

PRINSIP KEADILAN DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN *HOME KONVEKSI*

Ilmia Rofi¹, Hanif Noer Kholis², Rudy Haryanto³
Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan¹²³

E-Mail: student.iainmadura.ac.id, student.iainmadura.ac.id,
rudy@iainmadura.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explore the principle of justice in compensating employees of home convection. This research was conducted at home convection in Paterongan village. The type of research in this study uses descriptive qualitative methods based on the results of observations and interviews using Sugiyono's analysis techniques. The results showed that home convection in compensating employees there are two forms of compensation, namely direct compensation and indirect compensation. Direct compensation is given in the form of salaries and bonuses. While indirect compensation in the form of allowances including lunch allowances and holiday allowances. The basis of the principle of fairness in compensation is explained in Mondy's theory, the Qur'an and Hadith, and raises Dessler's opinion. The provision of home convection compensation in Paterongan village applies the principle of justice as evidenced by the payment of wages in accordance with the agreement and employee responsibilities, not delaying payment and providing allowances and bonuses with the aim of improving employee performance and as a form of responsibility of business owners to employee rights.

Keywords: *principle of justice, application, compensation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi mengenai prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi pada karyawan *home konveksi*. Penelitian ini dilakukan pada *home konveksi* di desa Paterongan. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan menggunakan teknik analisis dari sugiyono. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *home konveksi* dalam memberikan kompensasi kepada karyawan terdapat dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan diantaranya tunjangan makan siang dan tunjangan hari raya. Dasar prinsip keadilan dalam kompensasi dijelaskan dalam teori Mondy, al-Qur'an dan Hadis, serta mengangkat pendapat Dessler. Pemberian kompensasi *home konveksi* di desa Paterongan menerapkan prinsip keadilan terbukti dengan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan dan tanggung jawab karyawan, tidak menunda pembayaran serta memberikan tunjangan dan bonus dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bentuk tanggung jawab pemilik usaha terhadap hak-hak karyawan.

Kata Kunci : prinsip keadilan, penerapan, kompensasi

Pendahuluan

Kompetisi dalam dunia bisnis menuntut pemilik usaha harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar usahanya dapat berkembang lebih baik serta merujuk pada kemajuan. Sumber daya yang memiliki peran penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting karna tanpanya usaha atau bisnis tidak akan berjalan. Namun demikian, penting bagi usaha memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tujuan utama untuk memenuhi kemajuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perkembangan sumber daya manusia atau karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. (Rohim & Rudy Haryanto, 2023).

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara karyawan dan pemilik usaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain dan adanya kesepakatan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja akan ditetapkan oleh buruh dan majikan dan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian yang telah dibuat. (Asikin et al., 2016)

Perjanjian yang telah disepakati harusnya tidak berat sebelah tetapi kedua pihak harus bersikap adil dan jujur dalam semua urusan mereka sehingga tidak terjadi kezaliman terhadap pihak lain dan tidak merugikan kepentingan perusahaan, seperti tidak dibayarnya upah kepada pekerja dan pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan sehari penuh tanpa adanya istirahat. Indonesia pernah 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.

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya serta memiliki kehidupan yang layak. Karyawan bekerja untuk hidup layak sementara pemilik usaha

memilih mereka untuk mendukung tercapainya tujuan usaha mereka. Sehingga mereka saling membutuhkan sudah sewajarnya jika pemilik usaha memberikan kompensasi yang layak maka karyawan akan bekerja secara maksimal. Hal ini selaras dengan pendapat (Azar, 2019) bahwa kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan adalah harga tenaga kerja, dan jika masyarakat menunjukkan pemikiran relatif sehubungan dengan harga lainnya, maka masuk akal jika mereka juga melakukan hal yang sama sehubungan dengan harga tenaga kerja.

