dewasa ini masih berkisar antara 3% s/d 4%. Suatu pertumbuhan yang mutlak perlu menjadi perhatian dan kepedulian kita bersama.

Menurut (Kasmir, 2000) di dalam bukunya *Manajemen Perbankan*, Sumber Daya Insani (SDI) merupakan kata lain dari Sumber Daya Manusia (SDM). Istilah insani ialah bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. SDI sebagai orang yang menjadi tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu organisasi.⁴⁹

Menurut (Sadono Sukirno, 2011) dalam bukunya “*Pengantar Bisnis*”, menyatakan Sumber daya Insani (SDI) diartikan sebagai orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.⁵⁰

Menurut (Rahmayani & Prasetya, 2015) SDI ialah pegawai yang siap siaga, mampu dalam mencapai visi misi perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya yaitu kontribusi terhadap perusahaan, sedangkan dimensi pokok insani yaitu perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya.⁵¹

⁴⁹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h. 133

⁵⁰ Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), cet ke-3, h. 173.

⁵¹ Azizah Nur Rahmayani, “*Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya dan Sidoarjo*”, Vol. 1, h.24.

Menurut (Jusmaliani, 2014) dalam bukunya “Pengelolaan SDI”, dalam terminologi disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengenal adanya beberapa pendekatan yang praktiknya adalah perlakuan terhadap para karyawan.⁵²

Menurut (Din Hafiduddin, 2006) dalam bukunya “Manajemen Syariah dalam Praktik” Manajemen sumber daya insani ialah manusia sebagai sumber penggerak suatu proses produksi yang harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Rasul yaitu shiddiq (jujur), amanah (terpercaya), tabligh (transparan), dan fathanah (Cerdas).⁵³ Pada konteks pekerjaan SDI merupakan karyawan yang siap dan mampu dalam mencapai visi perusahaan. Sebagaimana dijabarkan bahwa dimensi pokok sumber daya yaitu kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok insani yaitu perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya. Berdasarkan beberapa pengertian terkait SDI di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa SDI adalah manusia yang menjadi ujung tombak suatu perusahaan yang mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM/SDI menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi.

Lalu sumber daya yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik, Sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya kita kembali ke pengertian awal untuk memahami hal ini. Apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia/ sumber daya insani, Menurut pendapat para ahli.

1. Menurut (Sonny, Sumarsono, 2003), 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

⁵² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 8.

⁵³ Din Hafiduddin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2006), h.

jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan 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.⁵⁴

2. Menurut (Mary Parker Follett, 2002), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.⁵⁵ Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan- tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial.

Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006), Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.⁵⁶

Menurut (The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins, 2005), SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat

⁵⁴ Sonny Sumarsono (2003, h 4)

⁵⁵ Mary Parker Follett, dalam M.T.E. Hariandja (2002, h 2)

⁵⁶ Mathis dan Jackson (2006, h.3)

manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.⁵⁷

Menurut (Hasibuan, 2003) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.⁵⁸

a. Karakteristik Sumber Daya Insani (SDI)

Di dalam bukunya “Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul”, oleh (Hendri Tanjung, 2014), Suri tauladan umat islam ialah Nabi Muhammad SAW. Beliau merupakan manusia pilihan Allah SWT yang diutus untuk menyampaikan ajaran yang benar yakni agama islam. Sifat pebisnis sejati yang jujur, cerdas dan amanah.⁵⁹ Secara khusus terdapat empat sifat para nabi dan rasul Allah, terutama yang diwarisi oleh Nabi Muhammad SAW, yakni sebagai berikut:

- 1) Shiddiq (jujur), memiliki sifat yang jujur dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran islam tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan sikap.
- 2) Amanah (terpercaya), dapat dipercaya dalam keseharian, seseorang yang mempunyai karakter ini maka akan berperilaku jujur, mempunyai moral yang baik, komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab.
- 3) Fathanah (cerdas/bijaksana), seseorang yang mempunyai karakter ini maka akan memiliki penalaran yang baik, kearifan, bijaksana dalam mengambil keputusan dan kemampuan dalam mengambil hikmah dari peristiwa yang terjadi.

⁵⁷ The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005).

⁵⁸ Hasibuan (2003, h 244)

⁵⁹ Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul*, (Jakarta: PT Gramedia, 2014), h. 112.

- 4) Tabligh (menyampaikan), seseorang yang memiliki karakter ini maka akan menyampaikan kebijakan secara terbuka, melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan dan mempunyai sifat terbuka.

b. Tujuan Manajemen SDI

Menurut (Veithzal Rivai, 2009), dalam bukunya “Islamic Human Capital”, Tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDI pada dasarnya adalah sebagai berikut:⁶⁰

- 1) Peningkatan efesiensi, efektivitas serta produktivitas.
- 2) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari nasabah.
- 3) Tingginya kepuasan kerja karyawan dan tingginya kualitas pelayanan.
- 4) Meningkatnya bisnis perusahaan.

c. Tantangan Manajemen SDI

Dalam dunia bisnis, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi SDI, baik tantangan eksternal maupun tantangan yang bersifat internal, diantaranya:⁶¹

1) Tantangan Eksternal

Lingkungan ekseternal yang sering di hadapi SDI mencakup: perubahan teknologi, peraturan pemerintah dan faktor sosial budaya, faktor pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografi, kegiatan mitra dan Pesaing.

2) Tantangan Internal

Tantangan internal muncul karena adanya SDI yang mengejar pertimbangan/ *trade off*, yakni *financial*, penjualan, keuangan, *service*, produksi dan lain sebagainya. Terdapat 5 pihak yang berkepentingan dalam MSDI, yakni sebagai berikut:

- a) Pemilik. Para pemilik menanamkan modal karena mengharapkan keuntungan yang layak baginya.

⁶⁰Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 4.

⁶¹*Ibid*, h, 35.

- b) Karyawan. Faktor karyawan dalam SDI adalah faktor utama, oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.
 - c) Pemerintah. Pemerintah memiliki hak dan wewenang serta tanggung jawab untuk meningkatkan mutu hidup dari seluruh warga negaranya.
 - d) *Customer*. Pelayanan terhadap pelanggan.
 - e) Manajemen. Memanajemen kepentingan perusahaan dan Negara.
- d. Perencanaan Sumber Daya Insani

Menurut (Moekijat, 1995) dalam bukunya “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Perencanaan memuat serangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai beserta metode untuk mencapai tujuan. Perencanaan (*planning*) merupakan penetapan tujuan perusahaan dan penentuan strategi, kebijaksanaan, program, prosedur, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Perencanaan SDI merupakan usaha yang dilakukan oleh bagian personalia untuk memperkirakan kebutuhan dan persediaan SDI untuk waktu dimasa yang akan datang. Melalui pengertian tentang faktor yang mempengaruhi tuntutan akan pekerja, para perencana dapat meramalkan kebutuhan khusus jangka pendek dan jangka panjang dengan mengetahui tingkat tuntutan lebih dahulu, para perencana berusaha memprediksi adanya para pekerja yang ada sekarang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Perkiraan demikian diawali dengan pemeriksaan *staff* yang ada sekarang kemudian tenaga pengganti yang mungkin diidentifikasi.⁶²

Dalam perencanaan SDI menjadi fokus yang utama dengan mengacu kepada al-Quran dan Hadist sehingga sumber daya manusia bisa menerapkan manajemen SDI dengan baik dan benar. Konsep

⁶² Moekijat, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Bandung: Mandar Maju 1995), h. 40.

manajemen islam menjelaskan bahwa setiap manusia hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Tahap awal adalah mempersiapkan SDI dan menyusun anggaran tenaga kerja memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Tujuannya adalah mendapatkan gambaran terkait kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, kegiatan pertama ini disebut dengan penyusunan formasi. Tahapan yang kedua adalah menyusun program tenaga kerja, dalam hal ini merupakan kegiatan untuk mengisi formasi yang terdiri dari program pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan *staff*, pelatihan dan pengembangan *staff*, pengembangan karir, program pemeliharaan serta pemberhentian pegawai.

e. Model-Model Manajemen Sumber Daya Insani.

Untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen Sumber Daya Insani ada 6 (enam) model yang digunakan, yaitu :

1) Model klerikal

Dalam model ini fungsi departemen Sumber Daya Insani yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatancatatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen SDI menangani kertas kerja yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

2) Model hukum

Dalam model ini, operasi SDI memperoleh kekuatannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer Sumber Daya Insani semakin meningkat.

3) Model finansial

Aspek finansial manajemen SDI belakangan ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari SDI ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer SDI semakin meningkat.

4) Model Manajerial

Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama Manajer SDI memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua Manajer ini melaksanakan beberapa fungsi SDI. Departemen Sumber Daya Insani melatih Manajer ini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci SDI seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan. Karena karyawan pada umumnya lebih senang berinteraksi dengan manajer mereka sendiri dibanding dengan pegawai staf, maka beberapa departemen SDI dapat menunjukan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

5) Model Humanistik

Ide sentral dalam model ini adalah bahwa, departemen SDI dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi Sumber Daya Insani di dalam organisasi. Spesialis SDI harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir. Model ini menggabungkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka.

6) Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa, ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas Sumber

DayaInsani. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan SDIbidang Sumber Daya Insani yang didasarkan pada prinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.dari hubungan perburuhan, di masa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan.

7) Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani.

Adapun fungsi dari manajemen SDI menurut (Hasibuan, Malayu S. P, 2007) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, yakni sebagai berikut:⁶³

a) Perencanaan

Dalam hal ini berkaitan dengan menentukan terlebih dahulu program sumber daya manusia yang akan dilaksanakan.

b) Pengorganisasian

Manager SDM diharuskan membentuk organisasi dengan cara merancang susunan dari berbagai hubungan diantara masing-masing jabatan.

c) Pengarahan

Pada fungsi ini berarti mengusahakan supaya para *staff* dapat bekerjasama secara efektif.

d) Pengawasan

Pada tahapan ini yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana kemudian mengoreksi apabila terjadi penyimpangan.

Menurut (Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, 2003) dalam bukunya Manajemen SDM, fungsi operasional meliputi⁶⁴:

⁶³ Hasibuan, Malayu S. P, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 21.

a) Pengadaan

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan pihak perusahaan.

b) Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun dimasa yang akan datang.

c) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak secara langsung, baik berbentuk uang atau barang kepada pihak karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada pihak perusahaan.

d) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga terciptanya kerjasama yang cocok dan harmonis serta menguntungkan. Dimana dalam hal ini pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena menyatukan dua aspirasi atau kepentingan yang bertolak belaka antara karyawan dengan perusahaan.

e) Pemeliharaan

Merupakan serangkaian kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pihak karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

⁶⁴ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 13

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks pada suatu instansi/ perusahaan, pihak manajemen dapat melakukan perbaikan, salah satunya melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan kualitas dan daya tahan SDM dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan Organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM itu sendiri. Oleh karena itu, pihak manajemen maupun karyawan dituntut agar mampu bersinergi dan berkarya dengan optimal, sehingga nantinya visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli, yakni sebagai berikut:

Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah suatu keadaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat suatu pencapaian individu dan dihubungkan dengan visi yang dicanangkan dalam suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang telah ditetapkan.⁶⁵

Menurut (Moeheriono, 2013) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diemban dalam periode tertentu. Kinerja atau *performance* sebagai gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi suatu instansi/ perusahaan melalui perencanaan yang strategis.⁶⁶

Menurut (Mangkunegara dan Anwar Prabu, 2009), Kinerja merupakan hasil kerja yang menunjukkan dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.⁶⁷

⁶⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 182.

⁶⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 195.

⁶⁷ Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 67.

Berdasarkan definisi diatas terkait kinerja, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atas tugas-tugas yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan dalam suatu instansi/ perusahaan.

2. Ayat Al-Qur'an Tentang Kinerja

*"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."*⁶⁸ **(QS. At-Taubah [9]: 105)**

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurun apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*⁶⁹

(QS. Al-Ahqaf [46]: 19)

*Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh- sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.*⁷⁰

(QS. Al-Insyiqaaq [46]: 6)

*Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."*⁷¹

(QS. Az-Zummar [39]: 39)

*Artinya: Mereka berkata: "Hati kami berada dalam tutupan (yang menutupi) apa yang kamu seru kami kepadanya dan telinga kami ada sumbatan dan antara kami dan kamu ada dinding, Maka Bekerjalah kamu; Sesungguhnya kami bekerja (pula)."*⁷²

(QS. Al-Fushilat [39]: 5)

⁶⁸ (QS. At-Taubah [9]: 105)

⁶⁹ (QS. Al-Ahqaf [46]: 19)

⁷⁰ (QS. Al-Insyiqaaq [46]: 6)

⁷¹ (QS. Az-Zummar [39]: 39)

⁷² (QS. Al-Fushilat [39]: 5)

3. Unsur-Unsur Kinerja

Berikut ini merupakan unsur-unsur yang terdapat pada kinerja, yakni sebagai berikut:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai, seperti: kemampuan motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu.
- e. Tidak melanggar hukum.
- f. Sesuai dengan moral dan etika.

4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2002), Berikut ini merupakan karakteristik kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:⁷³

- a. Memiliki rencana kerja yang kompleks dan menyeluruh dalam berjuang untuk menerapkan tujuannya.
- b. Memiliki sikap tanggungjawab yang tinggi.
- c. Berani mengambil resiko yang dihadapi.
- d. Memiliki tujuan yang realistis.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit terkait seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk menerapkan rencana kerja yang telah diprogramkan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai sasaran dan tujuan yakni keuntungan. Sebuah organisasi dapat beroperasi karena adanya aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen dan para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam konteks ini pentingnya suatu kinerja yang optimal untuk mencapai sasaran dan tujuan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan

⁷³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

hal-hal yang menjadi penentu kinerja berlangsung secara optimal atau tidak. Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yakni sebagai berikut:⁷⁴

a. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang optimal, maka akan memberikan kinerja yang optimal pula, demikian pula sebaliknya, bagi karyawan yang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik/ buruk. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Rancangan kerja

Dalam hal ini rancangan pekerjaan akan memudahkan pihak karyawan dalam sasaran dan tujuannya yang dimana jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaan secara baik dan tepat.

c. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud yakni terkait pekerjaan. Seseorang yang mempunyai pengetahuan terkait pekerjaan secara baik dan tepat akan memberikan hasil pekerjaan yang optimal, demikian pula sebaliknya.

d. Kepribadian

Kepribadian yang dimaksud yakni terkait kepribadian/ karakter yang dimiliki seseorang. Setiap manusia memiliki karakter/ kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan memperoleh dorongan yang kuat dari pihak perusahaan maupun dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu hal dengan baik.

⁷⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 189.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam membuat kebijakan, mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

g. Budaya organisasi

Menurut (Muhammad Rizza Akbar, 2013), Budaya organisasi merupakan norma atau kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Apabila budaya perusahaan sesuai dengan harapan masing-masing karyawan, maka *engagement* dari karyawan akan menjadi tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka *engagement* dari karyawan akan menjadi rendah.⁷⁵

h. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

i. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa *layout*, ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

j. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasakan perasaan senang atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

k. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pihak karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dalam bekerja.

⁷⁵ Muhammad Rizza Akbar, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Pt.Primatexco Indonesia Di Batang)” dalam *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol.2, h. 14.

l. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pihak karyawan dalam bekerja dan membela kepentingan perusahaan tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan tetap bekerja secara bersungguh-sungguh sekalipun pihak perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

m. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha seorang karyawan dalam menjalankan proses aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

6. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Perbuatan yang baik selalu membawa manfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan pengolahan manajemen kerja yang baik dan tepat. Dalam manajemen manusia merupakan unsur utama. Unsur manusia dalam manajemen terdiri dari para mitra, pengusaha, para *staff* dan para importir. Usaha yang membawa manfaat merupakan tujuan utama dalam suatu manajemen. Agar manusia dapat berinvestasi secara baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang membawa manfaat terlebih dahulu harus mengenal unsur manusia itu sendiri, biasanya memuat kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, pendorong dan penghambat maupun persamaan dan perbedaan.

Menurut (Ali Muhammad Taufik, 2004) Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan saling berinteraksi satu sama lain. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang menggunakan manajemen yang baik dan benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan baik dan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini ialah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.⁷⁶

⁷⁶ Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h. 47

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Mulk ayat 2 yang artinya “*yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha pengampun*”.⁷⁷

Menurut (Soyan Harahap, 2011) Dalam ajaran bisnis islam dianjurkan untuk menyeleksi karyawan, karena pada dasarnya semua pekerjaan membutuhkan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemauan dan kemampuan menjalankan pekerjaan dan tanggungjawab terhadap tugas yang diemban. Sebagian pakar manajemen mengatakan bahwa manajemen yang benar adalah manajemen yang didasarkan pada cara, sistem, bukan pada kuantitas pekerja yang lebih mengutamakan kaidah matematis. mengerjakannya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka.⁷⁸

7. Sumber Daya Insani Dalam Bisnis Syariah

Adapun yang dimaksud dengan sumber daya insani didefinisikan sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan *marketshare* perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan. Sistem ekonomi Islam diyakini oleh setiap muslim sebagai sistem yang pasti benarnya. Sistem yang sering juga disebut sistem ekonomi syariah merupakan pilihan terbaik untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi oleh umat masa sekarang ini. Agar sistem ini dapat berjalan sebagaimana mestinya, diperlukan motor penggerak yang memiliki komitmen dan konsistensi. Motor penggerak itu adalah sumber daya insani.

⁷⁷ Q.S Al-Mulk : (2)

⁷⁸ Soyan Harahap, *Etika Bisnis dalam Persepsi Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011),

Sumber daya insani tersebut mestilah memahami mengapa ia diciptakan dan dijadikan khalifah dimuka bumi. Tidak lain tidak bukan adalah untuk mengelola bumi sebaik mungkin untuk mencapai kesejahteraan bersama. Untuk itu diperlukan karakteristik yang mendukung tugas itu. Karakteristik itu diilhami oleh sifat para nabi yang dapat disingkat menjadi SIFAT (Shiddiq, Itqan, Fathanah, Amanah dan Tabligh). Karakteristik itu berada pada cangkangnya yaitu pada sumber daya insani yang memiliki jasmani yang sehat dan ilmu yang memadai. Dengan demikian sumber daya insani ini dapat menjalankan tugas mulianya dalam memajukan ekonomi syariah yang dalam konteks ini menuju Indonesia yang sejahtera.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai firman Allah : *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”* (Al-Qasas [28]: 26).⁷⁹ Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya.

Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan harus mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah, sbb :

- a. Memiliki kejujuran: Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas.

⁷⁹ (Al-Qasas [28]: 26).

Akibatnya mereka siap menghadapi resiko dan seluruh dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan, dan penuh suka cita, dan tidak pernah terpikirkan untuk melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Budaya kerja islami , seorang yang profesionalis sekaligus memiliki integritas yang tinggi.

- b. Memiliki komitmen : Yang dimaksud dengan *commitment* adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*I'tiqad*). Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Komitmen adalah soal tindakan dan keberanian.
 - c. Disiplin : Sikap berdisiplin, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya . Mereka juga mempunyai daya adaptabilitas atau keluesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru.
 - d. Memiliki sikap percaya diri : Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan.
 - e. Orang yang kreatif : Pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga diharapkannya hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.
 - f. Kerja keras : Ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah terus mencoba hingga berhasil. Sehingga seorang pekerja keras tidak mengenal kata “gagal” (atau memandang kegagalan sebagai sebuah kesuksesan yang tertunda)
 - g. Bahagia karena melayani : Seorang yang amanah adalah orang-orang yang menjadikan dirinya sibuk untuk memberikan pelayanan.
- Adapun kunci sukses Sumber Daya Insani dalam syariah:

- 1) Takhalli (Tinggalkan yang buruk)
- 2) Tahalli (Isi dengan yang baik).
- 3) Tajali (Hiasi dengan yang indah).

8. Sumber daya insani dan etos kerja bisnis syariah.

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Serta Manajemen menurut syariah. Manajemen dalam bahasa arab disebut *Idarah* diambil dari kata '*adarta bihi* (kamu menggunakannya sebagai alat untuk memutar sesuatu), kata *idarah* (manajemen) itu suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan dan pengawasan terhadap pekerjaan. Sedangkan Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Serta Sumber daya manusia/insani dalam syariah secara ensensial adalah keimanan.

