

Penerapan Kompensasi pada Distro Syaichona Persepektif Maqashid Syariah

Abd. Wahid

STAI Syaichona Moh. Cholil Bangkalan

abdwahid@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and understand the extent of the application of Islamic economics in terms of compensation at the shichona distro from the maqashid sharia perspective. This type of research is descriptive qualitative research based on the results of interviews and documentation using analysis techniques from Miles and Hubberman. The results showed that Distro Syaichona in compensating employees there are two types of compensation namely direct compensation and indirect compensation. Direct compensation provided by Distro Syaichona is in the form of salaries, incentives and allowances. While indirect compensation is in the form of social assistance and employee welfare. In this case, social assistance is in the form of death assistance, calamities and money lending. The application of compensation from the maqashid sharia perspective carried out by Distro Syaichona has not fully implemented hifdz al-mal in accordance with Islamic economics, the contributing factor is that Distro Syaichona has not implemented the principle of not delaying employee rights properly, because there is still a delay in providing compensation even though it is not too frequent. But on the other hand, Syaichona Distro applies the principle of hifdz al-din which is in accordance with Islamic economics, namely the principle of fairness and worthiness.

Keywords: *implementation; compensation; Maqhasid syariah.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan memahami sejauh mana penerapan ekonomi Islam dalam hal kompensasi pada distro syaichona persepektif *maqashid syariah*. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan teknik analisis dari Miles dan Hubberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Distro Syaichona dalam memberikan kompensasi kepada karyawan terdapat dua jenis kompensasi yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan Distro Syaichona berupa gaji, insentif dan tunjangan. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa bantuan sosial dan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini bantuan sosial berupa bantuan kematian, musibah dan peminjaman uang. Penerapan kompensasi perspektif maqashid syariah yang dilakukan oleh Distro Syaichona belum sepenuhnya menerapkan *hifdz al-mal* yang sesuai dengan ekonomi Islam, faktor penyebabnya adalah Distro Syaichona belum menerapkan prinsip tidak menunda hak karyawan dengan baik, karena masih terjadi keterlambatan dalam pemberian kompensasi meskipun tidak terlalu sering. Namun disisi lain distro syaichona menerapkan prinsip *hifdz al-din* yang sesuai dengan ekonomi Islam yakni pada prinsip adil dan layak.

Kata Kunci: *implementasi; kompensasi; maqhasid syariah.*

Pendahuluan

Perkembangan Sumber daya manusia (Karyawan) dalam suatu perusahaan menjadi satu hal yang sangat penting dalam menjalankan roda aktivitas serta pengembangan perusahaan. Potensi yang dimiliki dari setiap sumber daya manusia tentu berbeda, perbedaan ini yang menjadi kekuatan perusahaan untuk memanfaatkannya sebab, perbedaan ini dinilai saling melengkapi sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting. Karena segala aktivitas pekerjaan dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bekerja tidak maksimal tentu akan ada permasalahan didalam sebuah perusahaan. Namun sebaliknya, apabila sumber daya dalam sebuah perusahaan bekerja secara maksimal tentu akan membuahkan hasil seperti yang diinginkan. Melihat dari hal tersebut maka, keberhasilan dari sebuah perusahaan tergantung dari kinerja sumber daya manusia. (Hardjanto, 2010)

Beberapa tahun yang silam Indonesia digemparkan dengan demonstrasi yang dilakukan oleh buruh dan aksi mogok kerja dengan tuntutan kenaikan UMP diberbagai daerah. Kejadian tersebut memberikan suatu gambaran atas ketidakpuasan buruh terhadap kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan, tuntutan kenaikan kompensasi tersebut dengan alasan kenaikan harga BBM dan kenaikan bahan pokok. (Rinda, 2015).

Melihat dari kasus diatas memang sangat penting perlu memperhatikan besarnya kompensasi. Disadari atau tidak sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan.

Sehingga, perlunya perusahaan memperhatikan dalam pemberian kompensasi sebagai suatu balas jasa yang layak untuk mereka terima sesuai dengan kinerja yang telah dilakukannya. Semakin tinggi nilai nominal yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kesejahteraan dan semangat karyawan semakin meningkat. Sebab, kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dikemudian hari, perusahaan yang baik selalu mengapresiasi hasil jerih payah karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang lebih diakhir pekerjaan. (Wijaya A, 2015)

Agama Islam tidak hanya menjelaskan tentang ketauhidan saja, akan tetapi dalam Islam pemberian kompensasi sudah diatur dalam Al-Qur'an. Kompensasi wajib diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan diakhir pekerjaannya. (Arif M, 2015).