Menurut pendapat Thomas H. Stone (1982) dalam buku Manajemen Kompensasi karya Siti Mujanah bahwa, "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*", atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. Sedangkan Siti Mujanah berpendapat bahwa Manajemen Kompensasi merupakan suatu kegiatan dalam merancang, mengelola, dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, objektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. (Mujanah, 2020)

Manajemen kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, akan tetapi sangat kompleks. Adanya berbagai pendekatan dalam manajemen kompensasi menunjukkan kompleksitas permasalahan ini. Tidak ada pendekatan yang sempurna. Semua pendekatan manajemen kompensasi yang ada mengandung kelebihan dan kekurangan masing-masing. Manajemen kompensasi yang efektif harus didesain sesuai dengan karakteristik organisasi dan mempertimbangkan aspek budaya, sosial, hukum, dan kemanusiaan. (Andriani et al., 2022)

Dengan demikian sudah jelas bahwa kompensasi menjadi tindakan bijaksana yang harus pemilik usaha lakukan kepada karyawan. Kesalahan dalam pengaturan, penerapan dan pemberian kompensasi dapat berdampak pada pemilik usaha dan karyawan. Akibatnya, mungkin Karyawan akan merasa bekerja hanya sebagai alat untuk melakukan pekerjaan rutin tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan, yang pada akhirnya akan mengurangi pada produktivitas kerja dan berdampak terhadap tidak tercapainya tujuan yang ingin dicapai usaha tersebut.

Pengaturan serta penetapan Pemberian kompensasi perlu dan wajib mementingkan keadilan karyawan. Keadilan merupakan pilar utama dalam landasan ajaran Islam, dan prinsip ini memainkan peran krusial dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan manajemen. Dalam konteks manajemen syariah, aspek kompensasi menjadi pusat perhatian karena memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Riski & Maulana, 2023)

Bukan hanya Islam yang menyoroti tentang keadilan dalam kompensasi tetapi juga yang dipaparkan oleh Simamora dalam bukunya bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi terdapat tiga jenis diantaranya, pertama keadilan eksternal yaitu tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan – pekerjaan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Kedua keadilan Internal yaitu tingkat gaji yang pantas atau patut diberikan dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Ketiga keadilan individu berarti bahwa individu karyawan merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan rekan sekerjanya. (Simamora, 2006) Dari tiga bentuk keadilan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi yaitu tingkat gaji yang pantas diterima oleh karyawan sesuai dengan hasil kerjanya dan tetap mempertimbangkan tingkat kenaikan gaji pada karyawan perusahaan lain.

Kompensasi sendiri dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung (*Financial*) dan tidak langsung (*Non Financial*), Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain itu kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan Kesehatan. (Indriani et al., 2020)

Perusahaan besar atau perusahaan yang memiliki banyak karyawan tentunya mengelola manajemen kompensasi dengan sangat baik karena selain menguntungkan karyawan, sistem kompensasi ini juga menguntungkan perusahaan. Selain karena hal itu, pemberian kompensasi pada buruh atau pekerja

ini juga diatur dalam undang – undang no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan ketenagakerjaan. Berbeda dengan usaha kecil atau usaha rumahan yang berjalan tanpa struktural organisasi yang jelas, usaha mandiri tanpa campur tangan pemerintah serta manajemen dalam pengelolaan usahanya tidak semaksimal perusahaan besar.

Pekerja pada *home konveksi* merupakan pekerja yang masuk pada sektor informal karna tidak ada perjanjian atau kontrak kerja yang jelas seperti pada pekerja sektor formal. Akan tetapi, Besarnya serta sistem pemberian balas jasa atau kompensasi nya telah disepakati dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Home konveksi di desa Paterongan Bangkalan merupakan usaha kecil atau usaha rumahan masyarakat desa tetapi cukup terkenal dikalangan masyarakat Bangkalan. Terbukti para penjahit sering menerima pesanan dari berbagai daerah di kabupaten Bangkalan bahkan ada pula yang menerima pesanan dari luar kabupaten Bangkalan seperti Sampang dan Sumenep. Di desa Paterongan Bangkalan terdapat banyak orang yang menjalankan usaha konveksi seperti menjahit kemeja, takwa, celana, baju jubah cewek dan lainnya. Mayoritas melayani jasa jahit busana secara partay seperti seragam sekolah ada juga yang menjadi penjahit sebuah distro. Pemilik usaha juga tidak merasa takut dengan maraknya *market place* menjual busana dengan harga yang murah karna setiap konveksi sudah memiliki pelanggan. Usaha ini juga telah berhasil menyerap tenaga kerja atau membuka lapangan kerja bagi masyarakat desa yang tidak memiliki latar belakang Pendidikan serta ibu rumah tangga yang membantu perekonomian suami. Beragam sistem pemberian kompensasi yang dijalankan, berbeda tempat usaha berbeda juga manajemen kompensasi yang dijalankan tergantung kesepakatan awal antara pemilik usaha dan karyawan..