Sumber daya insani dalam syariah adalah kepatuhan terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah dan kesadaran bahwa dia sangat dekat dengan Allah. Sumber daya Insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah di siapkan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci

pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang selalu perlu perubahan penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan operasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarnya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (*partisipannya*) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana

untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut di atas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Menurut (Armstrong, M. and Baron, n.d.) 1998, Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge*, *Skill*, *expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *expertise*. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.⁸⁰

Menurut (McClelland dalam D.J. Cira & E.R Benjamin, 1998)
Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang,

⁸⁰ Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.

kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer.⁸¹ Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh perusahaan. PT X tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing – masing berbeda juga.

Menurut (Mark C Zweig (1999) yang dikutip Suyadi Prawirosentono, 2015), Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam

⁸¹ D.J. Cira & E.R Benjamin, 1998, “*Competency-Based Pay: A Concept in Evolution*”. *Compensation and Benefits Review*, September-Oktober, hlm. 21-28

arti baik, sedang atau kurang. Karyawan akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja prestasi dibawah standar.⁸²

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator penilaian kinerja di perusahaan ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan ,pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill dan knowledge yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan.

⁸² (Mark C Zweig (1999) yang dikutip Suyadi Prawirosentono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan (2015) Edisi 4.

Bagi perusahaan ini karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan worker dan manajemen puncak.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	(Widyastuti, 2010) Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No 2, Desember 2010 ⁸³	Pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan perbendaharaan negara (kppn) percontohan serang provinsi banten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai merasa setuju bahwa sistem remunerasi baru menekankan pengakuan perbedaaan individual sesuai kualifikasi yang diakui oleh perusahaan selama ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian remunerasi untuk pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai. Variabel motivasi juga memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.	Ada beberapa Variable dalam penelitian terdahulu berbeda dengan peneliti, objek penelitian, Metode yang digunakan

⁸³ (Widyastuti, 2010) Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No 2, Desember 2010

2.	Darma (Nasution, 2019) Dito Aditia <i>Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi</i> , 5 (1) Mei 2019 ⁸⁴	Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri medan	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan dan pengujian secara parsial juga menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan serta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	Variable, objek penelitian dan metode penelitian
3.	(Roza Gustika, 2013) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1,	Pengaruh pemberian remunerasi terhadap pemberian	Hasil penelitian Pemberian Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman	Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁸⁴ Darma (Nasution, 2019) Dito Aditia *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5 (1) Mei 2019

	Januari 2013 : 22-31 ⁸⁵	remunerasi (studi kasus anggota polri yang berpangkat bripta s/d bripta)	artinya setiap peningkatan Remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri Polres Pasaman	
4.	(Pratama & Prasetya, 2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 46 No.1 Mei 2017 ⁸⁶	Pengaruh System remunerasi terhadap kepuasan kerja dan Motivasi kerja pada perguruan tinggi	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dosen di lingkungan Universitas Brawijaya. Begitu pula hasil yang sama terlihat terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Tetapi hasil berbeda terlihat pada pengaruh yang tidak signifikan dari sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dosen.	Ada beberapa Variable, objek penelitian dan metode penelitian
5.	(Sri Asmiatiningsih, 2018) Jurnal Administrasi Negara Vol. 15 No.	Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor	Dari hasil analisis data diperoleh variabel remunerasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁸⁵ (Roza Gustika, 2013) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, no. 1, Jan 2013, 22- 31

⁸⁶ (Pratama & Prasetya, 2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.1 Mei 2017

	2 Oktober 2018 ⁸⁷	Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Raba Bima	kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima. Variabel kemampuan kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima.	
6.	(Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman, 2019) Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 4 (2) 2019 ⁸⁸	Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Gunawan Tahun 2018	Jika kinerja pegawai baik maka nilai remunerasinya tinggi, jika kinerjanya buruk maka nilai remunerasinya rendah. Sistem remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kinerja dan dan kepuasan kerja perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian
7.	(Mas`udia et al., 2018) dan Farida Arinie Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi) Vol. 2	<i>Clustering Data</i> Remunerasi Dosen Untuk Penilaian Kinerja Menggunakan Fuzzy c-Means	Hasil pengujian, terdapat 3 cluster yang terbentuk dengan jumlah dosen yang masuk cluster 0 sebanyak 4 dosen, Cluster 1 sebanyak 10 dosen, dan cluster 2	Ada beberapa Variable, objek penelitian dan metode penelitian

⁸⁷ (Sri Asmiatiningsih, 2018) Jurnal Administrasi Negara Vol. 15 No. 2, Okt 2018

⁸⁸ (Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman, 2019) Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 4 (2) 2019

	No. 1 (2018) 288– 294 ⁸⁹		sebanyak 14 dosen. Berdasarkan analisa data hasil pengujian, cluster 0 memiliki nilai yang lebih baik dari cluster lainnya karena memiliki titik pusat cluster tertinggi sehingga nilai kinerja dosen yang masuk dalam cluster 0 juga tinggi mendekati nilai titik pusat cluster	
8.	(Sugeng Boedianto, n.d.) Jurnal Ilmu Manajemen , REVITALI SASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012 ⁹⁰	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Anak Blitar	Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program Statistic Program For Social Science (SPSS) 17.0 menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas remunerasi (X) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Anak Blitar.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁸⁹ (Mas`udia et al., 2018) dan Farida Arinie Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi) Vol. 2, No. 1 (2018) 288-294

⁹⁰ (Sugeng Boedianto, n.d.) Jurnal Ilmu Manajemen , REVITALI SASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012

9.	(Bambang Sancoko, 2010) Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 17, No. 1, Jan—Apr 2010, hlm. 43-51 ⁹¹	Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik	pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Penilaian kualitas pelayanan KPPN Jakarta I yang paling besar peningkatannya dirasakan oleh pelanggan adalah dimensi tangibles yang berhubungan dengan sarana dan prasarana. Dimensi ini merupakan dimensi atas faktor yang tam-pak di mata pelanggan(fisik).	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian
10.	(Nadya Rafdiyanti, 2017) JOM FISIP Vol. 4 No. 2 _ Oktober 2017 ⁹²	Pengaruh Remunerasi Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Kementrian	Penerapan remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015, diperoleh mayoritas rata-rata	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁹¹ (Bambang Sancoko, 2010) Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 17, No. 1, Jan—Apr 2010, hlm. 43-51

⁹² (Nadya Rafdiyanti, 2017) JOM FISIP Vol. 4 No. 2 Okt 2017

		Agama Kota Pekanbaru Tahun 2015	jawaban responden sebanyak 25 orang atau 38.7% menyatakan sangat setuju, maksudnya responden sangat setuju dengan penerapan remunerasi terutama pada pemberian imbalan dan penghargaan.	
11	(Suprianto, Salim Basalamah, 2019) Zaenal Arifin ⁹³	Pengaruh Remunerasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.	Hasil pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi (X1), variabel budaya kerja (X2) dan variabel kompetensi (X3) secara individu (partial) dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variable dependent (kinerja pegawai(Y)), sehingga hipotesis “remunerasi, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan significant terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara“ .	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁹³ (Suprianto, Salim Basalamah, 2019) dan Zaenal Arifin

			Semakin tinggi remunerasi akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai karena kebutuhan materi akan tercukupi dan pegawai lebih fokus untuk bekerja. Budaya kerja yang baik dan telah terbentuk akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	
12.	(Sari et al., 2017) Maria Mediatrix Ratna Sari Dewa Gde Dharma Suputra Ni Luh Supadmi ⁹⁴	Pemahaman Akuntansi, Profesionalisme, Dan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada KPP Pratama Se-Bali	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pemahaman informasi akuntansi keuangan dan profesionalisme memengaruhi kinerja pemeriksa pajak. Semakin tinggi tingkat pemahaman informasi akuntansi keuangan dan profesionalisme maka semakin tinggi kinerja	Ada beberap Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁹⁴ (Sari et al., 2017) Maria Mediatrix Ratna Sari Dewa Gde Dharma Suputra Ni Luh Supadmi

			pemeriksa pajak dalam penyelesaian pemeriksaan pajak pada KPP Pratama se-Bali	
13.	(Roza Gustika, 2013)(Roza Gustika, 2013)	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri Yang Berpangkat Bripda s/d Bripka)	Dari hasil penelitian Pemberian Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman artinya setiap peningkatan Remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri Polres Pasaman dengan persamaan analisis regresi linear sederhana diperoleh $Y = 3,753 + 0,076 X$. ini dapat dinyatakan dengan Apabila terjadi peningkatan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076. Apabila terjadi penurunan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076. Dan apabila Remunerasi	Ada beberap Variable , objek penelitian dan metode penelitian

			diasumsikan nol atau tidak ada maka kinerja anggota Polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal yang terlihat dari uji normalitas dengan nilai signifikan dari variabel Remunerasi dan Kinerja lebih besar dari 0,05.	
14.	(Sugeng Boedianto, n.d.) ⁹⁵	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas Ila Anak Blitar	Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi pada variabel bebas remunerasi (X) menunjukkan nilai yang positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa apabila variable remunerasi (X) mengalami perubahan (meningkat) maka kinerja pegawai pada Lembaga	Ada beberap Variable , objek penelitian dan metode penelitian

⁹⁵(Sugeng Boedianto, n.d.)

			Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar juga akan berubah secara positif (meningkat pula) dimana setiap kenaikan variabel bebas tersebut akan juga meningkatkan variabel terikatnya. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program Statistic Program For Social Science (SPSS) 17.0 menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara variabel bebas remunerasi (X) dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X1) dan	
--	--	--	--	--

			sasaran kinerja pegawai (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8 % (diatas 50%) dan yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti. Pemberian remunerasi meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar 87,8 % dan yang sisanya 12,2 % adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.	
15.	(Rahayu & Ruhamak, 2017)(Rahayu & Ruhamak, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)	Hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan Kepemimpinan dan insentif tidak	Ada beberap Variable , objek penelitian dan metode penelitian

			mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu motivasi mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi terhadap kinerja karyawan. Melihat besarnya kemampuan motivasi mampu menjadi variabel intervening, maka setiap bisnis harus selalu menjaga dan mengupayakan setiap kebijakan organisasi harus mempertimbangkan faktor motivasi.	
16.	(Achmad Furqan, Muslimin Kara, n.d.) Ahmad Jafar ⁹⁶	Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel persepsi remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah diolah dan memiliki nilai adjusted R square sebesar 0,515. Variabel motivasi	Ada beberapa Variable, objek penelitian dan metode penelitian

⁹⁶ (Achmad Furqan, Muslimin Kara, n.d.) & Ahmad Jafar

			didalam remunerasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 2,222 sehingga dikatakan duat dan diterima.	
17.	(Edy Suprianto, n.d.) ⁹⁷	Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaa n Negara Di Jawa Timur)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa penetapan sasaran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Ini dapat diartikan bahwa penetapan sasaran memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, sistem remunerasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan belum efektif sehingga tidak mampu	Ada beberap Variable, objek penelitian dan metode penelitian

⁹⁷ (Edy Suprianto, n.d.) Pengaruh Penetapan Sasaran Dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jawa Timur).

			memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.	
18	(Darul Aulia, 2013) & Ahmad Darda ⁹⁸	Pengaruh renumerasi terhadap kepuasan kerja pns yang bertugas pada sekretariat direktorat jenderal anggaran kementerian keuangan	PNS yang bertugas pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan menilai bahwa remunerasi yang diberikan telah sesuai dengan harapan. Hal ini dibuktikan dengan penilaian mayoritas dengan skor tinggi pada grafik penilaian terhadap remunerasi.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian
19	(Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, 2019) & Isnaini Harahap ⁹⁹	Pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai universitas islam negeri sumatera utara medan	Berdasarkan hasil penelitian ini remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian
20	(Eko Sumanto, Wahyuningrat, 2016)(Eko Sumanto,	pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pemberian kompensasi finansial yang dalam	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode

⁹⁸ (Darul Aulia, 2013) & Ahmad Darda

⁹⁹ (Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, 2019) & Isnaini Harahap

	Wahyuningrat, 2016)	terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di universitas jenderal soedirman	penelitian ini merujuk pada pemberian tunjangan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil tenaga kependidikan dirasakan cukup baik dari sisi kelayakan dan kewajaran, keadilan dan keseimbangan, serta kecukupan.	penelitian
21.	(Widayati & Yunia, 2017)(Widayati & Yunia, 2017)	pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT Hadico, hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka turnover intention menurun, sebaliknya jika kompensasi menurun maka turnover intention mengalami peningkatan. Dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention PT Hadico Persada, hal ini berarti apabila budaya organisasi meningkat maka turnover	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

			intention menurun, sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka turnover intention mengalami peningkatan.	
22	(Erwan Agus Purwanto & Ely Susanto (2010), n.d.) ¹⁰⁰	Meninjau Kembali Remunerasi Sebagai Instrumen untuk Mewujudkan Profesionalisme PNS : Perspektif Teori Motivasi Internal dan Eksternal	Belajar dari kegagalan Remunerasi di Kementrian Keuangan, di masa depan upaya untuk meningkatkan profesionalisme para PNS melalui instrumen pendorong motivasi harus dilakukan secara hati-hati. Instrumen pendorong motivasi yang bersifat eksternal saja ternyata tidak terlalu efektif sebagai solusi.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian
23	(Rini Handayani, 2014) & Yunita Sari Mustika ningsih ¹⁰¹	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan Optik Pranoto di Surakarta.	Ada beberapa Variable, objek penelitian dan metode penelitian

¹⁰⁰ (Erwan Agus Purwanto & Ely Susanto (2010), n.d.)

¹⁰¹ (Rini Handayani, 2014) & Yunita Sari Mustika ningsih

24	(Susanti et al., 2019) & Novriansyah, Y. Yeni ¹⁰²	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse Dan Kriminal Kepolisian Resort Tebo	Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim pada Kepolisian Resort Tebo menunjukkan tingkat pengaruh positif dan signifikan.	Ada beberap Variable , objek penelitian dan metode penelitian
25	(Fitrotun Niswah, 2012) & Eva Hany Fanida ¹⁰³	Remunerasi : Harapan dan Tantangan Reformasi Demokrasi	Remunerasi merupakan suatu rangkaian prosedur penggajian yang didasarkan pada perhitungan kinerja pegawai, seberapa besar pegawai tersebut mempunyai kontribusi besar bagi organisasi dan seberapa jauh kinerja dan prestasi yang telah diberikan kepada organisasi dalam pelaksanaannya menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.	Ada beberap Variable , objek penelitian dan metode penelitian
26	(Febyana Listya Sitinjak, 2016)	Pengaruh Remunerasi	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh	Ada beberap Variable , objek

¹⁰²(Susanti et al., 2019) , Novriansyah, & Y. Yeni,

¹⁰³ (Fitrotun Niswah, 2012) & Eva Hany Fanida

	dkk ¹⁰⁴	Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta)	kesimpulan bahwa pengaruh remunerasi terhadap motivasi, pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang signifikan.	penelitian dan metode penelitian
27	(Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman, 2019)(Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman, 2019)	Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018	Sistem remunerasi adalah salah satu bentuk penghargaan atas kinerja pegawai, jika kinerja pegawai baik maka nilai remunerasinya tinggi, jika kinerjanya buruk maka nilai remunerasinya rendah. Sistem remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian
28	(Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, 2019)	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan	Secara simultan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan

¹⁰⁴ (Febyana Listya Sitinjak, 2016) dkk

	dan Isnaini Harahap ¹⁰⁵	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan	secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	metode penelitian
29	(Librian et al., 2019) dkk (2019) ¹⁰⁶	Pengaruh Remunerasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	Hasil pada penelitian ini Yaitu terdapat pengaruh remunasi terhadap kinerja pegawai. Remunerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan nilai remunerasi maka nilai kinerja pegawai akan bertambah.	Ada beberapa Variable, objek penelitian dan metode penelitian
30	(Hakim et al., 2016) dkk ¹⁰⁷	Implementasi Kebijakan Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang	Kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Sosial UM, mengingat perolehan remunerasi dipengaruhi oleh prestasi kerja yang terdiri dari sasaran kerja pegawai (SKP) dan	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

¹⁰⁵ (Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, 2019) dan Isnaini Harahap

¹⁰⁶ (Librian et al., 2019) dkk (2019)

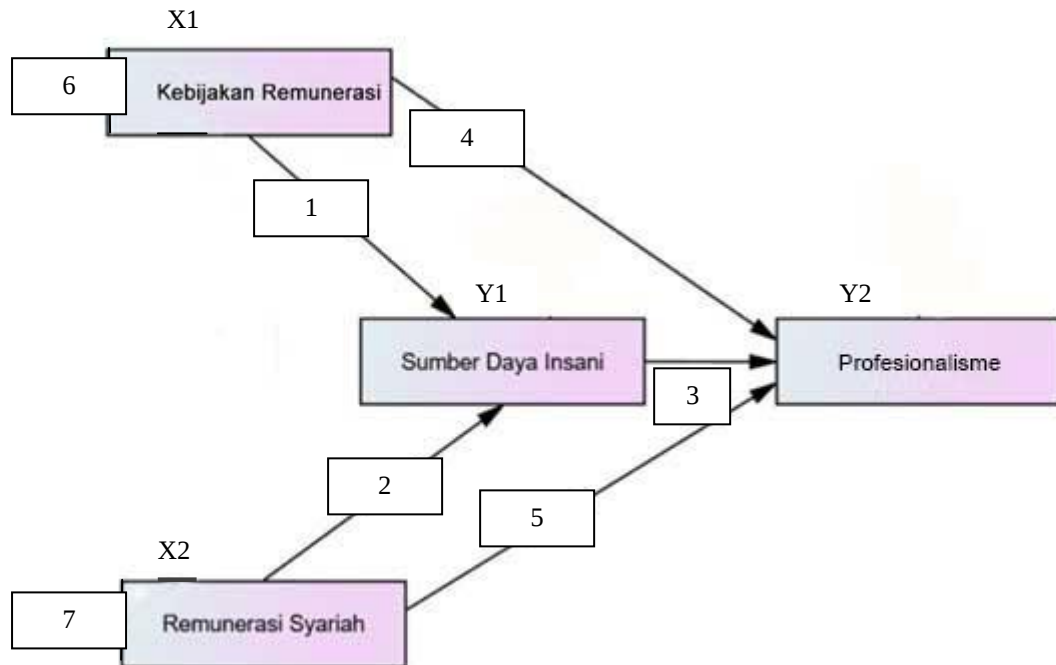
¹⁰⁷ (Hakim et al., 2016) dkk

			perilaku kerja. Sehingga pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk bisa mendapatkan prestasi yang sangat baik dengan menjalankan kewajibannya sesuai dengan aturan yang ada;	
31	(Al Qadari et al., 2018), dkk ¹⁰⁸	Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah: Peran Intervening dari Motivasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, sistem remunerasi, dan motivasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja manajerial.	Ada beberapa Variable , objek penelitian dan metode penelitian

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah fondasi yang mendasari pelaksanaan secara logis membangun, menggambarkan dan mengelaborasi pengaruh antara variabel–variabel yang relevan terhadap permasalahan. Dalam penelitian ini kerangka konseptual bisa dilihat pada gambar berikut :

¹⁰⁸ (Al Qadari et al., 2018) dkk



Gambar 2.5
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas digambarkan bahwa untuk melihat pengaruh langsung antara variable independen yaitu, kebijakan remunerasi dan remunerasi syariah dengan variable dependen yaitu profesionalisme dan sumber daya insani serta melihat pengaruh tidak langsung, kebijakan remunerasi dan remunerasi syariah terhadap profesionalisme melalui variabel intervening yaitu Sumber Daya Insani.

H. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho : Kebijakan remunerasi tidak berpengaruh terhadap SDI
Ha : Kebijakan remunerasi berpengaruh terhadap SDI
2. Ho : Remunerasi syariah tidak berpengaruh terhadap SDI
Ha : Remunerasi syariah berpengaruh terhadap SDI.
3. Ho : Kebijakan remunerasi tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.
Ha : Kebijakan remunerasi berpengaruh terhadap profesionalisme.

