

KOMPENSASI KERJA DALAM ISLAM

Muhammad Tahmid Nur*

Abstrak: Karyawan (orang yang bekerja dan diberi upah dari pekerjaannya) adalah salah satu elemen terpenting dalam meningkatkan perusahaan. Meskipun demikian, seringkali hak-hak karyawan tidak terpenuhi dengan baik yang berimbas pada penurunan kinerja. Untuk jangka panjangnya akan sangat berpengaruh kepada eksistensi perusahaan. Ajaran Islam sangat peduli kepada keberadaan karyawan, sebagai bentuk kepedulian kepada dunia kerja, karena Islam menginginkan umatnya untuk giat bekerja, sehingga mereka akan memperoleh hasil yang halal dari pekerjaannya.

Kata kunci: *Kompensasi kerja, tenaga kerja, Ajaran Islam*

Pendahuluan

Tenaga kerja dan kompensasinya tidak dapat dipisahkan. Keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Bahkan demonstrasi para buruh juga lebih banyak menyangkut tuntutan kompensasi. Kompensasi adalah semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para pekerja. Afzalur Rahman mendefinisikan kompensasi ini dengan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya.¹ Dalam sejarah, 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 dasarnya 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 *saw.* agar para pemilik budak memperhatikan kesejahteraan para budaknya dengan menyalurkan zakat kepada mereka. Artinya, pada periode awal Islam masih mentolerir perbudakan namun mengkritik keras kekikiran konglomerat kaya yang tidak memperhatikan budak-budaknya. Baru ketika beliau *saw.* hijrah ke Madinah dan membangun peradaban maju di sana, upaya-upaya pembebasan dan penghapusan perbudakan secara masif dilakukan. Hasilnya, berkat perjuangan Rasulullah *saw.* yang terus dilanjutkan oleh umat Islam, sedikit demi sedikit tradisi perbudakan terhapuskan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis berasumsi bahwa dalam hal ini ada dua bentuk pendekatan, yaitu pendekatan melalui analisa tekstual dan pendekatan *socio-historis* yang artinya mengandung modernitas pemikiran. Gerakan aliran dalam usaha untuk merubah paham, adat istiadat dan institusi lama disesuaikan dengan suasana baru yang ditimbulkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah

* Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo

¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta: Dana Bhakti Wahab, 2005), h. 23.

saw. yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Sejalan dengan itu, semakin lajunya peradaban menempatkan manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian. Oleh karena setiap orang memiliki profesi yang beragam, misalnya sebagai manajer, akuntan, dokter, guru, dan sebagainya. Jika orang-orang tersebut bekerja dalam suatu perusahaan tentunya mereka akan memperoleh yang disebut dengan kompensasi atau yang lebih dikenal dengan istilah upah atau gaji. Kompensasi juga memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawannya.

Dewasa ini, kompensasi menjadi perhatian besar para buruh atau karyawan. Berbagai macam aksi demo dilancarkan oleh para buruh pabrik terhadap ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan atau pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut di atas, Penulis mengangkat beberapa pokok permasalahan yaitu: Apa yang dimaksud dengan kompensasi kerja?, Bagaimana pemberian kompensasi dalam dunia kerja/ usaha?, Bagaimana perspektif Ajaran Islam terhadap pemberian kompensasi kerja/ usaha?

Pengertian Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Muh. Tahir Malik, kompensasi kerja adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.² Sedangkan Menurut Dessler, kompensasi kerja adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.³

Menurut Heidjrachman, kompensasi kerja adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁴ Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya.⁵

Besarnya kompensasi biasanya disesuaikan dengan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai

²Muh. Tahir Malik, *Perencanaan Strategis SDM dalam Organisasi*, (Makassar: Kretakupa Print, 2009), h. 76.

³ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogyakarta: BPFE, 2007), h. 85.

⁴Heidjrachman Suad Husnan, *Manajemen Personalita*, (Jogyakarta: Penerbit Bpfe, 2002), h. 138.

⁵Muh. Tahir Malik, *op.cit.*, h. 81.

seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) Dengan demikian, kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan/seseorang kepada karyawan (orang yang bekerja padanya) sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dengan mempunyai kecenderungan yang tetap selama karyawan tersebut bekerja padanya.

Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*. Tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi.⁶

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

⁶Muh. Tahir Malik, *Teori-teori Organisasi*, (Makassar: Kretakupa Print, 2009), h. 24.

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

6. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Muh. Tahir Malik antara lain yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

Bentuk-bentuk Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus,⁷ tetapi menurut Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus.⁸ Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.⁹ Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

c. Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).¹⁰ Sedangkan dalam bukunya Ruky kompensasi langsung diantaranya yaitu:¹¹

d. Upah/Gaji pokok

Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.

e. Tunjangan hari raya keagamaan dan gaji ke-13,14 dst.

Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.

f. Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.

Segala jenis pembagian atau (*in naturain kind*) yang diterima rutin.

⁷ Dessler, *op. cit.*, h. 85.

⁸ Muh. Tahir Malik, *Perencanaan...op. cit.*, h. 90.

⁹ Agus Darma, *Manajemen Supervisi; Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 185.

¹⁰ Veithzal Rivai, *Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 360.

¹¹ Achad Ruky, *Manajemen Pengajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 185.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler yaitu Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Dan pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.¹²

- a. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.
- b. Tunjangan Karyawan (*employee benefit*) Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.¹³ Lebih lanjut *Syamsudin Sadili* tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:
 - 1) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
 - 2) Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.

3) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.

- c. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka diperusahaan.¹⁴

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:¹⁵

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Teori-teori Pengupahan

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar ekonomi mencoba menguraikan

¹²Dessler, *loc. cit.*

¹³ Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2005), h. 442.

¹⁴ *Ibid.*, h. 449.

¹⁵Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2007), h. 127.

teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi.

1. Teori pengupahan dengan dasar hukum penawaran dan permintaan.

Adam Smith yang bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah disektor industri jauh lebih tinggi dari upah disektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah dari pertanian ke sektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.¹⁶

2. Teori upah substansi

David Ricardo seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut teori Ricardo, kalau upah buruh/ pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung melakukan pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan kerja dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ke tingkat substistensi. Demikian terus menerus yang dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar di atas dan di bawah upah substansi itu, bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan kalau nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup didunia.

3. Teori dana tetap untuk upah

Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah

merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

4. Teori produktivitas marginal

Teori ini didasarkan pada penurunan biaya marginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja ke produk marginal ke-9 dan begitu seterusnya.

5. Teori pengupahan dengan pendistribusian pendapatan nasional.

Teori pendistribusian pendapatan nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus.¹⁷

6. Teori investasi sumber daya manusia

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan memproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

7. Teori upah kontekstual

Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kondisi perusahaan itu sendiri
- b. Faktor sosial masyarakatnya
- c. Kualitas produknya,
- d. Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia
- e. Tingkat upah diperusahaan lain yang sejenis
- f. Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis
- g. Tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dsb.

Dari teori- teori tersebut di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat upah di perusahaan-perusahaan ternyata tidak dapat kita sama ratakan secara keseluruhan.

Kompensasi berdasarkan Ajaran Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah

¹⁶ Makalah Hendry Tanjung, dengan judul “*Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*”, <http://www.geocities.com/nurrachmi/lwg/ekopol/bab3.htm> (12 Desember 2015)

¹⁷ *Ibid.*

pihak. Upah (*ujrah/ajrun*)¹⁸ dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad *ujrahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.¹⁹

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah.

Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemam-

puannya. Prinsip keadilan yang tercantum dalam QS. al-Jaatsiyah/45:22

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar diberi balasan tiap-tiap diri terhadap apa yang telah dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.²⁰

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.²¹

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akherat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden negara dan tidak seorang pun yang dirugikan. Adapun soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, maka dalilnya adalah perintah Allah swt. untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya. Dan firman Allah dalam hadits qudsi:

Telah menceritakan kepada kami 'Abdullah bin 'Abdur Rahman bin Bahram Ad Darimi; Telah mencerita-

¹⁸ M. Kasir Ibrahim, *Kamus Arab*, (Surabaya: Apollo Lestari, t.th), h. 817.

¹⁹Ibnu Rusyd, "*Bidayatul Mujtadid*", diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad Zaidun dengan judul, "*Bidayatul Mujtahid, analisis Fiqih Para Mujtahid*", (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), h. 308.

²⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 2005), h. 339.