Tentunya eksistensi usaha jahit busana ini tidak terlepas dari kerja karyawan yang berkualitas dan mumpuni dalam bidangnya. Pemilik usaha juga tentunya memiliki peran untuk mendorong karyawannya agar bertanggung jawab

terhadap kerjanya. Dengan memberikan kompensasi secara adil agar menjadi penyemangat baginya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat banyak penelitian sebelumnya yang membahas tentang kompensasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Fika Sari yaitu penelitian tentang *Kompensasi Karyawan Tetap dengan Tidak Tetap Perspektif Masalah dan Keadilan* tujuannya melakukan Penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan tetap dan tidak tetap dalam perspektif masalah dan keadilan. Penelitian ini berupa penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dan observasi Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi terhadap karyawan tetap dengan tidak tetap di Pabrik Gula Bone telah berjalan dengan baik, semua kegiatan yang dilakukan karyawan mengacu pada aturan yang telah ditetapkan yang tertuang dalam aturan ketenagakerjaan yaitu untuk karyawan tetap berdasarkan UMP (Upah Minimum) serta tunjangan, sedangkan untuk karyawan tidak tetap hanya berdasarkan Upah Minimum. Sedangkan pemberian kompensasi telah sesuai perspektif masalah dimana karyawan tetap dan tidak tetap dipandang sebagai keluarga sendiri yang harus diperlakukan selayaknya dan perlu dihargai keadaannya. Adapun dalam perspektif keadilan pemberian kompensasi yang adil diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan tingkat jabatan. (Fikasari & Amir, 2022)

Selain itu juga ada penelitian yang dilakukan oleh Abd. Wahid tentang *Penerapan Kompensasi pada Distro Syaichona Persepektif Maqashid Syariah* tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan memahami sejauh mana penerapan ekonomi Islam dalam hal kompensasi pada distro syaichona persepektif maqashid syariah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. 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. 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.(Wahid, 2023)

Terakhir, penelitian tentang kompensasi dilakukan oleh Moh. Anis dan Rudy Haryanto dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam* dimana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mendalami sistem pengupahan eksternal, sistem pengupahan internal, dan sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam pandangan ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya yaitu sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo sejalan dengan konsep pengupahan dalam pandangan ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman.(Anis & Haryanto, 2023)

Dari tiga penelitian diatas terdapat persamaan dengan artikel yang akan kami teliti yaitu menganalisa pemberian kompensasi dalam pandangan Islam dimana Islam menegaskan bahwa kompensasi harus diberikan secara adil. Tetapi, terdapat perbedaan artikel ini dengan artikel sebelumnya yaitu terkait objek penelitian dan subjek penelitian. Subjek yang diteliti pada artikel ini merupakan karyawan yang tidak terikat dengan perusahaan atau usaha yang sistem kompensasinya diatur oleh upah minimum daerah.

Artikel ini akan mengeksplorasi mengenai sistem pemberian kompensasi pada karyawan usaha rumahan yang struktur organisasinya serta manajemennya belum tertata. Selain itu, mengeksplorasi sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan prinsip keadilan. Tujuannya adalah untuk memberikan garis besar bagaimana seharusnya sebuah bisnis memberikan kompensasi pada karyawannya. Menghadirkan keadilan kedalam sistem kompensasi karena dampaknya akan dirasakan oleh pemilik usaha, karyawan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Terakhir penelitian ini akan menyoroti apakah sistem pemberian kompensasi dalam home konveksi di desa Paterongan sudah menghadirkan atau menerapkan prinsip keadilan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebagai penelitian yang berarti seluruh pemilik usaha konveksi di desa Paterongan, ada sekitar 16 tempat usaha rumahan jahit busana yang terdapat di desa Paterongan. Sementara sampel yang dijadikan objek penelitian Kegiatan penelitian ini dilakukan pada lima home konveksi di desa Paterongan. Alasan diambilnya lima home konveksi sebagai sampel penelitian ini karna usahanya bertahan lebih dari sepuluh tahun dan memiliki jumlah karyawan lebih banyak dibandingkan yang lain, diantaranya: *Ufan Taylor, Penjahit Barokah, An Nur Konveksi, Demangan Koko Konveksi, dan H. Mosleh Taylor.*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan *Interview* (Wawancara) pada sampel yang telah ditentukan. Setiap usaha dilakukan wawancara kepada pemilik usaha serta karyawan yang mewakili. Sementara Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kualitatif yang merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi, pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, olahraga dan seni budaya dan lain-lain sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. (Sugiyono, 2017)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Pemberian Kompensasi Pada Karyawan *Home Konveksi* Di Desa Paterongan

Pada bagian ini pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi pada lokasi penelitian sekaligus melakukan wawancara kepada enam pemilik usaha konveksi serta satu orang mewakili karyawan dari usahanya. Semua pemilik usaha memaparkan bahwa tanggung jawab karyawan adalah menjahit satu potong jenis busana (yang sedang digarap) hingga selesai.