4. Ho : Remunerasi syariah tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.
Ha : Remunerasi syariah berpengaruh terhadap profesionalisme.
5. Ho : SDI tidak berpengaruh terhadap profesionalisme.
Ha : SDI berpengaruh terhadap profesionalisme.
6. Ho : Kebijakan remunerasi tidak berpengaruh terhadap profesionalisme melalui SDI.
Ha : Kebijakan Remunerasi berpengaruh terhadap profesionalisme melalui SDI.
7. Ho : Remunerasi syariah tidak berpengaruh terhadap profesionalisme melalui SDI.
Ha : Remunerasi Syariah berpengaruh terhadap profesionalisme melalui SDI.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan data yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.¹⁰⁹

Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung).¹¹⁰

B. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada BPRS di Sumatera Utara, yang berjumlah 8 BPRS yaitu PT. BPRS Al- Wasliyah, PT. BPRS Gebu prima, PT. BPRS Puduarta Insani, PT. BPRS Amanah Insan Cita, PT. BPRS Al'Yaqin, PT. BPRS Amanah Bangsa, PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan, dan PT. BPRS Sidanglaya Kotanopan.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹¹

¹⁰⁹ (Sugiyono, 2017) , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: PT Alfabeta, cet. 26, 2017), h.7

¹¹⁰ (Anwar Sanusi, 2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, cet. 4, 2014) h. 13

¹¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, h. 80

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan sumber daya insani pada BPRS di Sumatera Utara, yang berjumlah 8 BPRS yaitu PT. BPRS Al- Wasliyah berjumlah 18 SDI, PT. BPRS Gebu prima berjumlah 27 SDI , PT. BPRS Puduarta Insani berjumlah 32 SDI, PT. BPRS Amanah Insan Cita berjumlah 23 SDI, PT. BPRS Al'Yaqin berjumlah 23 SDI, PT. BPRS Amanah Bangsa berjumlah 17 SDI, PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan berjumlah 28 SDI , dan PT. BPRS Sidanglaya Kotanopan berjumlah 32 SDI. Sedangkan menurut Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya¹¹². Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh sumber daya insani yang bekerja di BPRS pada 8 (delapan) BPRS di SUMUT, dengan jumlah 200 orang dari keseluruhan BPRS di Sumut.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91)¹¹³. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling yaitu teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono, (2013:95) teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel¹¹⁴. Teknik yang digunakan dalam *non probability sampling* adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:96)¹¹⁵. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari seluruh populasi dengan jumlah 200 responden yang berada di BPRS di SUMUT.

¹¹² (Sugiyono, 2013)

¹¹³ (Sugiyono, 2013:91)

¹¹⁴ (Sugiyono, 2013:95)

¹¹⁵ (Sugiyono, 2013:96)

D. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.¹¹⁶ Atau disebut juga data yang diperoleh dari sumber asli.¹¹⁷ Pada penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari populasi penelitian, yaitu populasi yang berjumlah 200 orang sumber daya insani BPRS di SUMUT.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.¹¹⁸ Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis untuk mendukung data primer. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari laporan-laporan dan informasi lain yang bersumber dari kajian literatur dan informasi lain yang berhubungan dengan BPRS di SUMUT. Serta kitab-kitab, buku-buku dan jurnal-jurnal artikel yang berkaitan dengan tema yang diangkat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian adalah :

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan dan komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.¹¹⁹ Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.¹²⁰

¹¹⁶ Sanusi, *Metodologi Penelitian...*, h. 104

¹¹⁷ (Muhamad, 2008), *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008) h. 103.

¹¹⁸ Sanusi, *Metodologi Penelitian...*, h. 104

¹¹⁹ *Ibid*, h. 111

¹²⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian...*, h. 145

Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati secara langsung terkait dengan hubungan antara karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan dan mengumpulkan data hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan informasi, Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode survey, yaitu dengan mengirimkan kuesioner kepada semua responden yang merupakan objek penelitian yang telah ditentukan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Tipe angket yang digunakan dalam penelitian ini sebagian merupakan tipe angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih sedangkan sebagian lagi merupakan angket terbuka namun dengan indikator yang sudah pasti. Jadi responden peneliti akan mudah memperoleh data dari responden, demikian pula responden dapat dengan mudah dapat memberikan informasi yang tepat seperti yang diinginkan penelitian ini. fakta lapangan dan data tambahan mengenai sumber daya insani dan profesionalisme pada BPRS di SUMUT.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹²¹ Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Tipe angket yang digunakan dalam penelitian ini sebagian merupakan tipe angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih sedangkan sebagian lagi merupakan angket terbuka namun dengan indikator yang sudah pasti. Jadi responden peneliti akan mudah memperoleh data dari responden, demikian pula responden dapat dengan mudah dapat memberikan informasi yang tepat seperti yang

¹²¹ *Ibid* h. 142

diinginkan penelitian ini. Selanjutnya kuesioner ini ditujukan kepada para sumber daya insani yang ada di BPRS di SUMUT dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi.

Tabel 3.1
Bobot Skor atau Nilai dalam Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mendapat data dari sumber sekunder yang relevan atas pembahasan suatu topik yang membahas mengenai kajian mengenai sumber daya insani dan profesional yang telah ditulis oleh peneliti atau ilmuwan yang terakreditasi atau diakui yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan kitab-kitab, buku-buku, literatur ataupun bahan pustaka yang relevan, kemudian mencatat atau mengutip pendapat para ahli yang ada di dalam buku tersebut untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹²² Pada penelitian ini terdapat 3 variabel eksogen

¹²² Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, h. 38.

(karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi), 1 variabel endogen (kinerja), dan 1 variabel yang bersifat eksogen dan endogen (SDI).

X1 = Kebijakan Remunerasi }
X2 = Remunerasi syariah } Variabel Independen

Y = SDI → Variabel Dependen dan Independen

Z = Profesionalisme → Variabel Independen

2. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya. Selain mengacu pada teori, definisi operasional variabel juga mempertimbangkan realitas empiris di lokasi dimana penelitian itu dilakukan.¹²³

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variable	Dimensi	Indikator	Intrumen
Kebijakan Remunerasi	1. Proporsional 2. Kesetaraan 3. Kepatuhan 4. Kinerja	1.Daftar karyawan 2.Jumlah penerima 3.Jumlah dibayarkan 4.Waktu pembayaran 5.Penundaan pembayaran 6.Jumlah sesuai peraturan 7. Respon	F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7

¹²³ Sanusi, *Metodologi Penelitian...*, h. 68

Remunerasi Syariah	1. Adil 2. Transfaran 3. Kenyamanan 4. Masalah	1. Dasar pemberian 2. Persentase 3. Prinsip bagi hasil 4. Kerugian 5. Adil 6. Dampak positif	G1, G2, G3, G4, G5, G6
Sumber Daya Insani	1. Berfikir Positif 2. Disiplin 3. Empati 4. Tanggung jawab 5. Ahli dibidangnya 6. Menghargai/Toleransi 7. Inisiatif	1. Niat 2. Sesuai Bidang 3. Job Discription 4. Sesuai Kemampuan 5. Bertanggung jawab 6. Transfaran 7. Team Work 8. Scedul Prioritas	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8
Profesionalisme	1. Shiddiq	1. Niat 2. Hubungan Baik 3. Fasilitas 4. Suasana 5. Adil 6. Nyaman	A1, A2, A3, A4, A5, A6
	2. Amanah	1. Akad 2. Maksimal 3. Job Description	B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7

		4. Konsekwensi 5. Transfaran 6. Target kerja 7. Pengetahuan	
	3. Tabligh	1. Komunikasi 2. Informasi yang benar 3. Terbuka 4. Loyalitas 5. Kerja Optimal 6. Menjalin hubungan baik	C1, C2, C3, C4, C5, C6
	4. Fathanah	1. Manajemen waktu 2. Bekerja tepat waktu 3. Menjaga kenyamanan 4. Menggunakan Teknologi canggih 5. Bekerja Transfaran 6. Keharmonisan Team 7. Prioritas Pekerjaan	D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

5. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Apabila seluruh instrument dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dari kuesioner tersebut adalah valid. R tabel untuk Degree of Freedom (Df) = $N-2$.

Adapun rumus pearson product moment yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2 \right) \left(n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2 \right)}}$$

Keterangan:

R = Korelasi Product Moment

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat total variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian total variabel X dan Y

6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.

Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan pertanyaan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai menunjukkan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan /pengaruh antara variabel bebas. Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan melakukan beberapa uji berikut, yaitu:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode pengujian normalitas yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data yang digunakan dalam analisis regresi berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali, multikolinearitas dapat dilihat dari:

- a) Nilai *tolerance* dan lawannya Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

b) *Variance inflation factor* (VIF) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat pola gambar scatterplots.

a. Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*goodness of fit*) yang dinotasikan dengan R^2 merupakan ikhtisar yang menyatakan bahwa seberapa baik garis regresi sampel dalam pencocokkan data. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai $R^2 = 1$ maka ada hubungan antara variasi Y dan X atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan. Maka persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.¹²⁴

5. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

¹²⁴ (Duwi Priyatno, 2008), *Mandiri belajar EViews (Statistical Product and Service Solution*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008) h. 79.

menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasikan).¹²⁵ Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara simultan keempat variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

6. Uji-t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Uji-t merupakan jenis pengujian untuk melihat kemampuan dari setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan tabel dengan ketentuan, bila t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan bila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.¹²⁶

Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan dengan criteria berikut :

H_0 = variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

H_a = variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan variabel terikat

¹²⁵ *Ibid*, 81

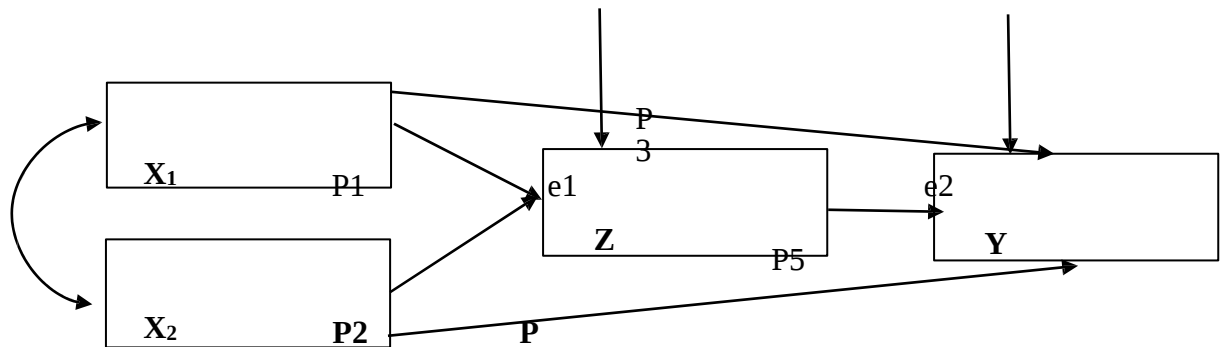
¹²⁶ (Supriyatno, 2009), *Metode Riset Bisnis* (Jakarta:Indeks, 2009), h.226.

7. Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut. (Noor, 2014) menyatakan bahwa: “Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural¹²⁷.”

1. Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur 1

2. Persamaan Struktural

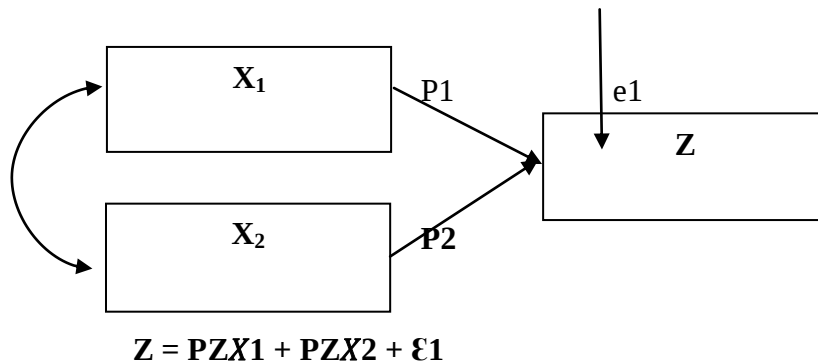
Menurut (Noor, 2014) persamaan struktural adalah: “Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada¹²⁸”. Berdasarkan diagram

¹²⁷ (Noor, 2014)

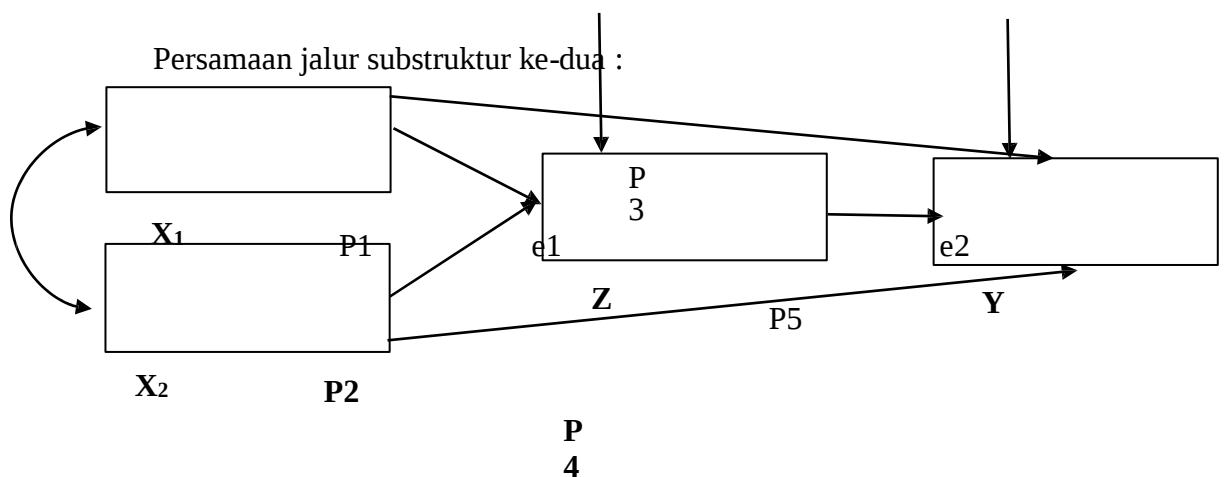
¹²⁸ (Noor, 2014)

jalur pada Gambar 3.1 di atas, dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan struktural, yaitu: Persamaan jalur sub struktur pertama :

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 3.1 di atas, dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan struktural, yaitu: Persamaan jalur sub struktur pertama :



Gambar 3.2
Sub Struktur Pertama : Diagram Jalur X1 dan X2 terhadap Z



Gambar 3.3
Sub Struktur Ke-dua : Diagram Jalur X1 X2 dan Z terhadap Y

Keterangan :

X1 : Kebijakan Remunerasi

X2 : remunerasi Syariah

Z : Profesional

Y : SDI

- P1 : Pengaruh langsung Kebijakan Remunerasi terhadap Profesional.
- P2 : Pengaruh langsung *Remunerasi Syariah* terhadap Profesioanal.
- P3 : Pengaruh langsung Kebijakan Remunerasi terhadap *SDI*.
- P4 : Pengaruh langsung Remunerasi Syariah terhadap *SDI*
- P5 : Pengaruh *Kebijakan Remunerasi* terhadap Profesionalisme melalui *SDI*.
- P6 : Pengaruh *Remunerasi Syariah* terhadap profesionalisme melalui *SDI*.
- P7 : Pengaruh langsung *SDI* terhadap Profesionalisme.
- e1 : error sub struktur 1
- e2 : error sub struktur 2

8. Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel Independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat di interpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Setelah koefisien korelasi antar variabel dihitung, selanjutnya dihitung koefisien jalur. Adapun langkah-langkah manual yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat matriks korelasi antar variabel Independen dan dependen yaitu :

$$R_I = \begin{bmatrix} 1 & r_{x1x2} \\ r_{x2x1} & 1 \end{bmatrix} \text{ dan } R_I = \begin{bmatrix} r_{x1y} \\ r_{x2y} \end{bmatrix}$$

2. Menghitung matriks Invers korelasi untuk variabel independen (R_I^{-1}) yaitu :

$$R_I^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{bmatrix}$$

3. Menghitung Koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1, 2$) dengan rumus sebagai berikut:

$$P_{yxi} = \frac{-(C_{Ryxi})}{C_{Ryy}}$$

4. Menghitung $R^2_{y(X1X2)}$ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total $X1X2$ terhadap Y dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2_{yxi \dots xk} = 1 - \frac{1}{C_{Ryy}} \sum_1^k P_{yxi} r_{yxi}$$

5. Menghitung $P_{Y\epsilon}$ berdasarkan rumus :

$$P_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{y1x1x2}}$$

Setelah koefisien jalur dihitung selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan variabel independen yang sedang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Perhitungan koefisien jalur dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan software SPSS 24 (*Statistical Package for Social Science*).

6. Uji Hipotesis

Menurut (Juliandi, 2015) Pengujian hipotesis adalah data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian¹²⁹.

a. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

1) Hipotesis

- a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) H_a : X berpengaruh signifikan terhadap Y

¹²⁹ (Juliandi, 2015)

- 2) Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$
 - b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$
- b. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Z
 - 1) Hipotesis
 - a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
 - b) H_a : X berpengaruh signifikan terhadap Z
 - 2) Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$
 - b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$
- c. Analisis Pengaruh Langsung Z terhadap Y
 - 1) Hipotesis
 - a) H_0 : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
 - b) H_a : Z berpengaruh signifikan terhadap Y
 - 2) Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$
 - b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$
- d. Analisis Tidak Pengaruh Langsung X terhadap Y melalui Z
 - 1) Koefisien Pengaruh tidak langsung, tidak langsung, dan total :
 - a) Pengaruh langsung X ke Y dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y
 - b) Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y
 - c) Pengaruh total X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.
 - 2) Hipotesis

X berpengaruh terhadap Y melalui Z Kriteria penarikan kesimpulan

- a) Jika nilai koefisien pengaruh tidal langsung > pengaruh langsung maka variabel Y adalah variabel mediasi atau dengan kata lain pengrauh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b) Jika nilai koefisien pengaruh tidal langsung > pengaruh langsung maka variabel Y adalah variabel mediasi atau dengan kata lain pengrauh yang sebenarnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum BPRS di Sumatera Utara

Di Sumatera Utara ada 8 BPRS yaitu PT. BPRS Puduarta Insani, PT. BPRS Gebu prima, PT. BPRS Al- Wasliyah, PT. BPRS Amanah Insan Cita, PT. BPRS Al'Yaqin, PT. BPRS Amanah Bangsa, PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan, dan PT. BPRS Sidanglaya Kotanopan.

KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS PUDUARTA INSANI

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS

8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1
---	---	------

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1

4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	1. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . 2. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. 3. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	1. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. 2. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. 3. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.

13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan	Satu bulan gaji pokok

	keluarga	
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	1. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . 2. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. 3. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	1. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. 2. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. 3. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS

15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS GEBU PRIMA

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.

7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan,	Rp 1

	menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	
--	---	--

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.3
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah

		menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok

5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.

13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS AL- WASLIYAH

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun

6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan

7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS

8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1
---	---	------

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah

		menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

6. Direktorat

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4,

		Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

**KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS AMANAH INSAN
CITA**

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup

4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi

		atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1

9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.

16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.

10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.3
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan,	Rp 1

	mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	
--	---	--

KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS AL- YAQIN

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup

4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya

		b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1

9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.3
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.

16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	d. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . e. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. f. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn =

		6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.3
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun

18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1
----	---	------

KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS AMANAH BANGSA

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun

5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan

		Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok .

		b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.3
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan,	Rp 1

	menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	
--	---	--

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3

		bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS OLOAN UMMAH SIDEMPUAN

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok

3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun

6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	e. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.

7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok.

		c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun

18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1
----	---	------

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok.

		b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

**KEBIJAKAN REMUNERASI PT BPRS SIDANGLAYA
KOTANOPAN**

1. Komisaris Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Komisaris

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok

3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

3. Ketua DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun

6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

4. Anggota DPS

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Honor Pokok	Rp 1
2	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Honor Pokok
3	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
4	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
5	Pesangon	4 Bulan Honor pokok untuk masa kerja 3 tahun
6	Fasilitas perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.

