

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gaji**

##### **1. Pengertian gaji**

Menurut Kadarisman gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberi kontribusi dalam menggapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Gaji juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.<sup>11</sup> Rivai mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.<sup>12</sup>

Sedangkan menurut Hasibuan menyatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, yang dimaksud ialah gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.<sup>13</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa gaji pokok tersebut

---

<sup>11</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 23.

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005), 79.

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 116.

merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh para karyawan. Karyawan yang di berikan gaji tetap yaitu menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Dengan gaji tetap tersebut tetap akan memberikan status yang lebih tinggi untuk karyawan di bandingkan dengan upah.

Pengertian di atas bisa diambil kesimpulan yaitu bahwa gaji merupakan suatu imbalan bagi karyawan yang secara teratur atas usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau meningkatkan aktivitas yang akan datang.

Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui bekerja, dan dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai karyawan-karyawan tersebut untuk bekerja keras dalam meraih kinerja yang tinggi. Tetapi apabila timbul ketidakpuasan dengan imbalan yang diberikan tersebut maka karyawan yang bekerja akan melakukan sistem protes berupa malas-malasan dalam bekerja, mengeluh dalam pekerjaan bahkan tidak masuknya para pekerja, berhentinya para pekerja, dan adanya gejala memburuknya kesehatan mental dan fisik. Gaji yang berupa imbalan balas jasa yang dibayarkan oleh pemimpin, pemerintah, pengawas, dan para

manajer, dan yang lainnya. Gaji biasanya dibayar secara bulanan belum termasuk jika kerja lembur.

## 2. Tujuan gaji

Tujuan pemberian gaji, antara lain yaitu:<sup>14</sup>

### a. Ikatan kerja sama

Pemberian gaji menjadikan terjalinnya ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan juga wajib memberikan gaji yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

### b. Kepuasan kerja

Karyawan akan bisa mencukupi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan juga egoistiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

### c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditentukan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan juga akan lebih mudah.

### d. Motivasi

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manager akan mudah dalam memotivasi bawahannya.

---

<sup>14</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 29.

e. Stabilitas karyawan

Menjalankan program kompensasi atas prinsip adil dan juga layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka dengan hal tersebut menjadikan disiplin karyawan juga akan semakin baik. Karyawan akan lebih menyadari dan juga mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

g. Pengaruh serikat buruh

Menjalankan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh bisa terhindari dan karyawan akan lebih berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan masing-masing.

h. Pengaruh pemerintah

Apabila program gaji telah sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah bisa terhindarkan.

Program pemberian gaji memperhatikan aturan yang berlaku. Prinsip adil dan juga layak harus memperoleh perhatian

dengan baik agar gaji yang diberikan dapat memunculkan gairah serta kepuasan kerja setiap karyawan.<sup>15</sup>

### 3. Indikator gaji

Penggajian harus memperoleh perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi dapat mencukupi berbagai persyaratan yang sudah ditentukan. Variabel gaji tersebut dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:<sup>16</sup>

- a. Kelayakan, yaitu gaji yang layak dan sesuai yang selalu diharapkan para karyawan. Kinerja yang tinggi menjadikan karyawan berharap dengan gaji yang lebih, begitu juga dengan tingkat usia dan lamanya bekerja, akan menjadikan karyawan terus mengharapkan sebuah gaji yang layak serta sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi kerja, yakni perasaan yang timbul ketika menerima gaji menjadikan karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan terus semangat dan juga meningkatkan kinerja guna memperoleh gaji yang sesuai.
- c. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji didapatkan oleh karyawan merupakan suatu kebutuhan dasar personal.

---

<sup>15</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 31.

<sup>16</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 262.

#### 4. Syarat gaji

Gaji dapat mendukung tercapainya produktivitas yang tinggi, maka gaji harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan.

Perusahaan haruslah berusaha agar gaji terendah yang diberikan kepada karyawannya bisa memenuhi dan mencukupi kebutuhan para karyawan secara minimum.

- b. Gaji harus dapat mengikat karyawan.

Agar bisa menentukan gaji yang meningkat, perusahaan harus mengetahui besarnya gaji yang telah diberikan oleh perusahaan lainnya. Pekerjaan yang sama dan sejenis atau bahkan dapat memberikan yang lebih tinggi.