Sementara pemilik usaha bertanggung jawab membuat model/memotong kain. Penerapan kompensasi pada setiap usaha memiliki aturannya masing – masing sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan diawal sebelum melakukan tanggung jawab pekerjaan antara pemilik usaha dan tenaga kerja. Salah satu sistem pemberian kompensasi yang paling dominan yaitu kompensasi langsung berupa upah perunit. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha pada karyawan *home konveksi* dapat di klasifikasikan menjadi kompensasi langsung berupa upah dan bonus, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan makan siang dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan H. Usman pemilik *Ufan Taylor* bahwa penerapan kompensasi pada usahanya yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah/gaji dan bonus sementara kompensasi tidak langsung berupa tunjangan makan siang ,tunjangan hari raya dan libur kerja. Mengenai upah/ gaji yang diterapkan adalah upah perunit. Upah perunit ini adalah upah yang diberikan berdasarkan satu potong garapan yang diselesaikan. Akan tetapi, pemilik usaha akan membayar karyawan setelah pesanan selesai dibayar oleh konsumen. Hal ini telah disepakati sebelumnya antara pemilik usaha H. Usman dan Karyawannya. Ketentuan harga perunit sesuai dengan tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan garapan, semakin sulit garapan harga perunitnya akan mahal. Alasannya ketika garapan yang dikerjakan sulit maka karyawan dalam sehari hanya dapat menyelesaikan garapannya sedikit tetapi jika garapannya mudah maka akan diselesaikan dengan cepat dan yang dihasilkan banyak. Selain hal itu, ketika garapan yang akan dikerjakan sulit tentunya harga yang diminta pemilik usaha kepada konsumen akan mahal. Begitu pula sebaliknya jika garapannya mudah maka harganya juga akan murah, seperti halnya ongkos untuk pesanan baju kemeja dan jas almamater itu berbeda. Karyawan juga akan mendapatkan bonus diluar upah jika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Selain kompensasi langsung, pada usaha H. Usman juga menerapkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan makan siang, tunjangan hari raya dan libur kerja. Pada usaha ini karyawan mendapatkan makan siang gratis yang disediakan oleh H. Usman dan tunjangan hari raya berupa barang seperti sarung

baru atau baju baru diberikan kepada semua karyawan. Pada umumnya tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan yang sudah minimal satu tahun bekerja tetapi tidak dalam usaha H. Usman meskipun karyawan itu belum satu tahun tapi pada saat bulan Ramadhan sudah menjadi karyawan maka akan mendapatkan tunjangan hari raya. Karyawan juga diperkenankan izin bekerja jika ada keperluan atau sakit serta libur kerja pada hari besar perayaan agama Islam.

Pada usaha bapak Noer (*An-Nur Konveksi*) dan Musthafa (*Demangan Koko Konveksi*), sistem pemberian kompensasinya tidak jauh berbeda karena usaha mereka berdekatan, mereka juga masih satu keluarga. Sistem kompensasi yang diterapkan yaitu kompensasi secara langsung berupa upah perunit satu potong garapan dibayar satu minggu satu kali, dan pemberian bonus sewaktu garapan mendesak untuk segera diselesaikan. Ketentuan harga perunit sesuai dengan kesepakatan awal atau sebelum proses pengerjaan, sama halnya dengan usaha pada H. Usman. Ketika pemilik usaha mendapatkan ongkos lebih mahal karna pengerjaan pesanan sulit maka karyawan juga akan mendapatkan upah dari harga perunit mahal, begitu pula sebaliknya. Pemberian bonus diberikan sebagai upah tambahan karna sudah membantu pemilik usaha mengerjakan pesanan yang mendesak. Bonus ini juga berbeda dari upah lembur, bonus ini memang diberikan oleh pemilik usaha diluar hak karyawan. Selain itu, menerapkan kompensasi secara tidak langsung berupa tunjangan makan siang serta tunjangan hari raya berupa uang diberikan pada ahir bulan Ramadhan. Selama bulan Ramadhan karyawan bekerja pada malam hari dan libur lima hari sebelum hari raya dan tiga hari setelah hari raya idul fitri. Karyawan juga diperkenankan libur jika memiliki kepentingan, tidak hanya itu karyawan akan mendapatkan jatah libur pada hari besar perayaan Islam lainnya.