7	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
8	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

5. Direktur Utama

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok.

		c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.
11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
18	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan,	Rp 1

	menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	
--	---	--

6. Direktur

No	Remunerasi/Tunjangan	Nominal Besaran
1	Gaji Pokok	Rp 1
2	Tunjangan makanan	Rp 1
3	Tunjangan pulsa	Rp 1
4	THR	Satu bulan gaji pokok
5	Tunjangan pendidikan keluarga	Satu bulan gaji pokok
6	Tunjangan kesehatan keluarga	Satu bulan gaji pokok
7	Tunjangan daging menyambut ramadhan	Rp 1
8	Tunjangan / Sumbangan kematian (berdasarkan status yang meninggal dunia dan masa kerja direksi)	Rp 1
9	Pesangon	a. Masa kerja <1 thn = 2 Bln gaji pokok . b. Masa kerja 1 Thn s/d 2 Thn = 4 bln gaji pokok. c. Masa kerja >2 Thn s/d 6 Thn = 6 bln gaji.
10	Uang Jasa	a. Masa kerja 3Thn < 6 thn = 2 Bln gaji pokok. b. Masa kerja 6Thn s/d < 9 Thn = 3 bln gaji pokok. c. Masa kerja 9 Thn dst = 4 bln gaji.

11	Fasilitas	Pakaian seragam
12	Fasilitas	1 unit mobil dinas roda 4, Kendaraan dihibah/dibeli setelah menjabat 5 tahun dengan penggantian sebesar 30 % dari harga perolehan.
13	Fasilitas	Penggunaan biaya bensin kendaraan dinas untuk keperluan dinas.
14	Fasilitas	Pembiayaan dengan margin %flat dengan jangka waktu maksimum 72 bulan dengan ketentuan BMPD BPRS
15	Perjalanan dinas	a. Tiket Pesawat kelas ekonomi atau transportasi lainnya b. Hotel berbintang c. Makan/Minum berdasarkan Biaya yang dikeluarkan d. Uang saku Perjalanan.
16	Paket Lebaran	1 Lusin Sirup
17	Bonus Akhir Tahun	Setengah bagian dari 4 % Laba Bersih Akhir Tahun
	Uang saku mengikuti perjalanan, gerak jalan, menghadiri event, menghadiri undangan, mewakili perusahaan dan kegiatan lainnya.	Rp 1

2. Deskripsi Data

a. Karakteristik Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis responden penelitian berdasarkan data yang telah terkumpul. Total responden

yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 orang. Berikut ini akan dipaparkan beberapa analisis responden berdasarkan kelompok karakteristiknya.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini cukup berimbang. Berdasarkan jenis kelamin yang terbagi kedalam dua kelompok ini didapati bahwa Laki-laki sebanyak 81 orang (40,5%) dan perempuan sebanyak 119 orang (59.5%).

Tabel. 4.1.
Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

	F	%
Laki laki	81	40.5
Perempuan	119	59.5
Total	200	100

Sumber : data primer yang diolah, 2020

c. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini sebagian besar berada pada usia produktif, yaitu 28 orang (14%) di rentang usia <30 tahun, 80 orang (40%) di rentang usia 30-40 tahun, 79 orang (39,5%) di rentang usia 40-50 tahun dan 13 orang (6,5%) di rentang usia >50 tahun.

Tabel. 4.2.
Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian berdasarkan Usia

	F	%
< 30 Tahun	28	14
30 - 40 Tahun	80	40
40 - 50 Tahun	79	39.5
> 50 Tahun	13	6.5
Total	200	100

Sumber : data primer yang diolah, 2020

d. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Sebagian besar responden juga memiliki tingkat pendidikan yang tergolong tinggi yaitu 92 orang (46%) telah menyelesaikan

jenjang Pendidikan S1, 28 orang (18%) telah menyelesaikan jenjang Pendidikan S2/S3, 52 orang (26%) telah menyelesaikan jenjang Pendidikan diploma dan 28 orang (14%) telah menyelesaikan jenjang Pendidikan SLTA atau sederajat. Dari data usia dan Pendidikan tersebut bisa diambil asumsi bahwa responden pada penelitian ini cukup memiliki kemampuan untuk memahami suatu pengetahuan dan cukup bertanggungjawab terhadap pilihan tindakan yang dilakukannya.

Tabel. 4.3. Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian Berdasarkan pendidikan

	F	%
SLTA Sederajat	28	14
Diploma	52	26
Sarjana	92	46
Magister	28	14
Total	200	100

Sumber : data primer yang diolah, 2020

e. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan 200 kuisioner responden yang telah memenuhi kriteria pengambilan sampel, maka ditemukan 158 orang (79%) sudah aktif bekerja diatas 8 tahun, 14 orang (7%) sudah aktif bekerja antara 5-8 tahun dan 28 orang (14%) baru aktif bekerja kurang dari 3 tahun.

Tabel. 4.4. Persebaran Pekerjaan Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

	F	%
< 3 Tahun	28	14
5 - 8 Tahun	14	7
> 8 Tahun	158	79
Total	200	100

Sumber : data primer yang diolah, 2020

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif statistik pada penelitian ini akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan berdasarkan masing-masing variable dan dimensi yang diteliti.

a. Analisis Deskriptif Pengelompokan Responden pada Remunerasi Syariah

Hasil analisis deskriptif Remunerasi Syariah berdasarkan dimensi- dimensi yang diukur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Berdasarkan 200 kuisioner responden yang telah memenuhi kriteria pengambilan sample, maka atas pertanyaan apakah remunerasi yang sudah diterima karyawan jumlahnya sudah tepat sesuai peraturan, yang menjawab kurang setuju berjumlah 92 orang yaitu sebesar 46%, setuju 54 orang yaitu sebesar 27%, sangat setuju 27 orang yaitu sebesar 13,5 %, tidak setuju 14 orang yaitu sebesar 7% , sangat tidak setuju 13 orang yaitu sebesar 6,5 %.

Untuk pertanyaan apakah perusahaan sudah memiliki daftar karyawan secara lengkap dan terbaru, yang menjawab setuju 93 orang yaitu sebesar 46,5%, yang menjawab sangat setuju 80 orang yaitu sebesar 40%, dan yang menjawab kurang setuju 27 orang yaitu sebesar 13,5 %.

Dalam penyebaran kuisioner untuk pertanyaan remunerasi syariah lebih adil dan dapat mensejahterakan sumber daya insani, yang menjawab sangat setuju 106 orang sebesar 53%, setuju 53 orang sebesar 26,5%, menjawab kurang setuju 27 orang sebesar 13,5%, dan yang menjawab tidak setuju 14 orang yaitu sebesar 7%.

Pertanyaan untuk kuisioner apabila BPRS mengalami kerugian maka remunerasi juga berdampak karena memakai prinsip bagi hasil, maka jawaban setuju 119 orang yaitu sebesar 59,5 %, kurang setuju 40 orang yaitu sebesar 20 %, sangat setuju 27 orang sebesar 13,5 % dan tidak setuju 14 orang yaitu sebesar 7%.

Untuk pertanyaan pemberian remunerasi berdasarkan prinsip bagi hasil seperti yang diberikan BPRS pada nasabahnya, menjawab setuju 107 orang yaitu 53,5 %, kurang setuju 53 orang yaitu 26.5%, menjawab sangat setuju 27 orang yaitu sebesar 13,5%, dan yang kurang setuju 13 orang sebesar 6,5%.

Pertanyaan untuk kuisisioner remunerasi syariah dapat membuat sumber daya insani bekerja lebih optimal, yang menjawab setuju 93 orang yaitu sebesar 46,5%, sangat setuju 80 orang sebesar 40%, kurang setuju 27 orang yaitu sebesar 13,5%.

Pertanyaan Pemberian remunerasi berdasarkan persentase yang ditetapkan perusahaan dari keuntungan yang diperoleh perusahaan, 107 orang yaitu sebesar 53,5%, kurang setuju 66 orang yaitu 33% dan sangat setuju 27 orang yaitu 13,5%.

Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Remunerasi Syariah

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Remunerasi yang sudah diterima karyawan jumlahnya tepat sesuai peraturan.	f	13	14	92	54	27
	%	6.5	7	46	27	13.5
Perusahaan sudah memiliki daftar karyawan secara lengkap dan terbaru.	f	0	0	27	93	80
	%	0	0	13.5	46.5	40
Remunerasi syariah lebih adil dan dapat mensejahterakan sumber daya insani	f	0	14	27	53	106
	%	0	7	13.5	26.5	53
Apabila BPRS mengalami kerugian maka remunerasi juga akan berdampak karena memakai prinsip bagi hasil.	f	0	14	40	119	27
	%	0	7	20	59.5	13.5
Pemberian remunerasi berdasarkan prinsip bagi hasil seperti yang	f	0	13	53	107	27
	%	0	6.5	26.5	53.5	13.5

diberikan BPRS pada nasabah.						
Remunerasi syariah dapat membuat sdi bekerja lebih optimal.	f	0	0	27	93	80
	%	0	0	13.5	46.5	40
Pemberian remunerasi berdasarkan presentase yang ditetapkan dari keuntungan yang diperoleh perusahaan.	f	0	0	66	107	27
	%	0	0	33	53.5	13.5
Pemberian remunerasi dilakukan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi karyawan.	f	0	0	52	108	40
	%	0	0	26	54	20

Sumber : data primer yang diolah, 2020

b. Analisis Deskriptif Responden pada kebijakan remunersi

Hasil analisis deskriptif kebijakan remunerasi berdasarkan dimensi- dimensi yang diukur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Setelah dilakukan penyebaran kuisisioner maka jawaban untuk pertanyaan Perusahaan sudah mengetahui jumlah karyawan yang berhak menerima remunerasi maka 94 orang menjawab setuju yaitu sebesar 47%, 67 orang sangat setuju yaitu sebesar 33,5%, dan kurang setuju sebanyak 39 orang sebesar 19,5%.

Atas pertanyaan Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan, yang menjawab sangat setuju 94 orang yaitu sebesar 46,5%, setuju 68 orang yaitu sebesar 34%, dan kurang setuju 39 orang yaitu sebesar 19,5%.

Dari pertanyaan yang laporan karyawan direspon dengan baik bila remunerasi yang diterima kurang, 94 menjawab setuju yaitu 47%, yang kurang setuju 78 orang yaitu 39%, sangat setuju 14 orang yaitu sebesar 7%, Dan Tidak Setuju 14 orang yaitu sebesar 7%.

Pertanyaan yang disebarakan pada Waktu pembayaran remunerasi karyawan telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan atas pertanyaan tersebut Tidak Setuju 27 orang yaitu sebesar 13,5%, kurang setuju 39 orang, sebesar 19,5%, setuju 93 orang sebesar 46,5% dan sangat setuju 41 orang yaitu sebesar 20,5%.

Pertanyaan yang disebarakan pada Hampir tidak pernah terjadi penundaan pembayaran remunerasi oleh perusahaan maka jawaban atas responden sangat tidak setuju 13 orang yaitu sebesar 6,5%, tidak setuju 14 orang yaitu sebesar 7%, kurang setuju 78 orang yaitu sebesar 39%, menjawab setuju 40 orang, dan sangat setuju 55 orang yaitu 27,5%.

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Perusahaan sudah mengetahui jumlah karyawan yang berhak menerima remunerasi	f	0	0	39	94	67
	%	0	0	19.5	47	46.5
Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan.	f	0	0	39	68	93
	%	0	0	19.5	34	46.5
Laporan karyawan direspon dengan baik bila remunerasi yang diterima kurang.	f	0	14	78	94	14
	%	0	7	39	47	7
Waktu pembayaran remunerasi karyawan telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.	f	0	27	39	93	41
	%	0	13.5	19.5	46.5	20.5
Hampir tidak pernah terjadi penundaan pembayaran remunerasi oleh perusahaan.	f	13	14	78	40	55
	%	6.5	7	39	20	27.5

Sumber : data primer yang diolah, 2020

c. Analisis Deskriptif Responden pada Sumber Daya Insani

Hasil analisis deskriptif Sumber Daya Insani berdasarkan dimensi- dimensi yang diukur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Berdasarkan 200 penyebaran kuisioner responden yang telah memenuhi kriteria pengambilan sample, maka jawaban dari pertanyaan yang menjelaskan tentang sumber daya insani, dengan pertanyaan Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah maka responden menjawab sangat setuju sebanyak 160 orang yaitu sebesar 80%, dan setuju 40 orang yaitu sebesar 20%.

Dan untuk pertanyaan Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya pahami, dari pertanyaan tersebut responden menjawab kurang setuju sebanyak 39 orang yaitu sebesar 19,5%, menjawab setuju 79 orang yaitu sebesar 39,5% dan sangat setuju 82 orang yaitu sebesar 41%.

Dan untuk pertanyaan Saya bekerja sesuai dengan job description saya, dari pertanyaan tersebut responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang yaitu sebesar 7%, dan menjawab setuju 91 orang yaitu 45,5%, dan sangat setuju sebanyak 95 orang yaitu sebesar 47,5%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan Saya dalam bekerja bertanggung jawab dalam semua yang saya kerjakan. dari pertanyaan tersebut responden menjawab sangat setuju sebanyak 134 orang yaitu sebesar 67%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan Saya bekerja semaksimal kemampuan saya walau tidak ada tambahan gaji. Dari pertanyaan tersebut responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang yaitu sebesar 6,5%, menjawab setuju 120 orang yaitu sebesar 60%, dan menjawab sangat setuju 67 orang yaitu sebesar 33,5%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan Saya melakukan pekerjaan dengan transparan. Dari

pertanyaan tersebut responden menjawab setuju 145 orang yaitu sebesar 72,5%, dan sangat setuju sebanyak 55 yaitu sebesar 27,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan Dalam bekerja saya membuat schedul prioritas pekerjaan. Dari pertanyaan tersebut responden menjawab kurang setuju 13 orang yaitu sebesar 6,5%, menjawab setuju 146 orang yaitu sebesar 73%, dan yang menjawab sangat setuju 41 orang yaitu sebesar 20,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan Dalam bekerja saya selalu menjaga keharmonisan team work (silaturahmi). Dari hasil kuisisioner responden menjawab setuju sebanyak 94 orang yaitu sebesar 47%, dan sangat setuju sebanyak 106 orang yaitu sebesar 53%.

Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Sumber Daya Insani

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah.	F	0	0	0	40	160
	%	0	0	0	20	80
Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya pahami.	F	0	0	39	79	82
	%	0	0	19.5	39.5	41
Saya bekerja sesuai dengan job description saya	f	0	0	14	91	95
	%	0	0	7	45.5	47.5
Saya dalam bekerja bertanggung jawab dalam semua yang saya kerjakan	f	0	0	0	66	134
	%	0	0	0	33	67
Saya bekerja semaksimal kemampuan saya walau tidak ada tambahan gaji.	f	0	0	13	120	67
	%	0	0	6.5	60	33.5

Saya melakukan pekerjaan dengan transfaran.	f	0	0	0	145	55
	%	0	0	0	72.5	27.5
Dalam bekerja saya membuat schedul prioritas pekerjaan.	f	0	0	13	146	41
	%	0	0	6.5	73	20.5
Dalam bekerja saya selalu menjaga keharmonisan team work (silaturahmi).	f	0	0	0	94	106
	%	0	0	0	47	53

Sumber : data primer yang diolah, 2020

d. Analisis Deskriptif Responden pada Profesionalisme

Hasil analisis deskriptif profesionalisme berdasarkan dimensi-dimensi yang diukur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka jawaban untuk pertanyaan para karyawan mendapat perlakuan secara adil, maka jawaban dari responden kurang setuju berjumlah 41 orang yaitu sebesar 20,5%, menjawab setuju 92 orang yaitu sebesar 46%, dan sangat setuju 67 orang sebesar 33,5%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. Responden yang menjawab kurang setuju 27 orang yaitu sebesar 13,5%, yang menjawab setuju berjumlah 146 orang sebesar 73% dan yang menjawab sangat setuju 27 orang sebesar 13,5%

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam memulai sebuah aktivitas pekerjaan harus diawali dengan niat karena Allah, dengan membaca doa terlebih dahulu, dari kuisioner yang tersebar yang menjawab setuju 53 orang yaitu sebesar 26,5% dan yang menjawab sangat setuju 147 orang yaitu sebesar 73,5%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan. Maka jawaban dari responden kurang setuju berjumlah 55 orang yaitu sebesar 27,5%, yang menjawab setuju berjumlah 118 orang yaitu sebesar 59%, dan yang sangat setuju berjumlah 27 orang yaitu sebesar 13,5.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. Hasil jawaban responden setuju berjumlah 147 orang yaitu sebesar 73,5%, dan yang sangat setuju berjumlah 53 orang yaitu sebesar 26,5.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Jawaban responden atas pertanyaan tersebut kurang setuju 69 orang sebesar 34,5%, dan setuju 117 orang sebesar 58,5%, 14 orang yaitu sebesar 7%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan. Dari jawaban responden 65orang menjawab kurang setuju, sebesar 32,5%, 80 orang menjawab setuju sebesar 40%, dan sangat setuju 55 orang yaitu 27,5%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam bekerja saya selalu berusaha secara maksimal dalam tugas yang diberikan , jawaban responden atas pertanyaan tersebut berjumlah 133 orang setuju yaitu 66,5%, dan sanagat setuju berjumlah 67 orang, yaitu sebesar 33%.

Pertanyaan yang disebarkan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan saya selalu transparan tidak ada yang saya sembunyikan. Responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang yaitu sebesar 6,5%, setuju berjumlah 132 orang yaitu sebesar 66% dan sangat setuju berjumlah 55 orang yaitu sebesar 27,5.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan job description yang telah diberikan perusahaan kepada saya. Maka jawaban responden atas kuisioner tersebut kurang setuju 14 orang yaitu sebesar 7%, setuju 117 orang yaitu sebesar 58,5% dan sangat setuju berjumlah 69 orang yaitu sebesar 34,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam pekerjaan yang saya lakukan, bila saya melakukan kesalahan maka saya siap menerima konsekwensi dari kesalahan. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 59,5% dan sangat setuju 81 orang yaitu 40,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Sebelum menerima pekerjaan ini saya sudah menyetujui perjanjian antara perusahaan dengan saya. Responden menjawab setuju 106 orang, yaitu sebesar 53% dan sangat setuju 94 orang yaitu 47% .

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 59,5% dan sangat setuju 68 orang yaitu 34% dan kurang setuju 13 orang yaitu 6,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menjaga komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan atasan saya. Responden menjawab setuju 92 orang, yaitu sebesar 46% dan sangat setuju 108 orang yaitu 54%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam informasi yang saya terima yang saya infokan kepada teman lain selalu langsung saya sampaikan tanpa ada penambahan dan pengurangan atas informasi tersebut. Responden menjawab setuju 145 orang, yaitu sebesar 72,5% dan sangat setuju 55 orang yaitu 27,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya selalu senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Responden menjawab setuju 131 orang, yaitu sebesar 65,5% dan sangat setuju 69 orang yaitu 34,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam bekerja saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan. Responden menjawab setuju 132 orang, yaitu sebesar 66% dan sangat setuju 68 orang yaitu 34%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua sumber daya insani yang ada di perusahaan. Responden menjawab setuju 53 orang, yaitu sebesar 26,5% dan sangat setuju 147 orang yaitu 73,5%. Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan saya berorientasi pada hasil yang optimal untuk perusahaan meskipun tidak ada penambahan gaji. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 60% dan sangat setuju 67 orang yaitu 33,5% dan kurang setuju 13 orang yaitu 6,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam pertemuan atau meeting saya selalu memberikan saran pendapat yang menurut saya baik. Responden menjawab setuju 132 orang, yaitu sebesar 66% dan sangat setuju 68 orang yaitu 34%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan saya selalu fokus dan hati-hati. Responden menjawab setuju 118 orang, yaitu sebesar 59% dan sangat setuju 82 orang yaitu 41%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya suka melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi canggih. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 59,5% dan sangat setuju 55 orang yaitu 27,5% dan kurang setuju 26 orang yaitu sebesar 13%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam pertemuan atau meeting saya selalu bertanya tentang apa yang saya tidak paham. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 59,5% dan sangat setuju 81 orang yaitu 40,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam mengambil keputusan saya selalu mendahulukan berfikir secara matang. Responden menjawab setuju 158 orang, yaitu sebesar 79% dan sangat setuju 42 orang yaitu 21

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menikmati yang saya kerjakan. Responden menjawab setuju 118 orang, yaitu sebesar 59% dan sangat setuju 82 orang yaitu 41%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam bekerja saya selalu menjaga kerjasama yang baik sesama rekan kerja lainnya. Responden menjawab setuju 80 orang, yaitu sebesar 40% dan sangat setuju 120 orang yaitu 460%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Saya selalu menjaga kenyamanan tempat saya bekerja. Responden menjawab setuju 106 orang, yaitu sebesar 53% dan sangat setuju 94 orang yaitu 47%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan semua pekerjaan saya selalu berfikir positif. Responden menjawab setuju 120 orang, yaitu sebesar 60% dan sangat setuju 67 orang yaitu 33,5% dan kurang setuju 13 orang yaitu sebesar 6,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam menjalankan pekerjaan saya selalu mengontrol diri agar tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Responden menjawab setuju 120 orang, yaitu sebesar 60% dan sangat setuju 80 orang yaitu 40%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mau menunda

waktu. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 59,5% dan sangat setuju 13 orang yaitu 6,5%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Dalam melakukan pekerjaan sebaiknya sudah mempunyai manajemen waktu. Responden menjawab setuju 119 orang, yaitu sebesar 59,5% dan sangat setuju 67 orang yaitu 33,5% dan tidak setuju 14 orang sebesar 7%.