Distro Syaichona merupakan perusahaan bisnis yang bergerak dalam dunia *fashion* yang berada di kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Distro Syaichona menerapkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan kinerjanya. Namun, dalam penerapan pemberian kompensasi terhadap karyawannya terdapat fenomena yang kurang baik yakni pemberian kompensasi sering mengalami keterlambatan. Sehingga sebagian tenaga kerja Distro Syaichona merasa kekecewaan. Sebab mereka memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil kompensasi.

Sehubungan dengan permasalahan diatas. Maka, tujuan dalam penelitian ini yakni menganalisis penerapan kompensasi pada Distro Syaichona dalam perspektif ekonomi islam dalam hal ini sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi Distro Syaichona dan perusahaan yang lain untuk lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi.

Kajian Teori

Masalah kompensasi banyak menjadi perhatian oleh para akademisi, Meilisa (2021) dalam artikelnya "*pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan*" menyebutkan bahwa pemberian kompensasi diukur berdasarkan tingkatan dan kinerja masing-masing karyawan, adanya kompensasi sebagai pendukung agar lebih giat bekerja. Dalam kajiannya tersebut ia menyimpulkan bahwa kompensasi akan berpengaruh dalam kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Imam sendiri mengungkapkan kompensasi dalam pandangan Islam merupakan sebuah hak dari orang yang sudah melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sedangkan kompensasi merupakan kewajiban bagi orang yang memperkerjakanta. Dalam hal ini wajib memberikan upah atau balas jasa atas apa yang telah dilakukannya. Imam dalam penelitiannya yang berjudul "*kompensasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi Islam*" mengatakan dalam pandangan agama Islam pemberian kompensasi dan evaluasi kerja di nilai berdasarkan beberapa prinsip yakni keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha dan inisiatif. (Imam Mahfud, 2019).

Anton dalam penelitiannya yang berjudul "*Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance*" menegaskan melalui hasil penelitian yang telah dilakukannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Anton Saman, 2020)

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus, Penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita penelitian dengan tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian ini. Sumber data yang diperoleh meliputi sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan person yaitu diperoleh melalui wawancara dengan responden, yaitu ketua Distro Syaichona serta karyawan Distro Syaichona. Sedangkan data sekunder disini didapat beberapa studi pustaka yang berasal dari buku-buku, jurnal, maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis dari Miles dan Hubberman yakni dilakukan secara reduksi, penyajian data serta ditarik kesimpulan (Miles & Hubberman, 2009).

Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada sumber daya manusia (tenaga kerja), sebab tenaga kerja sudah memberikan tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan perusahaan demi tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrodiwiryono, 2002)

Handoko mengemukakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012) Sedangkan menurut Yahya (Yahya, 1998) kompensasi adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima dalam satu waktu tertentu dengan sebab akibat tenaga dan usaha yang telah dilakukan dalam proses produksi.

Kompensasi bisa dilakukan dengan dua cara. Yakni: kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi secara langsung bisa dalam bentuk nominal gaji, upah, komisi, insentif serta bonus. Sedangkan, kompensasi secara tidak langsung dapat berupa asuransi serta uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan. (Samsudin, 2006)

Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi serta tujuan kompensasi pada suatu perusahaan menurut Notoatmojo antara lain sebagai berikut:

- a. Terciptanya sumber daya manusia yang lebih baik. Fungsi dan tujuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong atau memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dikemudian hari.

- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Maksud dari fungsi dan tujuan kompensasi ini akan menciptakan pertumbuhan yang baik bagi perusahaan sebab dari kompensasi ini akan banyak dampak positif yang diperoleh mulai dari ikatan kerjasama antara pemilik perusahaan dan karyawan, kepuasan kerja, dan semangat kerja karyawan. Apabila pemberian kompensasi sesuai maka akan tercipta tingkat keharmonisan antara pemilik perusahaan dan karyawan sehingga mudah untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Notoatmojo, 1998)

Sistem Kompensasi

Mujanah membagi sistem pemberian kompensasi kepada karyawan secara umum sebagai berikut:

- a. Sistem waktu

Pemberian kompensasi yang berupa upah atau gaji yang disepakati berdasarkan waktunya pada umumnya diberikan setiap bulan, jam, dan bulan.