Berbeda dengan pemberian kompensasi yang diterapkan pada usaha H. Gufron (*Penjahit Barokah*) dengan usaha yang telah dipaparkan sebelumnya, mengatakan bahwa sistem kompensasi secara langsung yang diterapkan pada usahanya berupa upah sistem waktu dimana besaran upah yang ditetapkan berdasarkan standar waktu harian tetapi pembayarannya satu minggu satu kali, pengupahan sistem waktu itu relatif mudah. Pada usaha H. Gufron ini mempunyai jam kerja dari jam 8 sampai jam 4 istirahat pada jam 12 sampai jam 1 sekalian

disediakan tunjangan makan siang. Selain upah H. Gufron juga memberikan bonus berupa uang tambahan apabila pesanan banyak dan harus segera diselesaikan. Bonus yang diberikan berbeda dari upah harian atau upah lembur. Usaha jahit busana H. Gufron ini merupakan usaha turun temurun dari keluarga, sebagai penerus sistem kompensasi yang dijalankan merupakan sistem yang sejak dulu dijalankan keluarga. H. Gufron juga memberikan kompensasi tunjangan hari raya kepada karyawannya berupa paket sembako. Terdapat pembeda terkait pengupahan kepada karyawan lama dan karyawan baru. Karyawan lama dianggap sudah mahir dalam menyelesaikan pesanan serta lebih cepat dan tingkat loyalitasnya terbukti sehingga upahnya lebih tinggi dibanding karyawan baru. Karyawan diperkenankan izin jika memiliki kepentingan dan memiliki hak libur yang sama seperti pada usaha sebelumnya yaitu libur pada hari besar perayaan umat Islam.

Sementara pada usaha H. Mosleh (*H. Mosleh Taylor*) sistem pemberian kompensasinya sama dengan H. Gufron. Perbedaannya yaitu H. Mosleh memberikan dua kali tunjangan dalam satu tahun tunjangan bulan maulid serta tunjangan hari raya. Selama bulan Ramadhan sampai tujuh hari setelah lebaran karyawan diliburkan, supaya karyawan fokus beribadah. Pada usaha ini tidak menerima pesanan selama bulan Ramadhan, pekerjaan diselesaikan sebelum bulan Ramadhan. Karyawan harus lembur demi menyelesaikan pekerjaannya sebelum bulan Ramadhan. Dari kerja keras mereka itulah pemilik usaha memberikan bonus diluar upah dan uang lembur. Semua pembayaran upah dan bonus dibayarkan sehari sebelum memasuki bulan Ramadhan.

Selain penjelasan yang disampaikan oleh pemilik usaha, perwakilan karyawan yang telah diwawancara juga menjelaskan hal yang sama atau sesuai dengan yang dipaparkan oleh pemilik usaha. Para karyawan juga menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawabnya. Bagi karyawan dengan sistem upah waktu juga dinaikkan jika harga barang naik, pemilik usaha juga memperhatikan kebutuhan karyawan karena karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan juga menjelaskan bahwa mengenai waktu pembayaran semua pemilik usaha membayar tepat waktu tanpa ada penundaan sesuai kesepakatan. Jika pada saat pembayaran upah ada karyawan yang berhalangan hadir maka upah akan dibayarkan sebelum atau diantarkan

kerumah karyawan. Semua karyawan pada usaha *home* konveksi adalah warga desa Paterongan.

Dari beberapa penjelasan yang dipaparkan oleh pemilik usaha dapat disimpulkan dalam tabel dibawah ini terkait sistem pemberian kompensasi pada karyawan *home* konveksi di desa Paterongan.