Pertanyaan yang disebarakan melalui kuisioner dengan pertanyaan, Saya tidak akan mengambil tindakan sebelum saya fikirkan mudarat dan manfaatnya. Responden menjawab setuju 132 orang, yaitu sebesar 66% dan sangat setuju 68 orang yaitu 34%.

Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Profesionalisme

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	F	0	0	65	80	55
	%	0	0	32.5	40	27.5
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	f	0	0	27	146	27
	%	0	0	13.5	73	13.5
Dalam memulai sebuah aktivitas pekerjaan harus diawali dengan niat karena Allah, dengan membaca doa terlebih dahulu.	f	0	0	0	53	147
	%	0	0	0	26.5	73.5
Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.	f	0	0	55	118	27
	%	0	0	27.5	59	13.5
Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.	f	0	0	0	147	53
	%	0	0	0	73.5	26.5
Fasilitas yang disediakan	f	0	0	69	117	14

perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	%	0	0	34.5	58.5	7
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	f	0	0	65	80	55
	%	0	0	32.5	40	27.5
Dalam bekerja saya selalu berusaha secara maksimal dalam tugas yang diberikan	f	0	0	0	133	67
	%	0	0	0	66.5	33.5
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu transparan tidak ada yang saya sembunyikan.	f	0	0	13	132	55
	%	0	0	6.5	66	27.5
Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan job description yang telah diberikan perusahaan kepada saya.	f	0	0	14	117	69
	%	0	0	7	58.5	34.5
Sebelum menerima pekerjaan ini saya sudah menyetujui perjanjian antara perusahaan dengan saya.	f	0	0	0	106	94
	%	0	0	0	53	47
Dalam pekerjaan yang saya lakukan, bila saya melakukan kesalahan maka saya siap menerima konsekwensi dari kesalahan.	f	0	0	0	119	81
	%	0	0	0	59.5	40.5
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	f	0	0	13	119	68
	%	0	0	6.5	59.5	34
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menjaga komunikasi yang	f	0	0	0	92	108

baik antara sesama karyawan dan atasan saya.	%	0	0	0	46	54
Dalam informasi yang saya terima yang saya infokan kepada teman lain selalu langsung saya sampaikan tanpa ada penambahan dan pengurangan atas informasi tersebut.	f	0	0	0	145	55
	%	0	0	0	72.5	27.5
Saya selalu senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.	f	0	0	0	131	69
	%	0	0	0	65.5	34.5
Dalam bekerja saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan.	f	0	0	0	132	68
	%	0	0	0	66	34
Saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua sumber daya insani yang ada di perusahaan.	f	0	0	0	53	147
	%	0	0	0	26.5	73.5
Dalam melakukan pekerjaan saya berorientasi pada hasil yang optimal untuk perusahaan meskipun tidak ada penambahan gaji.	f	0	0	13	120	67
	%	0	0	6.5	60	33.5
Dalam pertemuan atau meeting saya selalu memberikan saran pendapat yang menurut saya baik.	f	0	0	0	132	68
	%	0	0	0	66	34
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu fokus dan hati-hati.	f	0	0	0	118	82
	%	0	0	0	59	41
Saya suka melakukan	f	0	0	26	119	55

pekerjaan dengan menggunakan teknologi canggih.	%	0	0	13	59.5	27.5
Dalam pertemuan atau meeting saya selalu bertanya tentang apa yang saya tidak paham.	f	0	0	0	119	81
	%	0	0	0	59.5	40.5
Dalam mengambil keputusan saya selalu mendahulukan berfikir secara matang.	f	0	0	0	158	42
	%	0	0	0	79	21
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menikmati yang saya kerjakan	f	0	0	0	118	82
	%	0	0	0	59	41
Dalam bekerja saya selalu menjaga kerjasama yang baik sesama rekan kerja lainnya. Saya selalu menjaga kenyamanan tempat saya bekerja	f	0	0	0	80	120
	%	0	0	0	40	60
Saya selalu menjaga kenyamanan tempat saya bekerja	f	0	0	0	106	94
	%	0	0	0	53	47
Dalam melakukan semua pekerjaan saya selalu berfikir positif.	f	0	0	13	120	67
	%	0	0	6.5	60	33.5
Dalam menjalankan pekerjaan saya selalu mengontrol diri agar tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan.	f	0	0	0	120	80
	%	0	0	0	60	40
Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mau menunda waktu.	f	0	0	13	119	68
	%	0	0	6.5	59.5	34
Dalam melakukan pekerjaan sebaiknya sudah	f	0	14	0	119	67

mempunyai manajemen waktu.	%	0	7	0	59.5	33.5
Saya tidak akan mengambil tindakan sebelum saya fikirkan mudarat dan manfaatnya.	f	0	0	0	132	68
	%	0	0	0	66	34

Sumber : data primer yang diolah, 2020

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Variabel Remunerasi Syariah

Uji validitas variabel remunerasi syariah dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau tepatnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas angket tentang variabel remunerasi syariah dilakukan perhitungan berdasarkan skor perolehan responden pada hasil angket. Untuk perhitungan uji validitas angket untuk item nomor satu dilakukan dengan langkah-langkah seperti tertera pada Bab III sebelumnya. Jika diperoleh $r_{xy} > 0,3$ lebih besar maka item dinyatakan Valid. Dari hasil uji validitas untuk variabel remunerasi syariah menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Remunerasi Syariah

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	t-tabel Deleted	Kesimpulan
Remunerasi yang sudah diterima karyawan jumlahnya tepat sesuai peraturan.	0.801	0.823	0.3	Valid
Perusahaan sudah memiliki daftar karyawan secara lengkap dan terbaru.	0.352	0.872	0.3	Valid
Remunerasi syariah lebih adil dan dapat mensejahterakan sumber daya insane	0.59	0.852	0.3	Valid
Apabila BPRS mengalamikerugian				

maka remunerasi juga akan berdampak karena memakai prinsip bagi hasil.	0.864	0.818	0.3	Valid
Pemberian remunerasi berdasarkan prinsip bagi hasil seperti yang diberikan BPRS pada nasabah.	0.681	0.839	0.3	Valid
Remunerasi syariah dapat membuat sdi bekerja lebih optimal.	0.627	0.846	0.3	Valid
Pemberian remunerasi berdasarkan presentase yang ditetapkan dari keuntungan yang diperoleh perusahaan.	0.745	0.835	0.3	Valid
Pemberian remunerasi dilakukan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi karyawan.	0.297	0.877	0.3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

b. Uji Validitas Variabel kebijakan remunerasi

Uji validitas variabel sistem akuntansi dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau tepatnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas angket tentang variabel sistem akuntansi dilakukan perhitungan berdasarkan skor perolehan responden pada hasil angket. Untuk perhitungan uji validitas angket untuk item nomor satu dilakukan dengan langkah-langkah seperti tertera pada Bab III sebelumnya. Jika diperoleh $r_{XY} > 0,3$ lebih besar maka item dinyatakan Valid. Dari hasil uji validitas untuk variabel sistem akuntansi menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kebijakan Remunerasi

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	t-tabel	Kesimpulan
Perusahaan sudah mengetahui jumlah karyawan yang berhak menerima remunerasi	0.769	0.761	0.3	Valid
Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan.	0.59	0.801	0.3	Valid
Laporan karyawan direspon dengan baik bila remunerasi yang diterima kurang.	0.503	0.823	0.3	Valid
Waktu pembayaran remunerasi karyawan telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.	0.599	0.799	0.3	Valid
Hampir tidak pernah terjadi penundaan pembayaran remunerasi oleh perusahaan.	0.736	0.764	0.3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

c. Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani

Uji validitas variabel sumber daya insani dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau tepatnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas angket tentang variabel sumber daya insani dilakukan perhitungan berdasarkan skor perolehan responden pada hasil angket. Untuk perhitungan uji validitas angket untuk item nomor satu dilakukan dengan langkah-langkah seperti tertera pada Bab III sebelumnya. Jika diperoleh $r_{XY} > 0,3$ lebih besar maka item dinyatakan Valid. Dari hasil uji validitas untuk variabel sumber daya insani menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	t-tabel	Kesimpulan
Perusahaan sudah mengetahui jumlah karyawan yang berhak menerima remunerasi	0.769	0.761	0.3	Valid
Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan.	0.59	0.801	0.3	Valid
Laporan karyawan direspon dengan baik bila remunerasi yang diterima kurang.	0.503	0.823	0.3	Valid
Waktu pembayaran remunerasi karyawan telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.	0.599	0.799	0.3	Valid
Hampir tidak pernah terjadi penundaan pembayaran remunerasi oleh perusahaan.	0.736	0.764	0.3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

d. Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani

Uji validitas variabel sumber daya insani dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau tepatnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas angket tentang variabel sumber daya insani dilakukan perhitungan berdasarkan skor perolehan responden pada hasil angket. Untuk perhitungan uji validitas angket untuk item nomor satu dilakukan dengan langkah-langkah seperti tertera pada Bab III sebelumnya. Jika diperoleh $r_{XY} > 0,3$ lebih besar maka item dinyatakan Valid. Dari hasil uji validitas untuk variabel sumber daya insani menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Sumber Daya Insani

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	t-tabel	Kesimpulan
Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah.	0.664	0.86	0.3	Valid
Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya pahami.	0.641	0.866	0.3	Valid
Saya bekerja sesuai dengan job description saya	0.593	0.865	0.3	Valid
Saya dalam bekerja bertanggung jawab dalam semua yang saya kerjakan.	0.766	0.848	0.3	Valid
Saya bekerja semaksimal kemampuan saya walau tidak ada tambahan gaji.	0.635	0.86	0.3	Valid
Saya melakukan pekerjaan dengan transparan.	0.696	0.855	0.3	Valid
Dalam bekerja saya membuat schedul prioritas pekerjaan.	0.764	0.847	0.3	Valid
Dalam bekerja saya selalu menjaga keharmonisan team work (silaturahmi).	0.469	0.875	0.3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

e. Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Uji validitas variabel profesionalisme dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau tepatnya instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas angket tentang variabel profesionalisme dilakukan perhitungan berdasarkan skor perolehan responden pada hasil angket. Untuk perhitungan uji validitas angket untuk item nomor satu dilakukan dengan langkah-langkah seperti tertera pada Bab III sebelumnya. Jika diperoleh $r_{xy} > 0,3$ lebih besar maka item dinyatakan Valid. Dari hasil uji validitas untuk variabel profesionalisme menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid kecuali item “Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” dan item “Dalam

pekerjaan yang saya lakukan, bila saya melakukan kesalahan maka saya siap menerima konsekwensi dari kesalahan” sehingga tidak dapat dilanjutkan dalam proses analisis selanjutnya.

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Profesionalisme

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	t-tabel	Kesimpulan
Para karyawan mendapat perlakuan secara adil	0.385	0.94	0.3	Valid
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	0.615	0.937	0.3	Valid
Dalam memulai sebuah aktivitas pekerjaan harus diawali dengan niat karena Allah, dengan membaca doa terlebih dahulu.	0.479	0.939	0.3	Valid
Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.	0.298	0.941	0.3	Valid
Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.	0.477	0.939	0.3	Valid
Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0.15	0.942	0.3	Tidak Valid
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	0.666	0.937	0.3	Valid
Dalam bekerja saya selalu berusaha secara maksimal dalam tugas yang diberikan	0.632	0.937	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu transparan tidak ada yang saya sembunyikan.	0.626	0.937	0.3	Valid

Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan job description yang telah diberikan perusahaan kepada saya.	0.584	0.938	0.3	Valid
Sebelum menerima pekerjaan ini saya sudah menyetujui perjanjian antara perusahaan dengan saya.	0.485	0.938	0.3	Valid
Dalam pekerjaan yang saya lakukan, bila saya melakukan kesalahan maka saya siap menerima konsekwensi dari kesalahan.	0.274	0.94	0.3	Tidak Valid
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	0.76	0.936	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menjaga komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan atasan	0.668	0.937	0.3	Valid
Dalam informasi yang saya terima yang saya infokan kepada teman lain selalu langsung saya sampaikan tanpa ada penambahan dan pengurangan atas informasi tersebut	0.387	0.939	0.3	Valid
Saya selalu senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.	0.79	0.936	0.3	Valid
Dalam bekerja saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan.	0.746	0.936	0.3	Valid
Saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua sumber daya insani yang ada di perusahaan.	0.601	0.938	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan saya berorientasi pada hasil yang optimal untuk perusahaan meskipun tidak	0.51	0.938	0.3	Valid

Dalam pertemuan atau meeting saya selalu memberikan saran pendapat yang menurut saya baik.	0.762	0.936	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu fokus dan hati-hati.	0.765	0.936	0.3	Valid
Saya suka melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi canggih.	0.835	0.935	0.3	Valid
Dalam pertemuan atau meeting saya selalu bertanya tentang apa yang saya tidak paham.	0.434	0.939	0.3	Valid
Dalam mengambil keputusan saya selalu mendahulukan berfikir secara matang.	0.638	0.937	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menikmati yang saya kerjakan	0.765	0.936	0.3	Valid
Dalam bekerja saya selalu menjaga kerjasama yang baik sesama rekan kerja lainnya.	0.506	0.938	0.3	Valid
Saya selalu menjaga kenyamanan tempat saya bekerja	0.579	0.938	0.3	Valid
Dalam melakukan semua pekerjaan saya selalu berfikir positif.	0.439	0.939	0.3	Valid
Dalam menjalankan pekerjaan saya selalu mengontrol diri agar tidak melakukan kesalahan yang	0.624	0.937	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mau menunda waktu.	0.688	0.936	0.3	Valid
Dalam melakukan pekerjaan sebaiknya sudah mempunyai manajemen waktu.	0.333	0.941	0.3	Valid

Saya tidak akan mengambil tindakan sebelum saya fikirkan mudarat dan manfaatnya.	0.731	0.936	0.3	Valid
--	-------	-------	-----	-------

Sumber : data primer yang diolah, 2020

f. Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi Syariah

Uji reliabilitas angket dilakukan untuk mengetahui apakah hasil instrumen penelitian tetap dan dapat dipercaya. Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas angket remunerasi syariah seperti tertera pada tabel 4.13 diperoleh $r_{11} = 0,863$ dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.6.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi Syariah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	8

Sumber : data primer yang diolah, 2020

g. Uji Reliabilitas Variabel kebijakan remunerasi

Uji reliabilitas angket dilakukan untuk mengetahui apakah hasil instrumen penelitian tetap dan dapat dipercaya. Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas angket kebijakan remunerasi seperti tertera pada tabel 4.14 diperoleh $r_{11} = 0,826$ dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.6.

Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Sistem Akuntansi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	5

Sumber : data primer yang diolah, 2020

h. Uji Reliabilitas Variabel Sumber Daya Insani

Uji reliabilitas angket dilakukan untuk mengetahui apakah hasil instrumen penelitian tetap dan dapat dipercaya. Berdasarkan

perhitungan uji reliabilitas angket sumberdaya insani seperti tertera pada tabel 4.15 diperoleh $r_{11} = 0,875$ dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.6.

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Sumber Daya Insani
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

i. Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme

Uji reliabilitas angket dilakukan untuk mengetahui apakah hasil instrumen penelitian tetap dan dapat dipercaya. Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas angket profesionalisme seperti tertera pada tabel 4.16 diperoleh $r_{11} = 0,940$ dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0.6.

Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	32

5. Analisis Jalur (Path Analysis) Model Penelitian

a. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan dalam pengujian statistik

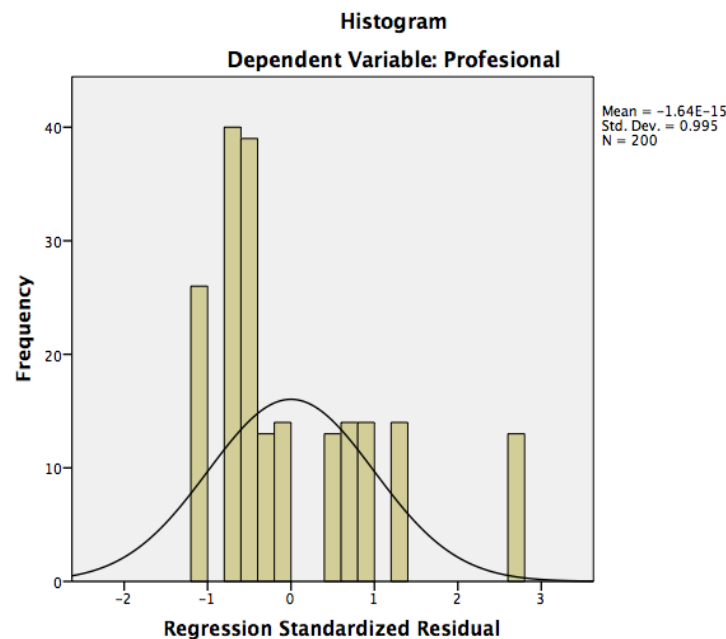
parametrik dengan teknik analisis jalur. Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat apakah besaran atau koefisien statistik yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang dapat dipertanggung-jawabkan atau akurat.

b. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas, bertujuan untuk menguji kenormalan data, untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis dengan grafik merupakan cara termudah untuk

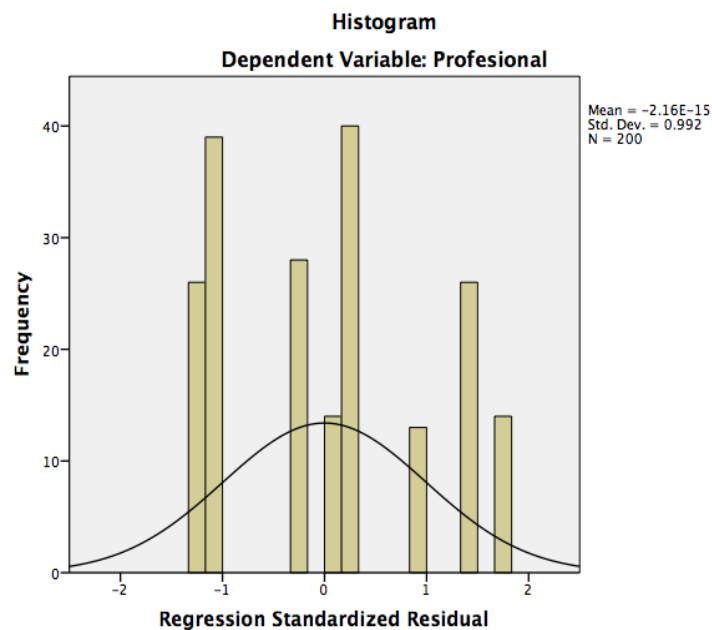
menguji normalitas data. Pengujian dengan grafik dilakukan dengan grafik histogram atau dengan melihat grafik P-Plot. Pada penelitian ini terdapat 2 model penelitian. Model I menunjukkan hubungan variabel kebijakan remunerasi dan remunerasi syariah terhadap profesionalisme, sedangkan model II menunjukkan hubungan variabel kebijakan remunerasi dan remunerasi syariah terhadap profesionalisme dan variabel sumber daya insani sebagai Variabel intervening.