- b. Sistem hasil

Besarnya kompensasi yang diberikan dengan sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan seperti per potong, liter, dan kilogram. Dalam sistem ini besarnya kompensasi diberikan berdasarkan hasil dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan bukan ditinjau dari berapa lama waktu bekerja.

- c. Sistem borong

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerjaan serta lamanya proses pekerjaannya (Siti Mujanah. 2019)

Kebijakan Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam sistem pemberian kompensasi berdasarkan waktu, hasil dan borongan merupakan kebijakan dari sebuah perusahaan. Besar kecilnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, serta berpedoman pada prinsip keadilan. Dengan kebijakan seperti ini diharapkan akan terbinanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan dan keadilan bagi seluruh pihak.

Teori Kompensasi dalam Islam

Kompensasi dalam ekonomi Islam wajib diberikan kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan (tanggung jawab pekerjaan) dalam sebuah perusahaan, dimana perusahaan telah mendapatkan hasil dari apa yang

telah dikerjakan oleh tenaga kerja. Dalam pandangan Islam kompensasi masuk pada bagian muamalah yakni dalam sub bab *Ju'alah* (bagian pengupahan).

Ju'alah merupakan pemberian upah kepada seseorang yang telah melaksanakan tanggungan pekerjaan. (jamaluddin 2015)

Menurut Mardani (Mardani, 2014) *ju'alah* adalah sebuah perjanjian imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas terlaksananya suatu tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama.

Tidak hanya itu kompensasi dalam agama Islam sudah banyak disebutkan dalam Al-Qur'an yakni pada beberapa surat diantaranya Al-Qasas ayat 27 dan At-Taubah ayat 105. Dalam ayat tersebut pemberian kompensasi kepada tenaga kerja diperbolehkan atas jasa dan tenaga yang telah dilakukan. Kompensasi menjadi kewajiban bagi pihak yang telah memanfaatkan tenaga dan pikiran seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dan kompensasi menjadi suatu hak yang harus diterima oleh seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaannya.

Penerapan Kompensasi dalam Ekonomi Islam

Pemberian kompensasi dalam ekonomi Islam harus mencapai beberapa syarat. Syarat dalam pemberian kompensasi menurut Syafe'i (Syafe'i, 2001) adalah upah harus berupa harta yang tetap, upah tidak boleh dengan barang yang sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*.

Sedangkan pada penerapan kompensasi menurut Adifaullatifa (Adifaullatifa, 2020) terdiri dari:

a. Prinsip keadilan (*Hifdz al-din*)

Keadilan dalam segala aspek sangat ditekankan dan wajib ditegakkan. Agama Islam sangat menjunjung tinggi prinsip keadilan. Perusahaan yang menerapkan prinsip keadilan dalam penerapan sistem pemberian kompensasi kepada karyawannya sangatlah bagus dan perusahaan tersebut mencerminkan perusahaan yang dipimpin oleh orang yang benar-benar ta'at atas perintah Allah SWT. Dalam hal pemberian kompensasi prinsip keadilan ini mempunyai dua makna yakni: *pertama*, adil bermakna jelas dan transparansi yakni pemberian kompensasi sesuai dengan akad yang telah disepakati kedua belah pihak sebelum melakukan tanggung jawab pekerjaan, ekonomi Islam memang sangat menekankan pada suatu akad yakni *ijab* dan *qobul* artinya antara pihak yang ingin mempekerjakan dan tenaga kerja melakukan kesepakatan pemberian kompensasi diawal. *Kedua*, adil bermakna proporsional yakni kompensasi akan diberikan sesuai dengan ringan dan beratnya

tenaga kerja. Apabila pekerjaannya lebih berat maka, kompensasi yang akan diberikan oleh pihak pemberi kompensasi tersebut lebih banyak. Namun sebaliknya, apabila pekerjaan tersebut lebih ringan maka kompensasi yang diberikan lebih sedikit. Sehingga yang menjadi tolak ukur pemberian kompensasi proporsional disini adalah sesuai dengan tugas yang diberikan.