- c. Gaji harus menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Gaji yang dapat mengikat karyawan belum tentu memunculkan semangat serta gairah kerja untuk karyawan. Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya masih belum atau kurang layak, dapat memungkinkan karyawan bekerja lagi diluar perusahaan guna dapat menambah penghasilannya. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap mental dan juga kedisiplinan kerja yang akan menurun.

---

<sup>17</sup> Alex S. NitiseMITO, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 150.

d. Gaji harus adil.

Pengupahan yang tepat dan sesuai tidak semata-mata karena jumlahnya saja namun juga harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil yang dimaksud ialah sesuai dengan hak dari para karyawan.

e. Gaji tidak boleh statis.

Pemberian gaji yang bersifat statis akan dapat menyebabkan kebosanan. Jika perusahaan setelah menetapkan besarnya gaji tidak ingin meninjau ulang, maka perusahaan itu dalam penentuan gaji dikatakan statis yang artinya tetap dan tidak berubah.

## **B. Kesejahteraan**

### **1. Pengertian kesejahteraan**

Kesejahteraan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) berasal dari kata sejahtera yang bermakna sentosa, aman, makmur, dan selamat, yang terlepas dari berbagai macam gangguan, kesukaran, dan lain sebagainya. Kata sejahtera memiliki pengertian dari bahasa Sanskerta yaitu “*catera*” yang memiliki arti payung. Pada konteks kesejahteraan, “*catera*” ialah orang yang sejahtera, yaitu orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran yang membuat hidupnya aman dan juga tentram, baik secara lahir ataupun batin.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: Revika Aditama, 2012), 8.

Program kesejahteraan merupakan balas jasa yang tidak langsung atau imbalan diluar gaji yang diberikan pada karyawan dan juga pemberiannya tidak berdasarkan kinerja namun berdasarkan pada keanggotaannya yang mana bagian dari organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar gaji. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, yaitu program kesejahteraan berguna untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi diatas pembayaran pokok serta pembayaran langsung dan juga hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.<sup>19</sup>

Pengertian kesejahteraan bisa disimpulkan ialah suatu cara perusahaan untuk menambah semangat kerja, kinerja karyawan, disiplin, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan melalui cara pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri seperti upah/gaji, bonus, tunjangan, dan lain sebagainya. Menyesuaikan kemampuan dari perusahaan sehingga bisa menjadikan karyawan merasa senang, aman dan juga nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

## **2. Tujuan dan manfaat program kesejahteraan karyawan**

Bagi organisasi/perusahaan program kesejahteraan memiliki beberapa tujuan yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari program kesejahteraan karyawan diantaranya adalah:<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Hendra Eka, *Pengaruh Kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Vol. 4, No. 3, Agustus 2015, 77.

<sup>20</sup> Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 56.



- a. Meningkatkan rasa kepatuhan, keharmonisan, kesetiaan serta kekeluargaan karyawan pada perusahaan.
- b. Memberikan kenyamanan, ketenangan, dan juga pemenuhan atas kebutuhan bagi karyawan dan keluarganya.
- c. Membantu, mempermudah dan juga melancarkan pelaksanaan pekerjaan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Memotivasi semangat, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan di dalam melaksanakan tugas dari perusahaan.
- e. Memelihara kestabilan kesehatan dan meningkatkan kualitas serta kuantitas karyawan.
- f. Menciptakan lingkungan serta suasana kerja yang baik dan juga nyaman dengan tersedianya fasilitas lengkap dan juga memadai.
- g. Mengurangi tingkat kemalasan, absensi dan turnover karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan baru dan karyawan lama.

Bagi perusahaan dengan adanya program kesejahteraan ini diharapkan sebagai bentuk kebijaksanaan yang dinilai secara adil atas suatu keuntungan atau manfaat yang diperoleh perusahaan dan sebagai rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan yang sudah diberikan kepada perusahaan.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid., 59.

Manfaat yang diperoleh karyawan dari adanya program kesejahteraan karyawan yakni diantaranya:<sup>22</sup>

- a. Meminimalisir tingkat absensi dan perputaran atau pergantian tenaga kerja.
- b. Memperbarui semangat dan juga kesetiaan karyawan.
- c. Adanya perekrutan tenaga kerja yang lebih efektif.
- d. Pengurangan campur tangan pemerintah dalam perusahaan.
- e. Perbaikan hubungan karyawan dengan manager perusahaan.
- f. Pengurangan pengaruh organisasi buruh, baik yang telah ada ataupun yang potensial.