Grafik histogram normalitas data pada model I dapat dilihat pada gambar 4.1. sebagai berikut :



Gambar. 4.1 Uji Normalitas Model I

Pada gambar grafik histogram diatas terlihat bahwa pada model I menunjukkan bahwa data normal karena grafiknya masih mengikuti kurva normal. Sedangkan untuk model II normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Dari gambar 4.2. diatas terlihat bahwa pada model II menunjukkan bahwa data normal karena karena grafiknya tidak melenceng kekiri dan kekanan.

c. Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas, bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang erat antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat angka *colinierity statistic* yang ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* dan *Varian inflation factor* (VIF). Jika angka *Tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel bebas yang ada tidak memiliki masalah multikolinieritas. Dari hasil pengolahan data diperoleh data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel

4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil pengujian multikolineritas**Model I****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	87.615	3.184		27.519	.000		
1 Kebijakan remunerasi	1.811	.264	.598	6.847	.000	.253	3.960
Remunerasi Syariah	.482	.199	.212	2.427	.016	.253	3.960

a. Dependent Variable: Profesional

Sumber : Hasil Analisis Data

Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independent pada Model 1 memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10. Sedangkan untuk model II hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil pengujian multikolineritas Model II**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	38.867	3.033		12.814	.000		
1 Kebijkan remunerasi	.698	.161	.230	4.329	.000	.223	4.488
Remunerasi Syariah	.208	.115	.092	1.818	.071	.249	4.017
Sumber Daya Insani	2.231	.111	.694	20.113	.000	.531	1.884

a. Dependent Variable: Profesional

Sumber : Hasil Analisis Data

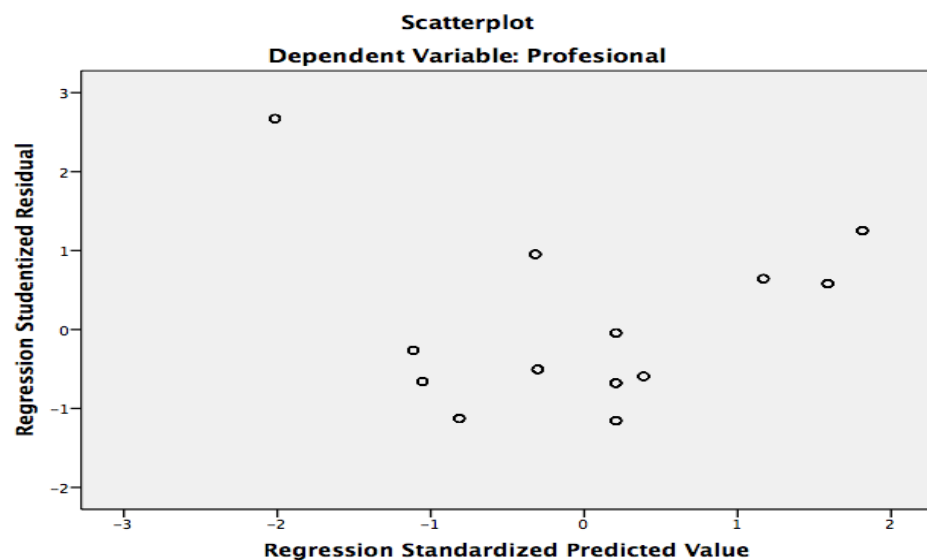
Pada tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10.

d. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan

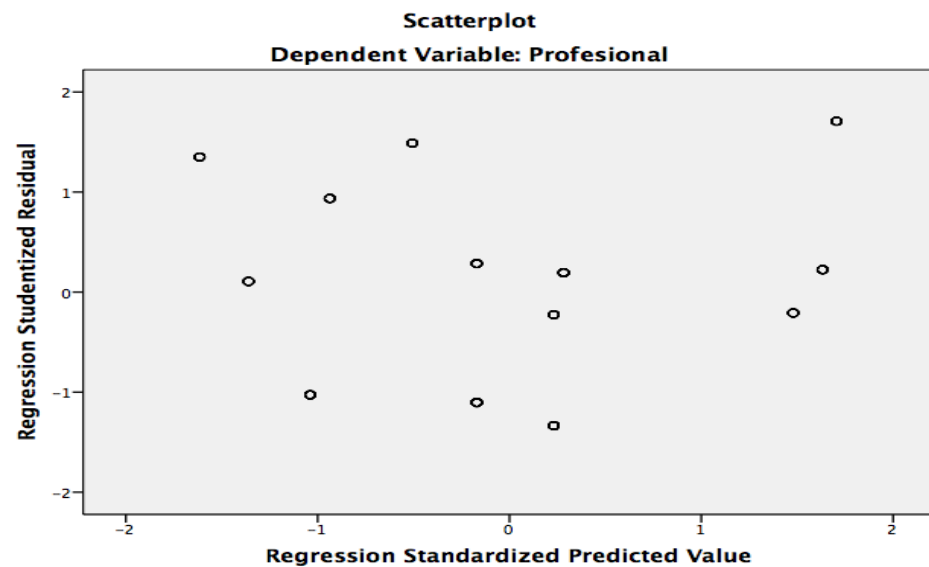
homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y:Y yang telah diprediksi dan sumbu X : residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dari hasil pengolahan data statistik diperoleh bahwa grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED untuk model I terdapat pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas Model I

Dari gambar 4.3 tersebut maka data yang diolah terbebas dari heterokedastisitas. Selanjutnya untuk model II hasil pengolahan data diperoleh bahwa grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Model II

Dari gambar 4.4 tersebut di atas maka data penelitian yang diolah dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

6. Persamaan Regresi Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Model persamaan yang digunakan pada hipotesis Model I adalah ;

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis regresi terhadap hipotesis Model I dari persamaan tersebut diatas dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19 Analisis Regresi Hipotesis Model Pertama

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	87.615	3.184		27.519	.000		
¹ Kebijakan remunerasi	1.811	.264	.598	6.847	.000	.253	3.960
Remunerasi Syariah	.482	.199	.212	2.427	.016	.253	3.960

a. Dependent Variable: Profesional
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.19 tersebut hasil regresi berganda antara variabel X dengan variabel Z dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Profesional} = 87,615 + 1,811\text{kebijakan remunerasi} + 0,482\text{Remunerasi Syariah} + e \text{ atau } Z = 87,615 + 1,811 X_1 + 0,482 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 87,615 menunjukkan apabila variabel independen diasumsikan bernilai nol maka nilai profesionalisme adalah 87,615. Koefisien b_1 sebesar 1,811 menunjukkan bahwa kenaikan variabel kebijakan remunerasi 1 akan diikuti oleh kenaikan profesionalisme 1,811 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol. Koefisien b_2 sebesar 0.482 menunjukkan bahwa kenaikan variabel remunerasi syariah 1 akan diikuti oleh kenaikan profesionalisme 0,482 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara simultan dilakukan dengan Uji F dan dan pengujian secara parsial menggunakan Uji t.

Besarnya pengaruh variabel bebasterhadap variabel terikat secara gabungan dapat melihat angka *R-Square* sebagaimana terdapat pada tabel 4.20 koefisien (KD) berikut ini :

Tabel 4.20 Koefisien (KD) Hipotesis Pertama
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.617	6.31317

a. Predictors: (Constant), Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi

b. Dependent Variable: Profesional

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah)

Koefisien (KD) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Struktur Modal dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,621 \times 100\%$$

$$KD = 62,1 \%$$

Nilai *R-Square* pada tabel 4.20 di atas sebesar 0,621 menunjukkan bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 dalam mempengaruhi variabel Z adalah sebesar 62,10 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap profesionalisme secara bersama-sama adalah 62,1% sedangkan sisanya 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi (*sig*) pada uji F dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil pengujian statistik dengan uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Uji F Hipotesis Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12865.930	2	6432.965	161.405	.000 ^b
	Residual	7851.650	197	39.856		
	Total	20717.580	199			

a. Dependent Variable: Profesional

b. Predictors: (Constant), Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi
Sumber : Hasil Penelitian (Diolah)

Hipotesis penelitian menyatakan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme.

H_a : Ada pengaruh langsung yang signifikan variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme.

Pengujian secara simultan dengan Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan Signifikansi penelitian (*sig.*) Uji F dengan $\alpha = 0,05$

Kriterianya sebagai berikut:

- 1). Jika *sig* penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2). Jika *sig* penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti *sig.* hasil uji F $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi

berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Remunerasi Syariah dan kebijakan remunerasi terhadap variabel profesional secara parsial digunakan Uji t.

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1). Jika sig penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2). Jika sig penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil Uji t pengaruh Remunerasi Syariah dan kebijakan remunerasi terhadap variabel profesional dapat dilihat kembali pada Tabel 4.19.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada Tabel 4.19 Analisis Regresi Hipotesis Pertama dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Pengaruh Remunerasi Syariah terhadap variabel profesional

Variabel remunerasi syariah mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti sig. hasil uji t $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Remunerasi Syariah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2). Pengaruh kebijakan remunerasi terhadap variabel profesional

Variabel sistem akuntansi mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,016 yang berarti sig. hasil uji t $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel system akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Persamaan Regresi Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Model persamaan yang digunakan pada hipotesis Model II adalah ;

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e$$

Analisis regresi terhadap hipotesis Model II dari persamaan tersebut diatas dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22 Analisis Regresi Hipotesis Model Kedua

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	38.867	3.033		12.814	.000		
1 Kebijakan remunerasi	.698	.161	.230	4.329	.000	.223	4.488
Remunerasi Syariah	.208	.115	.092	1.818	.071	.249	4.017
Sumber Daya Insani	2.231	.111	.694	20.113	.000	.531	1.884

a. Dependent Variable: Profesional

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.21 tersebut hasil regresi berganda antara variabel X dengan variabel Z dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Profesional} = 38,867 + 0,698 \text{ kebijakan remunerasi} + 0,208 \text{ Remunerasi Syariah} + 2,231 \text{ Sumber Daya Insani} + e$$

$$\text{atau } Z = 38,867 + 0,698 X_1 + 0,208 X_2 + 2,231 Y + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 38,867 menunjukkan apabila variabel independen diasumsikan bernilai nol maka nilai profesionalisme adalah 38,867. Koefisien b_1 sebesar 0,698 menunjukkan bahwa kenaikan variabel kebijakan remunerasi 1 akan diikuti oleh kenaikan profesionalisme 0,698 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol. Koefisien b_2 sebesar 0.208 menunjukkan bahwa kenaikan variabel remunerasi syariah 1 akan diikuti oleh kenaikan profesionalisme 0,208 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol. Koefisien b_3 sebesar 2,231 menunjukkan bahwa kenaikan variabel Sumber Daya Insani 1 akan diikuti oleh kenaikan profesionalisme 2,231 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai nol.

1. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara simultan dilakukan dengan Uji F dan dan pengujian secara parsial menggunakan Uji t.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara gabungan dapat melihat angka *R-Square* sebagaimana terdapat pada tabel 4.23 koefisien (KD) berikut ini :

**Tabel 4.23 Koefisien (KD) Hipotesis Kedua
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.874	3.61589

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Insani, Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi

b. Dependent Variable: Profesional

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah)

Koefisien (KD) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Struktur Modal dapat dihitung sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,876 \times 100\%$$

$$KD = 87,6 \%$$

Nilai *R-Square* pada tabel 4.23 di atas sebesar 0,876 menunjukkan bahwa kontribusi variabel X_1 , X_2 dan Y dalam mempengaruhi variabel Z adalah sebesar 87,6% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap profesionalisme secara bersama-sama adalah 87,6% sedangkan sisanya 12,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi (*sig*) pada uji F dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil pengujian statistik dengan uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24 Hasil Uji F Hipotesis Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18154.940	3	6051.647	462.852	.000 ^b
	Residual	2562.640	196	13.075		
	Total	20717.580	199			

a. Dependent Variable: Profesional

b. Predictors: (Constant), Sumber Daya Insani, Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah)

Hipotesis penelitian menyatakan sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh langsung yang signifikan variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi dan Sumber Daya Insani terhadap profesionalisme.

Ha : Ada pengaruh langsung yang signifikan variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi dan Sumber Daya Insani terhadap profesionalisme.

Pengujian secara simultan dengan Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan Signifikansi penelitian (sig.)Uji F dengan $\alpha = 0,05$ Kriterianya sebagai berikut:

- Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti sig. hasil uji F $< 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi dan Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi dan Sumber Daya Insani terhadap variabel profesional secara parsial digunakan Uji t.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika sig penelitian $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika sig penelitian $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Hasil Uji t pengaruh Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi dan Sumber Daya Insani terhadap variabel professional dapat dilihat kembali pada Tabel 4.22.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada Tabel 4.22 Analisis Regresi Hipotesis Kedua dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Remunerasi Syariah terhadap variabel profesional

Variabel remunerasi syariah mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti sig. hasil uji $t < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Remunerasi Syariah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pengaruh kebijakan remunerasi terhadap variabel profesional

Variabel kebijakan remunerasi mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,071 yang berarti sig. hasil uji $t > 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variable kebijakan remunerasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengaruh Sumber Daya Insani terhadap variabel profesional

Variabel sumber daya insani mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti sig. hasil uji $t < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sumber daya insani secara parsial berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Analisis Pengaruh Total, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk menguji bagaimana pengaruh total, pengaruh langsung atau tidak langsung variabel Remunerasi Syariah, kebijakan remunerasi dan Sumber Daya Insani terhadap profesionalisme dengan menggunakan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.25 Total Effects Model Penelitian

	X2	X1	Y
Y	,123	,499	,000
Z	,482	1,811	2,231

a. Pengaruh total variabel Remunerasi Syariah terhadap Sumber Daya Insani

$$Y = a + p_1X_1 + \epsilon_1$$

$$X_1 \rightarrow Y = 0,499$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + 0,499X_1 + \epsilon_1$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh total variabel Remunerasi Syariah terhadap Sumber Daya Insani sebesar 0,499.

b. Pengaruh total variabel kebijakan remunerasi terhadap Sumber Daya Insani

$$Y = a + p_2X_2 + \epsilon_1$$

$$X_2 \rightarrow Y = 0,123$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + 0,123X_2 + \epsilon_1$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh total variabel kebijakan remunerasi terhadap Sumber Daya Insani sebesar 0,123.

b. Pengaruh total variabel Remunerasi Syariah terhadap Profesional

$$Z = a + p_3X_1 + \epsilon_2$$

$$X_1 \rightarrow Z = 1,811$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 1,811X_1 + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh total variabel remunerasi Syariah terhadap profesional sebesar 1,811.

c. Pengaruh total variabel kebijakan remunerasi terhadap Profesional

$$Z = a + p_4X_2 + \epsilon_2$$

$$X_2 \rightarrow Z = 0,482$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 0,482X_2 + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh total variabel kebijakan remunerasi terhadap profesional sebesar 0,482.

d. Pengaruh total variabel Sumber Daya Insani terhadap profesional

$$Z = a + p_5Y + \epsilon_2$$

$$Y \rightarrow Z = 2,231$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 2,231Y + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh total variabel sumber daya insani terhadap profesional sebesar 2,231.

Tabel 4.26 Direct Effects Model Penelitian

	X2	X1	Y
Y	,123	,499	,000
Z	,208	,698	2,231

a. Pengaruh langsung variabel Remunerasi Syariah terhadap Sumber

Daya Insani

$$Y = a + p_1X_1 + \epsilon_1$$

$$X_1 \rightarrow Y = 0,499$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + 0.499X_1 + \epsilon_1$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Remunerasi Syariah terhadap Sumber Daya Insani sebesar 0,499.

b. Pengaruh langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap Sumber

Daya Insani

$$Y = a + p_2X_2 + \epsilon_1$$

$$X_2 \rightarrow Y = 0,123$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + 0,123X_2 + \epsilon_1$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap Sumber Daya Insani sebesar 0,123.

c. Pengaruh langsung variabel Remunerasi Syariah terhadap Profesional

$$Z = a + p_3X_1 + \epsilon_2$$

$$X_1 \rightarrow Z = 0,698$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 0,698X_1 + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel remunerasi Syariah terhadap profesional sebesar 0,698.

d. Pengaruh langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap Profesional

$$Z = a + p_4X_2 + \epsilon_2$$

$$X_2 \rightarrow Z = 0,208$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 0,208X_2 + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap profesional sebesar 0,208.

e. Pengaruh langsung variabel Sumber Daya Insani terhadap professional

$$Z = a + p_5Y + \epsilon_2$$

$$Y \rightarrow Z = 2,231$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 2,231Y + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel sumber daya insani terhadap profesional sebesar 2,231.

Tabel 4.27 Indirect Effects Model Penelitian

	X2	X1	Y
Y	,000	,000	,000
Z	,274	1,113	,000

a. Pengaruh tidak langsung variabel Remunerasi Syariah terhadap Sumber Daya Insani

$$Y = a + p_1X_1 + \epsilon_1$$

$$X_1 \rightarrow Y = 0,000$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + 0,000X_1 + \epsilon_1$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel Remunerasi Syariah terhadap Sumber Daya Insani sebesar 0,000.

b. Pengaruh tidak langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap

Sumber Daya Insani

$$Y = a + p_2X_2 + \epsilon_1$$

$$X_2 \rightarrow Y = 0,000$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + 0,000X_2 + \epsilon_1$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap Sumber Daya Insani sebesar 0,000.

c. Pengaruh tidak langsung variabel Remunerasi Syariah terhadap

Profesional

$$Z = a + p_3X_1 + \epsilon_2$$

$$X_1 \rightarrow Z = 1,113$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 1,113X_1 + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel remunerasi Syariah terhadap profesional sebesar 1,113.

d. Pengaruh tidak langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap

Profesional

$$Z = a + p_4X_2 + \epsilon_2$$

$$X_2 \rightarrow Z = 0,274$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 0,274X_2 + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap profesional sebesar 0,274.

e. Pengaruh tidak langsung variabel Sumber Daya Insani terhadap

professional

$$Z = a + p_5Y + \epsilon_2$$

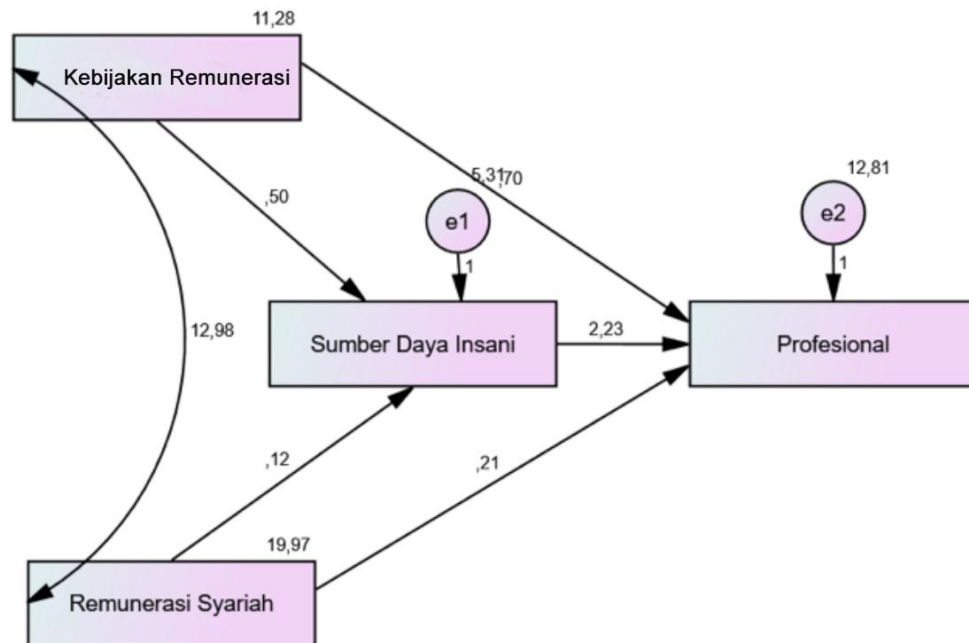
$$Y \rightarrow Z = 0,000$$

Sehingga dalam persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = a + 0,000Y + \epsilon_2$$

Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kebijakan remunerasi terhadap profesional sebesar 0,000.