b. Tidak menunda hak tenaga kerja (*Hifdz Al-Mal*)

Islam telah menyerukan untuk tidak menunda-nunda pemberian kompensasi kepada seseorang yang berhak menrimanya. Bentuk menunda-nunda pemberian kompensasi kepada tenaga kerja merupakan sebuah perbuatan kedzaliman. Anjuran untuk menyegerakan pemberian kompensasi sebagaimana sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW yakni:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Yang artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah)

Dapat dipahami bahwa maksud dari sabda Nabi diatas dalam pemberian kompensasi atau upah segera diberikan apa yang sudah menjadi hak tenaga kerja setelah pekerjaannya selesai. Bahkan didalam hadis tersebut dalam pemberian kompensasi jangan sampai keringatnya kering. Sehingga dalam hal ini pemberian kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah kedua belah pihak lakukan. Apabila dalam kesepakatan tersebut pemberian kompensasi diakhir pekerjaan maka bersegeralah untuk diberikan. Namun, apabila dalam kesepakatan diawal pemberian kompensasi setiap bulan maka pemberian kompensasi diberikan pada akhir bulan. Apabila kesepakatan dalam pemberian kompensasi ditunda tanpa adanya sebab. Maka, hal tersebut merupakan sebuah tindakan kedzaliman. (Tuasikal, 2013).

Hasil Dan Pembahasan

Penerapan Kompensasi pada Distro Syaichona

Hasil wawancara dari ketua Distro Syaichona menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan pada Distro Syaichona sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan diawal sebelum melakukan tanggung jawab pekerjaan antara perusahaan dan tenaga kerja. Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja pada Distro Syaichona sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung dapat berupa: insetif, gaji, dan upah. Adapun kompensasi langsung yang diberikan oleh Distro Syaichona kepada para tenaga kerjanya berupa:

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk materi yang diterima oleh setiap pekerja atau karyawan yang telah melakukan atau menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang mana dalam hal ini karyawan telah memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. (Imam, 2019)

b. Tunjangan

Mujanah mengatakan bahwa tunjangan merupakan *payment* dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua ataupun sebagian dari tunjangan tersebut. Adapun tunjangan selain komponen upah yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari: tunjangan fungsional, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya (Mujanah. 2019)

Tunjangan fungsional merupakan sebuah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan dilingkungan kerja yang lebih berat yang pengaruhnya meliputi keselamatan serta kesehatannya. Sehingga dalam hal ini distro syaichona memberikan tunjangan fungsional kepada karyawan nya yang memiliki beban tanggung jawab yang lebih berat. Seperti halnya tunjangan fungsional diberikan kepada karyawan bagian pengambilan barang keluar kota. Sebab semua barang yang ada di distro syaichona tersebut tidak melalui proses pemesanan dengan sistem online akan tetapi dengan kulak-an atau pengambilan barang ditempat. Karyawan yang seperti ini rawan dengan tingkat keselamatannya dalam perjalanan ambil barang maka distro syaichona memberikan tunjangan fungsional kepada karyawannya.

Tunjangan jabatan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan tertentu yang menempati serta mengatur karyawan dibawahnya. Pada distro syaichona pemberian tunjangan jabatan diberikan kepada: Ketua pemasaran, Ketua HRD, dan Ketua Keuangan.

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, tunjangan hari raya tersebut pada distro syaichina diberikan selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari raya.

c. Intensif

Intensif merupakan sebuah penghargaan dalam penerimaan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi agar lebih berprestasi kembali (Priyono.2008) Pemberian intensif pada distro syaichona diberikan karyawan yang menemukan gagasan dan berhasil dilakukan hingga mencapai target perusahaan. Pemberian intensif ini merupakan bonus kepada karyawan diluar gaji utamanya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan seperti pakaian kerja, uang pensiun dan lain sebagainya. Adapun kompensasi secara tidak langsung pada distro syaichona sebagai berikut:

a. Bantuan sosial dan kesejahteraan

Bantuan sosial dan kesejahteraan diberikan dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung ini diharapkan semua karyawan agar mampu hidup sejahtera bersama keluarganya dalam kehidupan sehari-harinya. Adapun kompensasi secara tidak langsung dalam bentuk bantuan sosial dan kesejahteraan karyawan antara lain meliputi:

- 1) Bantuan kematian, bantuan dalam hal ini diberikan kepada ahli waris apabila karyawan dan orang tua karyawan meninggal dunia. Maka distro syaichona memberikan kompensasi kepada ahli waris tersebut.
- 2) Bantuan pinjaman uang, distro syaichona akan memberikan kompensasi berupa pinjaman uang apabila ada dari karyawannya yang sedang terdesak untuk biaya pengobatan baik istri ataupun anaknya.
- 3) Bantuan musibah, distro syaichona akan memberikan kompensasi kepada karyawan yang mengalami musibah seperti kebakaran atau banjir yang menimpa tempat tinggal karyawan tersebut.

b. Kompensasi dalam hal kesejahteraan

Kompensasi dalam hal ini diberikan kepada karyawan yang sedang menderita sakit parah, karyawan distro syaichona yang sedang sakit tersebut akan dibawa ke rumah sakit dengan biaya ditanggung perusahaan.

Implementasi Kompensasi

Distro Syaichona berupaya memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya dengan adil sesuai dengan tupoksinya masing-masing dalam setiap pekerjaan yang

dilakukannya. Keadilan pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Pemberian kompensasi secara adil juga merupakan suatu bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawan. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi perspektif ekonomi Islam. Adapun kompensasi perspektif ekonomi Islam yang diimplementasikan oleh Distro Syaichona antara lain sebagai berikut:

Upah (Penetapan Upah)

Penetapan upah pada distro syaichona ini berpedoman pada struktur dan skala upah, serta berdasarkan pada pengamatan perusahaan atas kemampuan atau potensi setiap karyawan, kontribusi dan prestasinya. Distro Syaichona juga menetapkan pemberian upah pada struktur jabatannya. Semakin tinggi jabatannya maka penetapan upah dilakukan sesuai dengan tugasnya, hal ini sebagai bentuk dari prinsip keadilan. Apabila di samakan dengan anggota maka hal ini akan menjadi kecemburuan sosial dalam lingkup penetapan upah ditinjau dari struktur jabatannya. Hal tersebut selaras dengan Al-Quran surat Al-Jatsiyah ayat 22 yang mana dalam hal ini menjadi dasar atau landasan prinsip keadilan dalam penetapan upah. Dalam QS. Surat Al- Jatsiyah ayat 22 Allah berfirman:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِئْجَزَى كُلِّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Ayat diatas memperjelas bahwa dalam penetapan upah bagi setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya serta sumbangsih dalam pekerjaan maka dari itu harus dibayarkan tidak kurang dari apa yang telah dikerjakannya.

Upah (Pembayaran Upah)

Pemberian atau pembayaran upah yang diterapkan oleh Distro Syaichona yang sebelumnya tidak tepat waktu. Dimana para karyawan menyampaikan keluhan kesahnya terhadap perusahaan karena keryawan harus memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupannya. Maka evaluasi perusahaan atau distro syaichona saat ini mampu membayar karyawan dengan tepat waktu dan tidak pernah melewati batas tanggal yang telah disepakati. Apabila tanggal yang telah ditetapkan dalam penerimaan kompensasi jatuh pada tanggal merah atau hari libur perusahaan maka solusi dari distro syaichona pemberian upah dilakukan diawal atau sebelum tanggal merah tersebut. Hal tersebut mengacu pada hadis Nabi Muhammad dari Abdullah bin Umar.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, Shahih)

Maksud dari hadis tersebut bahwa ada hak pekerja yang harus disegerakan dalam pemberian kompensasi, setelah selesai pekerjaan atau sesuai dengan kesepakatan pembayaran kompensasi baik diawal bulan atau diakhir.

Penerapan kompensasi pada distro syaichona selalu mengedepankan nilai-nilai ekonomi Islam dimana dalam hal ini prinsip-prinsip pemberian kompensasi kepada karyawan diberikan sebagai berikut:

Adil dalam makna jelas dan transparan

Dalam segala aktivitas atau transaksi bisnis agama Islam telah mengajarkan antara kedua belah pihak harus terciptanya unsur rela. Bentuk sikap rela antara keduanya sangat dikedepankan. Agama Islam melarang adanya keterpaksaan yang mana dalam hal ini akan ada pihak yang merasa dirugikan. Sehingga dikhawatirkan seseorang memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.