### 3. Indikator kesejahteraan

Pengertian Kesejahteraan menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) ialah suatu kondisi keluarga yang bisa dan mampu untuk mencukupi kebutuhan keluarga dari 12 aspek yakni: sandang, pangan, papan, agama, kesehatan, tabungan, pendidikan, simpanan, komunikasi dalam keluarga, keluarga berencana, interaksi dalam masyarakat, informasi, serta peranan dalam masyarakat.<sup>23</sup> Kegiatan pendataan keluarga adalah program dari BKKBN yang akan dipakai untuk menghitung tingkat kesejahteraan. Sejak tahun 1994 program pendataan keluarga ini dilakukan setiap tahun oleh BKKBN. Menurut BKKBN lima tahapan Indikator dibawah ini untuk mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat yaitu:

<sup>22</sup> Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: Revika Aditama, 2012), 45.

<sup>23</sup> Markhamah, dkk, *Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2021), 11.

a. Keluarga pra sejahtera (KPS)

Keluarga prasejahtera merupakan keluarga yang tidak dapat memenuhi salah satu atau lebih dari lima kebutuhan dasarnya (papan, pangan, sandang, kesehatan, dan agama).

b. Keluarga sejahtera tahap I

Keluarga sejahtera tahap I merupakan keluarga yang dapat mencukupi kebutuhan dasarnya secara minimal yaitu diantaranya:

- 1) Seluruh keluarga makan setidaknya dua kali atau lebih dalam sehari.
- 2) Keluarga mengenakan pakaian yang berbeda saat dirumah, bekerja, sekolah atau berpergian.
- 3) Rumah keluarga mempunyai dinding yang bagus, atap, dan juga lantai.
- 4) Apabila keluarga sedang sakit mampu membawa ke sarana kesehatan.
- 5) Pasangan usia subur apabila ingin melakukan KB, mereka dapat pergi ke sarana pelayanan kontrasepsi.
- 6) Anggota keluarga dapat mengenyam pendidikan usia 7-15 tahun.

c. Keluarga sejahtera tahap II

Keluarga sejahtera tahap II yaitu keluarga yang mampu memenuhi indikator keluarga sejahtera tahap I, dan juga memenuhi syarat sosial psikologisnya seperti berikut:

- 1) Anggota keluarga umumnya mampu melaksanakan ibadah menurut kepercayaannya masing-masing.
- 2) Anggota keluarga minimal satu minggu sekali mampu mengonsumsi telur/ikan/daging.
- 3) Seluruh anggota keluarga minimal dalam satu tahun mendapatkan satu set baju baru.
- 4) Luas lantai rumah paling kurang berukuran 8 m<sup>2</sup>.
- 5) Keluarga dalam 3 bulan terakhir kondisinya sehat sehingga dapat melakukan aktivitas.
- 6) Terdapat satu orang atau lebih dalam keluarga yang mencari penghasilan.
- 7) Pasangan jika berusia subur dengan anak dua atau lebih memakai alat/obat kontrasepsi.

d. Tahapan keluarga sejahtera III

Keluarga sejahtera III ialah indikator keluarga yang dapat mencukupi indikator dari tahapan keluarga sejahtera I dan II, dengan ketentuan seperti dibawah ini:

- 1) Pengetahuan tentang agama dalam keluarga terus ditingkatkan.
- 2) Mampu menyimpan pendapatan keluarga.
- 3) Makan bersama minimal satu minggu sekali.
- 4) Ikut andil di dalam kegiatan masyarakat.
- 5) Anggota rumah memperoleh informasi dari media massa seperti: surat kabar/ radio/majalah.

e. Tahapan keluarga sejahtera III plus

Keluarga sejahtera III plus ini diartikan keluarga yang mampu mencukupi semua kebutuhan ataupun indikator dari tahapan keluarga sejahtera I sampai dengan III, ketentuannya yaitu:

- 1) Anggota keluarga dengan suka rela dan teratur selalu memberikan sumbangan untuk kegiatan sosial.
- 2) Anggota dalam keluarga satu orang atau lebih aktif dalam organisasi formal, yayasan maupun lembaga kemasyarakatan.<sup>24</sup>