Secara keseluruhan variabel penelitian dengan diagram jalur persamaan strukturalnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.9 Model Persamaan Analisis Jalur

B. Pembahasan

1. Menganalisis Pengaruh kebijakan Remunerasi terhadap Sumber Daya Insani BPRS di SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung variable kebijakan remunerasi syariah terhadap sumber daya insani, sumber daya insani adalah sumber daya yang tidak bisa diabaikan oleh sebuah entitas apapun, dibuktikan setelah dilakukan pengujian secara langsung mempunyai pengaruh langsung apalagi sebuah entitas yang sudah menggunakan prinsip syariah, seperti penelitian yang peneliti lakukan pada BPRS syariah, BPRS syariah adalah sebuah badan lembaga umum di bawah pengawasan OJK dalam otoritas jasa keuangan (hanya diatur tentang kebijakan pemberian remunerasi yang diatur dalam good corporate governance BPRS di SUMUT, Dalam menjalankan perbankan pembiayaan syariah yang dibawah pengawasan OJK harus mengikuti peraturan – peraturan yang sudah di tetapkan oleh OJK untuk diterapkan

pada semua perbankan. Dalam dunia perbankan pemberian Remunerasi banyak peraturan yang membuat Kebijakan Remunerasi sebagai dasar dalam pemberian Remunerasi tersebut antara lain, oleh Pemerintah, melalui PMK, dan peraturan Bank Indonesia melalui OJK.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia¹³⁰ No.176/PMK.05/2017, tentang Pedoman Kebijakan Remunerasi badan pelayanan umum, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaari Keuangan Badan Layanan Umum, Menteri Keuangan menetapkan Kebijakan remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai badan layanan umum atas usulan menteri pimpinan lembaga, dengan adanya peraturan yg sangat kuat itu maka sangat berpengaruh kebijakan remunerasi terhadap sumber daya insani.

2. Menganalisis Pengaruh Remunerasi Syariah terhadap Sumber Daya Insani BPRS di SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung variable remunerasi syariah terhadap sumber daya insani, sumber daya insani adalah sumber daya yang tidak bisa diabaikan oleh sebuah entitas apapun, dibuktikan setelah dilakukan pengujian secara langsung mempunyai pengaruh langsung apalagi sebuah entitas yang sudah menggunakan prinsip syariah, seperti penelitian yang peneliti lakukan pada BPRS syariah, BPRS syariah adalah sebuah badan lembaga umum di bawah pengawasan OJK dalam otoritas jasa keuangan (hanya diatur tentang kebijakan pemberian remunerasi yang diatur dalam good corporate governance BPRS di SUMUT, tetapi belum sepenuhnya melakukan pemberian remunerasi secara syariah, ini dapat diambil kesimpulan dari

¹³⁰ Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia¹³⁰ No.176/PMK.05/2017, tentang Pedoman Kebijakan Remunerasi badan pelayanan umum

beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden yang ada di BPRS di SUMUT.

BPRS di SUMUT dalam memberikan Remunerasi belum menggunakan remunerasi yang dengan sistem syariah, meskipun dalam operasional bisnis BPRS dengan semua nasabah sudah menjalankan prinsip syariah. BPRS memberikan remunerasi kepada sumber daya insani sudah menerapkan peraturan OJK. Nomor 4/POJK.03/2015, tentang Perbankan Perkreditan Rakyat, dimana OJK tidak menetapkan peraturan khusus buat BPR Syariah, tapi BPR Syariah menggunakan peraturan yang sudah dibuat untuk BPR.

BPRS belum menerapkan prinsip syariah dalam sistem akuntansi Remunerasi syariah, tetapi masih menerapkan sistem akuntansi remunerasi konvensional.

Sumber daya insani menerima remunerasi sesuai dengan aturan OJK dan BPRS. Dalam prinsip islam, telah diberlakukan bahwa dalam kontrak kerja, poin kompensasi atau pembayaran gaji harus disebutkan dan tertulis dalam kontrak kerja, pembayaran harus didefinisikan terlebih dahulu oleh majikan untuk menghindari kebingungan dan argumen antara kedua belah pihak. Ini akan membuat konsentrasi dan memastikan bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya perumusan skala gaji harus dilakukan secara hati-hati sesuai dengan pengalaman masa lalu karyawan dan kualifikasi. Lebih penting lagi, upah yang akan diberikan oleh majikan kepada karyawan harus sepadan dengan kerja dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Islam mendorong pengusaha untuk menghargai karyawan mereka sesuai dengan mereka kualifikasi, pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Islam menegaskan konsep kompensasi bahwa majikan harus menahan diri dari prasangka, bias, dan pilih kasih dalam menentukan jumlah yang sangat adil dan wajar. Jumlah gaji harus cukup untuk menutupi kebutuhan staf (berdasarkan standar hidup yang berlaku). Jumlah imbalan harus memadai bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi pada

pekerja berharga tidak peduli jenis kelamin pekerja. Bahwa majikan harus memberikan gaji segera setelah pekerjaan selesai oleh karyawan (ini juga seiring dengan Hadist Nabi SAW yang mengatakan "Bayar buruh upahnya sebelum kering keringatnya" Tujuan utama dari "karyawan" adalah untuk mencari keridhaan Allah yang diperintahkan oleh Allah dalam Surah al-Dzariyyat ayat 56 yang mengatur bahwa "Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku" Dengan arah ini dalam pikiran sumber daya insani memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan ketulusan, dalam melaksanakan tugasnya dan menyadari sepenuhnya bahwa mereka akan bertanggung jawab atas segala tindakan mereka. Allah telah berjanji imbalan untuk kebaikan dan hukuman untuk tindakan salah yang diadakan di dunia ini atau akhirat. Pada akhirnya, kompensasi yang baik dapat dipastikan hanya ketika majikan dan karyawan akan mematuhi pedoman Islam Kompensasinya. Karyawan harus mempertimbangkan bahwa karyanya adalah bagian dari ibadah dan ia harus bertanggung jawab untuk karyanya di akhirat. Majikan harus berpikir bahwa ia harus bertanggung jawab di akhirat jika ia tidak menjaga pedoman Islam saat merancang dan memastikan kompensasi. Majikan juga harus berpikir bahwa karyawan adalah sumber daya berharga organisasi dan remunerasi yang baik dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam sejarahnya, penghapusan sistem perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam. Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya.

3. Menganalisis bagaimana pengaruh langsung sumber daya insani terhadap profesionalisme BPRS di SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung variable sumber daya insani terhadap profesionalisme, dari hasil pertanyaan yang diperoleh dari responden di BPRS SUMUT, Sumber daya insani tersebut mestilah

memahami mengapa ia diciptakan dan dijadikan khalifah dimuka bumi. Tidak lain tidak bukan adalah untuk mengelola bumi sebaik mungkin untuk mencapai kesejahteraan bersama. Untuk itu diperlukan karakteristik yang mendukung tugas itu. Karakteristik itu diilhami oleh sifat para nabi yang dapat disingkat menjadi SIFAT (Shiddiq, Itqan, Fathanah, Amanah dan Tabligh). Karakteristik itu berada pada cangkangnya yaitu pada sumber daya insani yang memiliki jasmani yang sehat dan ilmu yang memadai. Dengan demikian sumber daya insani ini dapat menjalankan tugas mulia dalam memajukan ekonomi syariah yang dalam konteks ini menuju Indonesia yang sejahtera. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai firman Allah : *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”* (Al-Qasas [28]: 26). Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan harus mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah , sbb

Memiliki kejujuran : Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut . Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya mereka siap menghadapi resiko dan seluruh dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan, dan penuh suka cita, dan tidak pernah terpikirkan untuk melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Budaya kerja islami , seorang yang profesionalis sekaligus memiliki integritas yang

tinggiMemiliki komitmen : Yang dimaksud dengan *commitment* adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*I'tiqad*). Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Komitmen adalah soal tindakan dan keberanian. Disiplin : Sikap berdisiplin, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya . Mereka juga mempunyai daya adaptabilitas atau keluesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru Memiliki sikap percaya diri : Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Orang yang kreatif : Pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Kerja keras : Ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah terus mencoba hingga berhasil. Sehingga seorang pekerja keras tidak mengenal kata “gagal” (atau memandang kegagalan sebagai sebuah kesuksesan yang tertunda) Bahagia karena melayani : Seorang yang amanah adalah orang-orang yang menjadikan dirinya sibuk untuk memberikan pelayanan. Adapun kunci sukses Sumber Daya Insani dalam syariah: Takhalli (Tinggalkan yang buruk), Tahalli (Isi dengan yang baik). Tajali (Hiasi dengan yang indah).

4. Menganalisis pengaruh langsung kebijakan Remunerasi terhadap profesionalisme BPRS di SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung variable kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme, kebijakan remunerasi adalah kebijakan yang tidak bisa diabaikan oleh sebuah entitas apapun,

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang kepada sumber daya insani atau karyawan. Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau sumber daya insani dari tempat ia bekerja. Biasanya kebijakan remunerasi ini dibuat berdasarkan aturan ekstern yang harus diikuti dan aturan intern perusahaan tersebut, hal ini diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau sumber daya insani atas prestasi kerja yang sudah dilakukan. perusahaan yang menerapkan kebijakan dengan pemberian remunerasi ini sangat menguntungkan bagi sumber daya insani dan juga perusahaan. Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Remunerasi yang Bersifat Tetap adalah Remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan Bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan. *Clawback* adalah suatu perjanjian antara Bank dengan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai dimana anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai setuju untuk mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima sepanjang memenuhi kriteria tertentu sebagaimana ditetapkan oleh Bank. Tentunya perusahaan yang mempunyai kebijakan memberikan remunerasi memiliki beberapa tujuan yang sifatnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan juga karyawannya. Namun untuk

lebih lengkapnya, berikut adalah beberapa tujuan perusahaan dalam Kebijakan Remunerasi :

1. Menjadikan SDM yang Berkualitas

Dengan adanya remunerasi diharapkan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di sebuah perusahaan atau organisasi. Adanya pemberian pendapatan tambahan juga akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

2. Memotivasi Karyawan untuk Mengembangkan Diri

Kebijakan Remunerasi akan memicu adanya motivasi dalam diri pekerja untuk bekerja lebih baik dan juga bisa mengembangkan potensi dirinya. Hal ini juga bisa menciptakan pesaingan yang positif antar karyawan di perusahaan.- perusahaan akan menilai mana karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi serta memiliki keinerja yang baik atau tidak. Tentunya hal ini sangat peting bagi perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya untuk terus mengembangkan dirinya.

3. Mensejahterakan Karyawan

Tentu dengan adanya Kebijakan Remunerasi akan sangat membantu kesejahteraan karyawan di perusahaan. Karyawan yang biasanya hanya memperoleh gaji pokok saja kini mendapatkan tambahan. Hal ini akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

4. Menciptakan Keuntungan Perusahaan

Perusahaan yang mempunyai kebijakan memberikan Remunerasi ini malah justru memiliki keuntungan. Profit yang dihasilkan oleh perusahaan akan semakin besar. Karena perusahaan dapat memanfaatkan modal yang efektif. Perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru yang akan mengeluarkan biaya yang besar dalam proses perekrutan karyawan baru. Dalam dunia perbankan pemberian Remunerasi banyak peraturan yang membuat Kebijakan Remunerasi sebagai dasar dalam pemberian Remunerasi tersebut antara lain, oleh Pemerintah, melalui PMK, dan peraturan Bank Indonesia melalui OJK. Maka profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok, yang

disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan isme sebagai pandangan hidup, maka profesional dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berfikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh- sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Dengan pengertian tersebut, profesionalisme sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan, organisasi dan lembaga. Perusahaan, organisasi dan sejenisnya tersebut kalau ingin berhasil program-program, maka harus melibatkan orang-orang yang mampu bekerja secara profesional. Tanpa sikap dan perilaku profesional maka lembaga, organisasi tersebut tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, bahkan bisa mengalami kebangkrutan. Dalam realitas masyarakat, banyak ditemukan adanya perusahaan, organisasi, dan lembaga yang maju, sedang atau biasa-biasa. Diantara faktor yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan atau lembaga tersebut adalah sikap dan perilaku profesional dari orang-orang yang terlibat didalamnya, terutama profesionalisme para pemimpinnya.

5. Menganalisis pengaruh langsung kebijakan Remunerasi terhadap profesionalisme BPRS di SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung variable kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme, kebijakan remunerasi adalah kebijakan yang tidak bisa diabaikan oleh sebuah entitas apapun, Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang kepada sumber daya insani atau karyawan. Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau sumber daya insani dari tempat ia bekerja. Biasanya kebijakan remunerasi ini dibuat berdasarkan aturan ekstern yang

harus diikuti dan aturan intern perusahaan tersebut, hal ini diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau sumber daya insani atas prestasi kerja yang sudah dilakukan. perusahaan yang menerapkan kebijakan dengan pemberian remunerasi ini sangat menguntungkan bagi sumber daya insani dan juga perusahaan. Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Remunerasi yang Bersifat Tetap adalah Remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan Bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan. *Clawback* adalah suatu perjanjian antara Bank dengan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai dimana anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai setuju untuk mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima sepanjang memenuhi kriteria tertentu sebagaimana ditetapkan oleh Bank. Tentunya perusahaan yang mempunyai kebijakan memberikan remunerasi memiliki beberapa tujuan yang sifatnya untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan juga karyawannya. Namun untuk lebih lengkapnya, berikut adalah beberapa tujuan perusahaan dalam Kebijakan Remunerasi :

1. Menjadikan SDM yang Berkualitas

Dengan adanya remunerasi diharapkan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di sebuah perusahaan atau organisasi. Adanya pemberian pendapatan tambahan juga akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

2. Memotivasi Karyawan untuk Mengembangkan Diri

Kebijakan Remunerasi akan memicu adanya motivasi dalam diri pekerja untuk bekerja lebih baik dan juga bisa mengembangkan potensi dirinya. Hal ini juga bisa menciptakan persaingan yang positif antar karyawan di perusahaan.- perusahaan akan menilai mana karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi serta memiliki kinerja yang baik atau tidak. Tentunya hal ini sangat penting bagi perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya untuk terus mengembangkan dirinya.

3. Menjahterakan Karyawan

Tentu dengan adanya Kebijakan Remunerasi akan sangat membantu kesejahteraan karyawan di perusahaan. Karyawan yang biasanya hanya memperoleh gaji pokok saja kini mendapatkan tambahan. Hal ini akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

4. Menciptakan Keuntungan Perusahaan

Perusahaan yang mempunyai kebijakan memberikan Remunerasi ini malah justru memiliki keuntungan. Profit yang dihasilkan oleh perusahaan akan semakin besar. Karena perusahaan dapat memanfaatkan modal yang efektif. Perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru yang akan mengeluarkan biaya yang besar dalam proses perekrutan karyawan baru. Dalam dunia perbankan pemberian Remunerasi banyak peraturan yang membuat Kebijakan Remunerasi sebagai dasar dalam pemberian Remunerasi tersebut antara lain, oleh Pemerintah, melalui PMK, dan peraturan Bank Indonesia melalui OJK. Maka profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok, yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan mengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan isme sebagai pandangan hidup, maka profesional dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berfikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh- sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Dengan pengertian tersebut, profesionalisme sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan, organisasi dan

lembaga. Perusahaan, organisasi dan sejenisnya tersebut kalau ingin berhasil program-program, maka harus melibatkan orang-orang yang mampu bekerja secara profesional. Tanpa sikap dan perilaku profesional maka lembaga, organisasi tersebut tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, bahkan bisa mengalami kebangkrutan. Dalam realitas masyarakat, banyak ditemukan adanya perusahaan, organisasi, dan lembaga yang maju, sedang atau biasa-biasa. Diantara faktor yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan atau lembaga tersebut adalah sikap dan perilaku profesional dari orang-orang yang terlibat didalamnya, terutama profesionalisme para pemimpinnya.

6. Menganalisis bagaimana pengaruh tidak langsung kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme melalui sumber daya insani sebagai variable intervening BPRS di SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung variable kebijakan remunerasi terhadap profesionalisme melalui sumber daya insani sebagai variable intervening sebesar 27,4 %, kebijakan remunerasi adalah kebijakan yang tidak bisa diabaikan oleh sebuah entitas apapun,

7. Menganalisis bagaimana pengaruh tidak langsung remunerasi syariah terhadap profesionalisme melalui sumber daya insani sebagai variable intervening di BPRS SUMUT.

Setelah penulis melakukan pengujian dan dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung variable remunerasi syariah terhadap profesionalisme melalui sumber daya insani sebagai variable intervening 113,3 %,Ajaran Islam sebagai agama universal mengharuskan setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun. Sementara sebagai makhluk sosial yang merupakan bagian dari aktualisasi sebagai makhluk berketuhanan, mereka harus menjalin silaturahmi dan kerjasama yang baik, jujur, amanah, tabligh dan fathanah yang dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. profesionalisme sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan,

organisasi dan lembaga. Perusahaan, organisasi dan sejenisnya tersebut kalau ingin berhasil program-program, maka harus melibatkan orang-orang yang mampu bekerja secara profesional. Tanpa sikap dan perilaku profesional maka lembaga, organisasi tersebut tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, bahkan bisa mengalami kebangkrutan.

Dalam realitas masyarakat, banyak ditemukan adanya perusahaan, organisasi, dan lembaga yang maju, sedang atau biasa-biasa. Diantara faktor yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan atau lembaga tersebut adalah sikap dan perilaku profesional dari orang-orang yang terlibat didalamnya, terutama para pemimpinnya.

Sebagaimana firman Allah yang artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya. (QS. al-Isra/17:36).

Dalam melakukan semua aktivitas perusahaan seharusnya berdasarkan pada firman Allah SWT, Perusahaan BPRS mempunyai tujuan Profit dan sosial, dalam memperoleh profit atau laba maka BPRS menjalankan fungsinya dengan menghimpun dana dari masyarakat dan mendistribusikan dananya kepada masyarakat, untuk mendapatkan laba BPRS menjual atau memberikan jasanya kepada nasabah dengan prinsip bagi hasil, untuk menjalankan aktivitas bisnisnya dalam tujuan mendapatkan keuntungan yang besar BPRS menggunakan jasa sumber daya insani, dengan demikian tanpa sumber daya insani maka BPRS tidak mungkin mendapatkan laba apalagi dalam jumlah yang besar. Jadi sudah seharusnya BPRS menyadari tentang pentingnya kesejahteraan dan kemaslahatan sumber daya insani.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kebijakan remunerasi berpengaruh langsung terhadap sumberdaya insani.
2. Variabel remunerasi syariah secara langsung tidak berpengaruh terhadap sumberdaya insani.
3. Variabel sumber daya insani secara langsung berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
4. Variabel kebijakan remunerasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
5. Variabel Remunerasi Syariah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
6. Variabel kebijakan remunerasi secara tidak langsung melalui sumberdaya insani berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme.
7. Variabel Remunerasi Syariah secara tidak langsung melalui sumberdaya insani berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme.

B. Saran

Besaran remunerasi seorang karyawan seharusnya berdasarkan penurunan/kenaikan kinerjanya bukan berbasis gradingnya. Kinerja pada dasarnya bersifat dinamis sehingga hasil ukuran kinerja individu pun seharusnya tidak memiliki pola atau sesungguhnya tidak dapat diprediksi sama dari waktu ke waktu sehingga harus dilakukan penilaian pada frame waktu tertentu dan dilakukan secara berkala dan terus menerus. Dalam rangka mendorong profesionalisme dan peningkatan sumberdaya insani maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam konteks kebijakan remunerasi yang berbasis kinerja harus mengikuti dan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Peningkatan profesionalisme sumber daya insani dapat dilakukan melalui pendekatan sistem merit dimana profesional mengandung persyaratan kompetensi (pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi (kebutuhan, external equity), dan disiplin.

Pelaksanaan kebijakan remunerasi agar mempertimbangkan faktor pendorong dan penghambat, antara lain komitmen yang tinggi dari Tim Pengajuan dan Verifikator Remunerasi, tersedianya rubrik penilaian remunerasi yang objektif dan pemahaman yang sama terhadap rubrik penilaian kinerja untuk tujuan remunerasi.

Dengan demikian maka terwujudnya profesionalisme yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja yang profesional maka perlu dilakukan upaya-upaya yang terus menerus agar dapat mengubah mindset yang selama ini berkembang sebagai akibat dari pengaruh sikap budaya feodalistik, tertutup, sentralistik, kapitalisme, dan lain-lain dalam konotasi negatif dapat diubah dengan menyusun berbagai aturan tentang standar kompetensi, pembinaan integritas dan disiplin, peningkatan kesejahteraan, dan yang terpenting adalah teladan (contoh) dari pimpinan karena itu perlu selalu dilakukancara-cara peningkatan leadership berdasarkan suri tauladan Rasulullah SAW

Azas keadilan internal dan objektif dalam pengelolaan sumberdaya manusia dimana konsep *pay for position* (membayar orang sesuai posisi dan jabatannya), *pay for people* (membayar orang sesuai dengan keunggulan yang dimilikinya), serta *pay for performance* (membayar sesuai kinerja) harus dapat diterapkan dengan sangat hati-hati.