Hasil wawancara kepada ketua dan karyawan distro syaichona. Perusahaan ini melakukan kontrak perjanjian pemberian kompensasi dilakukan diawal sebelum mereka jadi karyawan tetap. Ghoffar selaku ketua pada distro syaichona mengatakan bahwa adanya perjanjian kontrak awal sebelum menjadi karyawan tetap agar kompensasi lebih jelas. Karyawan distro syaichona membenarkan adanya perjanjian dan kontrak awal dalam hal kompensasi yang terjadi kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Dalam kesepakatan yang terjadi tidak ada karyawan yang keberatan akan hal tersebut. Hal ini membuktikan bahwa distro syaichona mempunyai loyalitas tinggi dalam memenuhi hak-hak karyawan. Sehingga distro syaichona memang benar-benar menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam hal pemberian kompensasi yakni adanya kesepakatan yang mana antara perusahaan dan karyawan sama-sama rela tidak ada paksaan dan karyawan tidak merasa dirugikan.

Adil bermakna proporsional atau layak

Keadilan merupakan hal yang sangat penting dalam ajaran agama Islam. Adil dalam arti menempatkan sesuatu pada tempatnya. Terkait prinsip keadilan kepala bagian personalia yang juga mempunyai jabatan bagian keuangan menerapkan pemberian kompensasi secara adil. Adil dalam hal ini saat pemberian upah atau gaji. Dari hasil wawancara didapatkan bahwa dalam pemberian kompensasi distro syaichona memberikan sesuai pekerjaan dan kesesuaian jabatan yang diembannya. (Syukron, 2023)

Hal tersebut diungkapkan oleh informan yang lain. Informan tersebut menjelaskan karyawan di distro syichona sudah saling mengerti atau paham atas pekerjaannya. Sehingga tidak ada yang merasa dibeda-bedakan atas segala hal apapun. Termasuk dalam jumlah penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hal diatas mencerminkan bahwa distro syaichona telah merapkan sikap adil dalam pemberian kompensasi dimana adil yang dimaksud dalam hal ini yakni sesuai dengan porsinya atau setara dengan hasil yang dikerjakan oleh karyawan distro syaichona. Selain adil perusahaan juga mempunyai target untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penerapan sikap adil ini berlaku bagi karyawan yang memiliki integritas yang tinggi untuk distro syaichona hingga ia berhasil atau berprestasi dalam bidangnya. Misalnya karyawan dalam bidang pemasaran mempunyai ide atau terobosan baru untuk menggenjarkan strategi pemasarannya hingga ia berhasil mencapai target perusahaan dengan menggunakan strategi tersebut. Maka, distro syaichona tidak segan-segan memberikan bonus kepadanya.

Tidak menunda hak karyawan

Menunda-nunda pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan sebuah bentuk kezaliman. Sebagai seorang karyawan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi sebagian menunggu dari hasil jerih payah pekerjaan mereka dalam bentuk kompensasi tersebut.

Hasil wawancara pada ketua dan karyawan distro syaichona menjelaskan bahwa dalam pemberian kompensasi secara langsung memang walaupun tidak sering tetapi terkadang pemberian kompensasi mengalami keterlambatan atau tidak tepat waktu. Hal ini disampaikan oleh ketua karena faktor tanggal merah atau libur perusahaan dan faktor lupa. Pemberian kompensasi berupa gaji diberikan secara langsung dengan cara mentransfer ke rekening masing-masing karyawan. Begitu juga dengan tunjangan dan insentif juga di transfer secara bersamaan. Selaras dengan pernyataan dari Wildan yang menyampaikan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh distro syaichona dengan cara mentransfer ke rekening karyawan yakni pada saat akhir bulan (Wildan, 2023).