²¹ Zainudin bin Abdul Aziz Al-Malibari Al-Fanani, *Terjemah Fathul Mu'in*, (Jilid I, Cet I; Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1994), h. 838.

kan kepada kami Marwan yaitu Ibnu Muhammad Ad Dimasyqi; Telah menceritakan kepada kami Sa'id bin 'Abdul 'Aziz dari Rabi'ah bin Yazid dari Abu Idris Al Khalwani dari Abu Dzar dari Nabi saw. dalam meriwayatkan firman Allah swt. yang berbunyi: "Hai hamba-Ku, sesungguhnya Aku telah mengharamkan diri-Ku untuk berbuat zhalim dan perbuatan zhalim itu pun Aku haramkan di antara kamu. Oleh karena itu, janganlah kamu saling berbuat zhalim!"²²

Dan kerusakan apakah lagi yang lebih besar dari menganggap halal upah seorang buruh yang telah menghasilkan dan menambah kekayaan. Maka itulah Allah yang Maha Besar dan Maha Kuasa mengancam mereka yang memakan upah buruh-buruhnya dengan permusuhan dan terputus rahmat-Nya kelak di hari mana tiada lagi bermanfaat harta benda dan anak-anak mereka. Dari itulah Nabi saw. menyuruh cepat-cepat membayar upah buruh, sabdanya: "Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya."²³

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para Fuqaha mensyaratkan agar harga pekerjaan itu diketahui, dan terbatas. Mereka menetapkan untuk membayarkan upah kepada orang yang berhak menerimanya pada saat habisnya masa kontrak, dan para ulama membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, jasa perdagangan harta orang, dan lain-lain.

Penutup

Kompensasi kerja adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pihak yang menggunakan tenaga kerja sebagai upah atau imbalan (dan yang semacamnya) atas

pekerjaan yang telah dilakukan karyawan/tenaga kerja.

Kompensasi kerja diberikan berdasarkan tujuan dan manfaatnya, sebagai; Pemenuhan kebutuhan, Meningkatkan produktifitas kerja, Memajukan organisasi atau perusahaan, Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Berdasarkan kepada beberapa paradigma, di antaranya: Menghargai prestasi kerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan pegawai, Memperoleh pegawai yang bermutu, Pengendalian biaya, dan Memenuhi peraturan kerja yang ada.

Ajaran Islam sangat menghargai setiap "tetes keringat" orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah segera setelah pekerjaannya selesai dan berdasarkan "tetes keringat" (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkannya.

Daftar Pustaka

- Al-Quran dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 2005
- Darma, Agus. *Manajemen Supervisi; Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2007
- Al-Fanani, Zainudin bin Abdul Aziz Al-Malibari. *Terjemah Fathul Mu'in*, (Jilid I, Cet I; Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1994), h. 838.
- Husnan, Heidjracman Suad. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Penerbit Bpfe, 2002
- Ibrahim, M. Kasir. *Kamus Arab*, Surabaya: Apollo Lestari, t.th.
- Malayu, Hasibuan S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2007
- Malik, Muh. Tahir. *Perencanaan Strategis SDM dalam Organisasi*, Makassar: Kretakupa Print, 2009
-, *Teori-teori Organisasi*, Makassar: Kretakupa Print, 2009

²²Al-Imam Abul Husain Muslim bin al-Hajjaji al-Qusyairi an-Naisaburi, *Shahih Muslim*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 247.

²³Abi Abdillah bin Yazid al-Qazwainy, *Sunan Ibnu Majah Juz II*, (Beirut: Dār al-Fikr, 2004), h. 20.

- an-Naisaburi, Al-Imam Abul Husain Muslim bin al-Hajjaji al-Qusyairi. *Shahih Muslim*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 247.
- al-Qazwainy, Abi Abdillah bin Yazid. *Sunan Ibnu Majah Juz II*, (Beirut: Dār al-Fikr, 2004), h. 20.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta: Dana Bhakti Wahab, 2005
- Rivai, Veithzal. *Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Ruky, Achmad. *Manajemen Pengajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006
- Rusyd, Ibnu. “*Bidayatul Mujtadid*”, diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad Zaidun dengan judul, “*Bidayatul Mujtahid, analisis Fiqih Para Mujtahid*”, Jakarta: Pustaka Amani, 2007
- Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia, 2005
- Tanjung, Hendry. “Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan”, *Makalah*, lihat di <http://www.geocities.com/nurrachmi/lwg/ekopol/bab3.htm>