2. Bagi Akademisi

Didalam sistem remunerasi perlu adanya perhitungan komponen penghasilan tetap (*Fixed Income*) dan penghasilan yang berubah-ubah sesuai kinerja (*Variable Income*). Pendapatan tetap (*Fixed Income*)

dapat diterapkan kedalam perhitungan komponen gaji pokok berbasis level dan lama bekerja, sedangkan untuk pendapatan yang berubah-ubah (*variable income*) dapat diterapkan kedalam perhitungan tunjangan jabatan/posisi terlebih tunjangan yang dinilai berdasarkan kinerja dan keunggulan kompetensi yang dimiliki karyawan. Jika terjadi mutasi, rotasi ataupun promosi maka yang berubah hanya *variable income* saja sementara gaji pokok tetap berbasis level dan lama bekerja.

3. Bagi Perusahaan.

Penerapan kebijakan remunerasi berbasis syariah memiliki konsekuensi yang salah satunya adalah kesiapan sumber keuangan perusahaan dalam memenuhi pembayaran remunerasi karena apabila kinerja karyawan baik atau tinggi, maka sebagai konsekuensinya karyawan tersebut berhak dengan remunerasi yang sesuai, namun pada gilirannya perusahaan juga akan lebih cepat maju dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam, Manajemen Insani dalam Bisnis (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014) oleh Rifka Arifatunnisa. (2014). *PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi di Home Industry Tas Famili Purwokerto) PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO*.
- Achmad Furqan, Muslimin Kara, A. J. (n.d.). *PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA*. 15–33.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, (Jakarta :PT. Raja grafind Persada, 2006),. PT. Raja grafind Persada*.
- Al-‘Assal. (1999). *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam*. Pustaka Setia.
- Al Qadari, A. Q., Abdurahim, A., & Sofyani, H. (2018). Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah: Peran Intervening dari Motivasi. *Jurnal Akuntansi Publik*, 1(1), 145–161. <https://doi.org/10.32554/jap.v1.i1.p145-161>
- Al-Qur'an dan Terjemahan Departemen Agama Republik Indonesia. Jakarta
- Ali Hasan. (1990). *Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat, (Semarang: Asy- Syifa', 1990), 231. Asy Syifa`*.
- Ali Muhammad Taufik. (2004). *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Gema Insani.
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 13. Graha Ilmu*.
- Anwar Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, (Jakarta: Salemba Empat, cet. 4, 2014) h. 13. Salemba Empat*.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. (n.d.). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development. 1998.
- Bambang Sancoko. (2010). *Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. 17, 43–51.
- Budi Hartono dan Suhendar Sulaeman. (2019). *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018*. 4(2).
- Carl Friedrich, Abdul Wahab, s, 2004. (n.d.). *Kebijakan publik: teori, pro*.
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis. (1994). *Hukum Perjanjian dalam Islam, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 157. Sinar Grafika*.
- Darul Aulia, A. D. (2013). *Pengaruh Renumerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS yang Bertugas pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan*. 1.
- David. (2001). *Marketing Research, Seventh Edition*. USA: John Wiley & Sons, Ind.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. (n.d.-a). *Sistem Penggajian Islam*.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. (n.d.-b). *Suatu Pandangan Mengenai*

- Upah minimum*, 68.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. (n.d.-c). *Suatu Pandangan Mengenai Upah minimum*, 81.
- Din Hafidhuddin. (2006). *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Gema Insani.
- Duwi Priyatno. (2008). *Mandiri belajar EVIEWS (Statistical Product and Service Solution, (Yogyakarta: MediaKom, 2008) h. 79. Media Kom.*
- Echols dan Shadily dalam Roberia, 2009, oleh A. P. (n.d.). *TERHADAP SISTEM REMUNERASI (Studi pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya).* 48–62.
- Edy Suprianto. (n.d.). *PENGARUH PENETAPAN SASARAN DAN SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jawa Timur).*
- Eko Sumanto, Wahyuningrat, A. R. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN.* 1(1), 14–27.
- Erwan Agus Purwanto & Ely Susanto (2010). (n.d.). *Meninjau Kembali Remunerasi Sebagai Instrumen untuk Mewujudkan Profesionalisme PNS: Perspektif Teori Motivasi Internal dan Eksternal.*
- Febyana Listya Sitinjak, S. L. (2016). *PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta).*
- Fitrotun Niswah, E. H. F. (2012). *REMUNERASI: HARAPAN DAN TANTANGAN REFORMASI BIROKRASI.*
- H. Abdullah Shonhaji. (1993). *Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah (2518th ed.). CV.ASY SYIFA'.*
- Hakim, S. Al, Habibi, M. M., & Sudirman. (2016). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Implementasi Kebijakan Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 2(3), 64–72.*
- Hall, yang dikutip oleh S. (n.d.). *dikutip dalam seminar “Pemantauan Tenaga Kependidikan TK, SD, SDLB di Kabupaten Badung Propinsi Bali.”*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara. PT. Bumi Aksara.
- Hendi Suhendi. (2002). *Fiqih Muamalah.* Raja Grafindo Persada.
- Hendri Tanjung. (2014). *Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul.* PT. Gramedia.
- Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, I. H. (2019). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.*
- Imawan. (1997). *Membedah Politik Orde Baru.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Pustaka Pelajar.
- Juairiah dan Malwa. (2016). *Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kiner ja Kar yawan di Rumah Sakit Islam S it i Khadijah Palembang.*
- Jusmaliani. (2014). *Pengelolaan Sumber Daya Insani.* Bumi Aksara.

- Kasmir. (2000). *Manajemen Perbankan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 182. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 189. PT. Raja Grafindo Persada.
- Librian, R., Marnis, & Harlen. (2019). Pengaruh remunerasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(1), 242–254.
- M. Arkal Salim. (1999). *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: logos,1999),99-100. Logos.
- Machfoedz, I. 2005. (2005). *Ilmu Perilaku dan Aplikasinya Dalam Masyarakat*. Yogyakarta. Fitramaya.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2002), h. 68. (p. 68). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 67. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mark C Zweig (1999) yang dikutip Suyadi Prawirosentono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan (Edisi 4)* (4th ed.). BPFE Yogyakarta.
- Mary Parker Follett, dalam M. T. E. H. (2002). *Mary Parker Follett, dalam M.T.E. Hariandja*.
- Mas`udia, P. E., Arinie, F., & Mustafa, L. D. (2018). Clustering Data Remunerasi Dosen Untuk Penilaian Kinerja Menggunakan Fuzzy c-Means. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 2(1), 288–294. <https://doi.org/10.29207/resti.v2i1.97>
- Mathis dan Jackson, 2006. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland dalam D.J. Cira & E.R Benjamin. (1998). *Competency-Based Pay: A Concept in Evolution*”. *Compensation and Benefits Review*, September-Oktober, hlm. 21-28. 21–28.
- Moeheriono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 195. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muhamad. (2008). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008) h. 103. Rajawali Pers.
- Muhammad Rawwas Qal’ahji. (n.d.). *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra*,178.
- Muhammad Rizza Akbar. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2124>
- Nadya Rafdiyanti. (2017). *PENGARUH REMUNERASI TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU TAHUN 2015*. 4(2), 1–15.

- Nasrun Haroen. (2000). *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236. Gaya Media Pratama.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Noetoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. PT. Rineka Cipta.
- OERIP dan OETOMO. (2000). *MENGATASI KRISIS MANUSIA DI PERUSAHAAN*. Grasindo.
- Pratama, W., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 52–60.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rahmayani, A. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*. <https://doi.org/10.20473/vol1iss20141pp22-35>
- Richard Rose dalam Budi Winarno, 2012. (n.d.). *Artikel cendekiawan bagi B Winarno, 2012, Kebijakan Publik, Konsep umum pelaksanaan kebijakan publik - Ramdhani - Dirujuk 166 kali ... SYSTEM DALAM UPAYA PENINGKATAN CLEAN AND ... - Sari - Dirujuk 43 kali Budi Winarno - Google Scholar*. scholar.google.co.id
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Roza Gustika. (2013). *PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI POLRES PASAMAN (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA S/D BRIPKA) 2013*. 1, 22–31.
- Sadono Sukirno, dkk. (2011). *Pengantar Bisnis* (3rd ed.). Kencana.
- Sari, M. M. R., Suputra, I. D. G. D., & Supadmi, N. L. (2017). Pemahaman Akuntansi, Profesionalisme, Dan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada Kpp Pratama Se-Bali the Understanding of Accounting, Professionalism and Tax Inspectors' Tasks At Bali Kpp Pratama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 12(1), 36–43.
- Sedarmayanti 2010. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, 2000. (2000). *Patologi Birokrasi*, Galia Indonesia, Administrasi Pembangunan, Bumi Aksara, Jakarta 2000.
- Sinamo yang dikutip oleh Sritomo Wignjosoebroto. (n.d.). *dikutip dalam seminar "Perspektif Pembangunan Daya Saing Global Tenaga Kerja Profesional."*
- Sonny, Sumarsono, 2003. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soyan Harahap. (2011). *Etika Bisnis dalam Persepsi Islam*. Salemba Empat.
- Sri Asmiatiningsih. (2018). *PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA*

- DAN KEMAMPUAN KERJA RABA BIMA Sri Asmiatiningsih *, H . M . Noor
 Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan
 Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima Email :
 sri.asmiatiningsih@stisipbima.ac.id Jeni. 15(2).
- Sugeng Boedianto. (n.d.). *Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas iia anak blitar*. 49–56.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: PT Alfabeta, cet. 26, 2017), h.7. PT. Alfabeta.
- Suprianto, Salim Basalamah, Z. A. (2019). Pengaruh Remunerasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 89–95.
- Supriyatno. (2009). *Metode Riset Bisnis* (Jakarta:Indeks, 2009), h.226. Indeks.
- Susanti, D., Novriansyah, Y., & Yeni, M. (2019). The Effect of Remuneration on the Performance of Members of the Police for the Detective and Criminal Unit of the Tebo Resort Police. *Jurnal Akrab Juara*, 4(1), 68–75.
- Susilo Martoyo. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 1990),.
- Syamsul Anwar. (2007). *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih malat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95. Raja Grafindo Persada.
- Terence J. Johnson yang dikutip oleh Alex Sobur. (1997). *Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani*.
- The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins. (2005). *The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)* (2005).
- Veithzal Rivai. (2009). *Islamic Human Capital*. Rajawali Pers.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Widyastuti, Y. (2010). Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. *Jurnal Administrasi Publik*, 1, 179–195.

LAMPIRAN

Kuisisioner

KUESIONER ANALISIS PROFESIONALISME BERBASIS SUMBER DAYA INSANI DI BPRS SUMUT

Saya dari Fakultas Ekonomi Syariah Universitas Islam Sumatera Utara (UINSU) sedang mengadakan penelitian tentang : Analisis Profesionalisme Berbasis Sumber Daya Insani BPRS di Sumut.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda :

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Dahrani
NIM: 94312050313

IDENTITAS RESPONDEN

JENIS KELAMIN

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

Usia

- a. < 30 tahun
- b. 30 - 40 tahun
- c. 40 - 50 tahun
- d. > 50 tahun

PENDIDIKAN TERAKHIR

- a. SLTA Sederajat
- b. Diploma
- c. Sarjana
- d. Magister
- e. Doktor

LAMA BEKERJA

- a. < 3 tahun
- b. 3 - 5 tahun
- c. 5 - 8 tahun
- d. > 8 tahun

NAMA

Kejujuran (Shiddiq)

- 1. Para karyawan mendapat perlakuan secara adil
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju

- d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Dalam memulai sebuah aktivitas pekerjaan harus diawali dengan niat karena Allah, dengan membaca doa terlebih dahulu.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Tanggung Jawab (Amanah)

1. Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Dalam bekerja saya selalu berusaha secara maksimal dalam tugas yang diberikan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu transparan tidak ada yang saya sembunyikan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan job description yang telah diberikan perusahaan kepada saya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Sebelum menerima pekerjaan ini saya sudah menyetujui perjanjian antara perusahaan dengan saya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Dalam pekerjaan yang saya lakukan, bila saya melakukan kesalahan maka saya siap menerima konsekwensi dari kesalahan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

7. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Komunikatif (Tabligh)

1. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menjaga komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan atasan saya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Dalam informasi yang saya terima yang saya infokan kepada teman lain selalu langsung saya sampaikan tanpa ada penambahan dan pengurangan atas informasi tersebut.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya selalu senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Dalam bekerja saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua sumber daya insani yang ada di perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Dalam melakukan pekerjaan saya berorientasi pada hasil yang optimal untuk perusahaan meskipun tidak ada penambahan gaji.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Cerdas (Fathanah)

1. Dalam pertemuan atau meeting saya selalu memberikan saran pendapat yang menurut saya baik.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu fokus dan hati-hati.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya suka melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi canggih.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Dalam pertemuan atau meeting saya selalu bertanya tentang apa yang saya tidak paham.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Dalam mengambil keputusan saya selalu mendahulukan berfikir secara matang.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menikmati yang saya kerjakan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

7. Dalam bekerja saya selalu menjaga kerjasama yang baik sesama rekan kerja lainnya.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Saya selalu menjaga kenyamanan tempat saya bekerja.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Dalam melakukan semua pekerjaan saya selalu berfikir positif.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
10. Dalam menjalankan pekerjaan saya selalu mengontrol diri agar tidak melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

11. Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mau menunda waktu.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
12. Dalam melakukan pekerjaan sebaiknya sudah mempunyai manajemen waktu.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
13. Saya tidak akan mengambil tindakan sebelum saya pikirkan mudarat dan manfaatnya.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Sumber Daya Insani (SDI)

1. Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

2. Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya pahami.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya bekerja sesuai dengan job description saya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya dalam bekerja bertanggung jawab dalam semua yang saya kerjakan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya bekerja semaksimal kemampuan saya walau tidak ada tambahan gaji.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Saya melakukan pekerjaan dengan transparan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju

- d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Dalam bekerja saya membuat schedul prioritas pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Dalam bekerja saya selalu menjaga keharmonisan team work (silaturahmi).
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Sistem Akuntansi Remunerasi

1. Perusahaan sudah mengetahui jumlah karyawan yang berhak menerima remunerasi
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

3. Laporan karyawan direspon dengan baik bila remunerasi yang diterima kurang.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Waktu pembayaran remunerasi karyawan telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Hampir tidak pernah terjadi penundaan pembayaran remunerasi oleh perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Remunerasi yang sudah diterima karyawan jumlahnya tepat sesuai peraturan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

7. Perusahaan sudah memiliki daftar karyawan secara lengkap dan terbaru.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Remunerasi Syariah

1. Remunerasi syariah lebih adil dan dapat mensejahterakan sumber daya insani
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Apabila BPRS mengalami kerugian maka remunerasi juga akan berdampak karena memakai prinsip bagi hasil.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pemberian remunerasi berdasarkan prinsip bagi hasil seperti yang diberikan BPRS pada nasabah.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Remunerasi syariah dapat membuat sdi bekerja lebih optimal.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Pemberian remunerasi berdasarkan presentase yang ditetapkan dari keuntungan yang diperoleh perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

6. Pemberian remunerasi dilakukan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi karyawan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

ANALISIS PROFESIONALISME BERBASIS SDI DI BPRS SUMUT

KATA PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Syariah universitas Islam Sumatera Utara (UINSU) sedang mengadakan penelitian tentang :

Peningkatan Profesionalisme SDI Melalui Penerapan Sistem Akuntansi Remunerasi Syariah (Kajian Persepsional di BPRS SUMUT)

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak adakaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-matahanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

DAHRANI
Nim:9431205

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

Nama :(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ < 30 Tahun ☐ 30 – 40 Tahun
☐ < 40 – 50 Tahun

Pendidikan terakhir : ☐ SMA ☐ D1 ☐ D3
☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama bekerja : ☐ < 3 Tahun ☐ < 3 – 5 Tahun
☐ < 5 – 8 Tahun ☐ > 8 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan inidengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan membentanda checklist(✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

☐ Sangat Setuju (SS) : 5
☐ Setuju (S) : 4
☐ Kurang Setuju : 3
☐ Tidak Setuju : 2
☐ Sangat Tidak Setuju : 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. Kejujuran (Shiddiq)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam memulai sebuah aktivitas pekerjaan harus diawali dengan niat karena Allah, dengan membaca doa terlebih dahulu.					
2	Saya menjalin hubungan Baik dengan karyawan lain.					
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan Telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya merasa nyaman dengan suasana Kerja yang ada di perusahaan.					
5	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu Membuat saya bekerja dengan nyaman.					

B. Tanggung Jawab (Amanah)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Sebelum menerima pekerjaan ini saya sudah menyetujui perjanjian antara perusahaan dan saya.					
2	Dalam bekerja saya selalu berusaha secara maksimal dalam tugas yang					
3	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan job discription yang telah diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Dalam pekerjaan yang saya lakukan, bila saya melakukan kesalahan dan kesalahan maka saya siap menerima konsekuensi dari kesalahan.					
5	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu transparan tidak ada yang saya					
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja					
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan					

C. Komunikatif (Tabligh)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menjaga komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan atasan saya.					
2	Dalam informasi yang saya terima yang saya infokan kepada teman lain selalu langsung saya sampaikan tanpa ada penambahan dan pengurangan atas informasi tersebut.					
3	Saya selalu senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan					
4	Dalam bekerja saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan.					
5	Dalam melakukan pekerjaan saya berorientasi pada hasil yang optimal buat perusahaan meskipun tidak ada penambahan gaji.					
6	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua sumber daya insani yang ada di perusahaan.					

D. Cerdas (Fathanah)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melakukan pekerjaan sebaiknya sudah mempunyai manajemen waktu.					
2	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mau menunda waktu.					
3	Saya selalu menjaga kenyamanan tempat saya bekerja					
4	Saya suka melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi canggih.					
5	Dalam mengambil keputusan saya selalu mendahulukan berfikir secara matang.					

6	Saya tidak akan mengambil tindakan sebelum saya pikirkan mudarat dan manfaatnya.					
7	Dalam menjalankan pekerjaan saya selalu mengontrol diri agar tidak melakukan kesalan yang merugikan					
8	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu fokus dan hati-hati.					
9	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu selalu menikmati yang saya kerjakan					
10	Dalam bekerja saya selalu menjaga kerjasama yang baik sesama rekan kerja					
11	Dalam melakukan semua pekerjaan saya selalu berfikir positif.					
12	Dalam pertemuan atau meeting saya selalu bertanya tentang yang saya tidak					
13	Dalam pertemuan atau meeting saya selalu memberikan saran pendapat yang menurut saya baik					

E. Sumber Daya Insan (SDI)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan niat ibadah kepada					
2	Saya bekerja sesuai dengan bidang saya					
3	Saya bekerja sesuai dengan job					
4	Saya bekerja semaksimal kemampuan					
5	Saya dalam bekerja bertanggung jawab					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan					
7	Dalam bekerja saya selalu menjaga					
8	Dalam bekerja saya membuat schedul					

F. Kebijakan Remunerasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan sudah memiliki daftar karyawan secara lengkap dan terbaru					
2	Perusahaan sudah mengetahui jumlah karyawan yang berhak menerima remunerasi					
3	Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan.					
4	Perusahaan sudah mengetahui jumlah remunerasi yang harus dibayarkan					
5	Waktu pembayaran remunerasi karyawan telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan					
6	Hampir tidak pernah terjadi penundaan pembayaran remunerasi oleh perusahaan					
7	Remunerasi yang sudah diterima karyawan jumlahnya tepat sesuai peraturan.					
8	Laporan karyawan direspon dengan baik bila remunerasi yang diterima kurang tepat.jumlahnya					

G. Remunerasi Syariah

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian remunerasi dilakukan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi karyawan					
2	Pemberian remunerasi berdasarkan persentase yang ditetapkan dari keuntungan yang diperoleh perusahaan.					
3	Pemberian remunerasi berdasarkan prinsip bagi hasil seperti yang diberikan					

	BPRS pada nasabah					
4	Apabila BPRS mengalami kerugian maka remunerasi juga akan berdampak karena memakai prinsip bagi hasil.					
5	Remunerasi syariah lebih adil dan dapat mensejahterakan sdi.					
6	Remunerasi syariah dapat membuat sdi bekerja lebih optimal.					