Melihat dari pemaparan tersebut dampak dari keterlambatan kompensasi yang diterima oleh karyawan menimbulkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan dimana dalam hal ini kinerja karyawan menurun apabila sudah ada indikasi penurunan kinerja karyawan maka akan berdampak besar bagi perusahaan. Maka dalam hal ini distro

syaichona berupaya untuk memberikan kompensasi sebelum tanggal atau hari libur perusahaan.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan dalam pembahasan diatas bahwa kompensasi yang diterapkan oleh Distro Syaichona kepada para karyawannya telah diatur dalam perjanjian diawal untuk menjadi pekerja, sehingga kesepakatan dalam pemberian kompensasi ditetapkan diawal. Pemberian kompensasi diberikan dengan cara transfer kepada rekening karyawan di akhir bulan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterapkan terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Bentuk kompensasi secara langsung meliputi gaji, tunjangan dan insentif. Adapun pemberian kompensasi secara tidak langsung terdiri dari bantuan sosial dan kesejahteraan. Bantuan sosial meliputi bantuan kematian, bantuan pinjaman uang dan bantuan musibah. Kompensasi perspektif Maqashid syariah yang diterapkan oleh Distro Syaichona dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak karyawan. Adapun penerapan kompensasi perspektif maqasyid syariah yang diterapkan oleh distro syaichona meliputi prinsip keadilan (*hifdz al-din*) dalam penetapan kompensasi karyawan sesuai dengan pekerjaan dan jabatannya. Namun, dalam prinsip tidak menunda hak karyawan distro syaichona belum sepenuhnya menerapkan hal ini dikarenakan masih ada keterlambatan dalam pemberian kompensasi. Sehingga dalam hal ini diharapkan menjadi bahan evaluasi agar salah satu pihak tidak merasa dirugikan dan kurangnya loyalitas karyawan untuk perusahaan disebabkan keterlambatan pemberian kompensasi. Maka hal ini bisa menjadi rujukan bagi pemilik perusahaan yang lain agar tidak menunda-nunda pemberian hak kompensasi kepada karyawan pada perusahaannya. Agar tercipta semangat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Adifaullatifa. 2020. Pengaruh etos kerja islami dan kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan di Toko Mala. Skripsi. Program Studi Ekonomi Syariah STAI Darul Hikmah Bangkalan.

Arif M. 2012. Kompensasi kerja dalam pandangan ekonomi Islam. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Trunojoyo Madura, Madura.

Diastuti, Meilisa. (2021), “pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan”, *journal JEBM*, Vol. 14 No. 2, hlm. 248-525. [Hhttps://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA](https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA)

Handoko T. 2012. Manajemen personalia & sumber daya manusia. Edisi pertama. BPFE. Yogyakarta.

Hardjanto I. 2010. Manajemen sumber daya aparatur. Edisi pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta. <https://stai-binamadani.ejournal.id/Madanisyariah/article/view/138/110>

Imam. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT sejahtera. Skripsi. Program studi ekonomi syariah fakultas syariah Universitas Sunan Ampel Surabaya.

Jamaludin. 2015. Kompensasi sebagai motivator kinerja karyawan. Jurnal kewirausahaan dan bisnis. 1(2): 9.

Mahfud, Imam. (2019), “kompensasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ilmu ekonomi Islam”, *journal madani syari'ah*, Vol. 2 No. 2, hlm 45-64.

Mardani. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan. Jurnal ekonomi dan bisnis islam. 2(2): 11.

Miles M. & Hubberman. 2009. Analisis data kualitatif: buku sumber tentang metode-metode baru. Edisi pertama. UI Press.

Priyono & Marnis. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. Zifatama publisher. Sidoarjo.

Rinda W. 2015. Kompensasi tak hanya penting bagi buruh tapi juga bagi pengusaha dan pemerintah. Diskusi publik. Pascasarjana Universitas Air Langga, Surabaya. 21 hal.

Saman, Anton, (2020), “*Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance*”, *journal IJEBAR*, Vol. 4 Issue 1, hlm. 185-188. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/947/471>

Samsudin S. 2006. Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. PT Pustaka setia. Bandung.

Sastrodiwiryo. 2002. Manajemen tenaga kerja Indonesia. Edisi ketiga. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Siti Mujanah. 2019. Manajemen kompensasi. Putra media nusantara. Surabaya.

Soekidjo Notoatmojo. 1998. Pengembangan sumber daya manusia. PT Rineka cipta. Jakarta.

Syafe'i. 2001. Kompensasi. AMPYKPN.

Syukron. 2023. Karyawan distro syaichona.

Tuasikal. 2013. Muamalah. Edisi kedua. PT Raja Grafindo. Jakarta.

Wijaya A. 2015. Metode kompensasi IMB Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis. 1(1): 15.

Wildan. 2023. Karyawan distro syaichona.

Yahya. 1998. Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. Bumi aksara. Jakarta.