#### 4. Kesejahteraan dalam Islam

Chapra menjelaskan bagaimana hubungan keterkaitan antara syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam pasti memiliki tujuan yang tidak bisa terlepas dari tujuan utama Syariat Islam. Mewujudkan impian manusia dalam kehidupan yang baik dan juga terhormat untuk mendapat kebahagiaan didunia maupun akhirat yaitu salah satu tujuan utamanya. Hal tersebut bisa diartikan sebagai pengertian terkait kesejahteraan dalam pandangan Islam, penjelasan terkait kesejahteraan pada ekonomi Islam dengan kesejahteraan pada ekonomi konvensional pasti berbeda, karena pada ekonomi konvensional lebih berfokus pada kebahagiaan dunia serta materialistis.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ali Khomsan, *Indikator Kemiskinan dan Misklasifikasi Orang Miskin* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2015), 14.

<sup>25</sup> Amirus Sodiq, “*Konsep Kesejahteraan dalam Islam*”, *Equilibrium*, Vol.3 No.2, 2015, 390. Diakses melalui <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268> pada tanggal 15 Desember 2023 pukul 05.00 WIB.

Tujuan ekonomi islam ialah menciptakan pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan memaksimalkan kesejahteraan setiap manusia (*falah*). Hal ini memiliki arti kesejahteraan yang berkaitan dengan terpenuhinya materi semata-mata, tetapi juga memenuhi kebutuhan spiritual setiap manusia. Arti lainnya yaitu kebutuhan individu masyarakat tidak mengabaikan keseimbangan dari makro ekonomi (kepentingan sosial), keseimbangan ekologi dan nilai-nilai keluarga serta norma-norma yang berlaku selalu diperhatikan.<sup>26</sup>

Kesejahteraan ialah perasaan aman, makmur, damai, sentosa, dan selamat dari berbagai macam gangguan, kesukaran, dan yang lainnya. Sejahtera juga memiliki arti sebagai *Falah*, yakni kemuliaan, kesuksesan dan kemenangan di dalam kehidupan yang mulia serta kesejahteraan di dunia maupun di akhirat, bisa tercapai jika kebutuhan-kebutuhan hidup manusia terpenuhi secara seimbang yang mempunyai dampak yang disebut masalah yakni semua bentuk keadaan, baik material ataupun non material, yang dapat menjadikan kedudukan manusia sebagai makhluk yang paling mulia terus meningkat.<sup>27</sup>

Al-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Surat Qurays ayat 3-4:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۗ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۗ

<sup>26</sup> Havis Aravik, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer*, (Jakarta: Kencana, 2017), 38.

<sup>27</sup> Eka Fatmawati, *Potensi dan Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat*, (Jambi: Zabags Qu Publish, 2022), 26.

Artinya: “Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka’bah), yang telah memberi mereka makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan”.<sup>28</sup>

Indikator pertama dalam kesejahteraan Islam ialah manusia bergantung penuh kepada Allah SWT. Hal tersebut merupakan wujud kepercayaannya kepada Allah SWT, sehingga dapat membentuk mental yang tidak lemah. Oleh sebab itu, setiap individu harus membuat semua aktivitas yang dilakukan sebagai ibadah sehingga dapat memposisikan Allah SWT sebagai pelindung dan juga pemberi semuanya.

Kedua, menghilangkan rasa lapar (terpenuhinya kebutuhan konsumsi), ayat tersebut memberi makna bahwa indikator kesejahteraan dalam ekonomi Islam salah satunya yakni dengan terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia dengan tidak berlebihan juga bahkan tidak diperbolehkan untuk menimbun barang guna memperoleh keuntungan yang lebih banyak.

Ketiga, yaitu menghilangkan rasa takut yang merupakan cerminan dari terciptanya suasana nyaman, aman, dan damai. Jika ditengah masyarakat banyak terjadi berbagai macam kejahatan, maka hal itu juga akan berdampak pada masyarakat yakni menjadi tidak tenang, damai, dan juga kurang nyaman dalam kehidupan, sehingga kesejahteraan tidak bisa tercapai dengan maksimal.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Departmen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya (Bandung:Sinar Baru Algesindo, 2017).

<sup>29</sup> Amirus Sodiq, “Konsep Kesejahteraan dalam Islam”, *Equilibrium*, Vol.3 No.2, 2015, 390. Diakses melalui <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268> pada tanggal 6 Desember 2023 pukul 10.00 WIB.