Nama Usaha	Kompensasi Langsung		Kompensasi Tidak Langsung			Pembayaran
	Upah	Bonus	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan lainnya	Cuti/ Libur Kerja	
Ufan Taylor	Per unit	Setiap ada pekerjaan yang harus segera di selesaikan	Sarung atau baju baru	Makan Siang	Izin, Sakit dan Hari Islam	Setelah pesanan dibayar konsumen
An-Nur Konveksi	Per Unit	Setiap ada pekerjaan yang harus segera di selesaikan	Uang	Makan siang	Izin, Sakit dan Hari Islam	Satu minggu sekali
Demangan Koko Konveksi	Per Unit	Setiap ada pekerjaan yang harus segera di selesaikan	Uang	Makan siang	Izin, Sakit dan Hari Islam	Satu minggu sekali
Penjahit Barokah	Sistem waktu harian	Setiap ada pekerjaan yang harus segera di selesaikan	Paket sembako	Makan siang	Izin, Sakit dan Hari Islam	Satu minggu sekali
H. Mosleh Taylor	Sistem waktu Harian	Setiap ada pekerjaan yang harus segera di selesaikan	Uang	Makan siang dan Tunjangan bulan Maulid berupa baju dan sarung	Izin, Sakit, Hari Islam dan selama Ramadhan	Satu minggu sekali

Tabel 1.1 Sistem Pemberian Kompensasi Pada Karyawan *Home* Konveksi Di Desa Paterongan

Penerapan pemberian kompensasi pada karyawan home konveksi sesuai dengan yang dipaparkan oleh Zulkarnaen dan Herlina dalam artikelnya bahwa pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini bisa berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapun cara yang satunya adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan - tunjangan dan fasilitas-fasilitas.(Zulkarnaen & Herlina, 2018)

Prinsip Keadilan Dalam Kompensasi Karyawan

Salah satu asas dalam kompensasi adalah asas keadilan. Teori keadilan dikemukakan oleh Adam pada tahun 1963, mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain.(Mondy & J., 2016)

Mondy juga menyatakan bahwa keadilan finansial diartikan sebagai persepsi perlakuan pembayaran yang adil bagi para karyawan. Keadilan finansial ini dilihat berdasarkan keadilan eksternal dan keadilan internal. Keadilan eksternal terwujud ketika karyawan sebuah perusahaan menerima bayaran yang sebanding dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang serupa di perusahaan lain sedangkan keadilan internal terwujud ketika karyawan menerima bayaran menurut nilai relatif pekerjaannya dalam organisasi yang sama.(Mondy & J., 2016)

Keadilan dalam pemberian kompensasi menguntungkan kedua belah pihak antara pemberi kompensasi dan yang menerimanya dengan kata lain majikan dan karyawan. Pemberian kompensasi secara adil juga merupakan bentuk tanggung jawab dari pemilik usaha kepada karyawan. Selain itu juga sebagai penyemangat bagi karyawan agar bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Prinsip utama dalam kompensasi menurut syariah adalah keadilan dalam berbagi kekayaan. (Riski & Maulana, 2023)

Pembayaran kompensasi harus didasarkan pada prinsip kesetaraan, proporsionalitas, dan keadilan. Dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi secara langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung berupa upah, bonus dan insentif. Islam tidak menentukan besarnya upah, namun Islam mengajarkan bahwa upah diberikan secara adil. Adil bukan berarti segala sesuatu harus sama rata, untuk itu upah harus didasarkan atas kesepakatan oleh kedua belah pihak tanpa menimbulkan kerugian pihak yang satu dan hanya menguntungkan pihak yang lain sebagai mana dalam Surat Q.S An-nahl (16): 90, Allah berfirman :

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”

Penjelasan dalam al -Qur`an yang berkaitan dengan pemberian kompensasi secara adil itu sangat banyak, salah satu diantaranya selain ayat diatas. Dalam QS. Surat Al – Jasyiah ayat 22 Allah berfirman :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi.”

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

Selain ayat al-Qur`an ada juga penjelasan dari hadits Nabi mengenai pemberian kompensasi, dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda (HR. Ibnu Majah, shahih):

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum keringatnya mengering

Dalam hadis tersebut dijelaskan bahwa pemilik usaha harus segera membayarkan atau memberikan hak pekerja setelah selesai bekerja atau sesuai kesepakatan awal mengenai pembayaran upah baik itu satu minggu sekali atau awal bulan. Menunda – nunda pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan kedzaliman. Sebagai karyawan dalam memenuhi kebutuhan tentunya hal yang paling di tunggu adalah kompensasi. Hadis tersebut selaras dengan prinsip keadilan dimana tidak ada kedzaliman di dalamnya.

Terdapat empat bentuk keadilan dalam pemberian kompensasi menurut Dessler, yaitu: *keadilan eksternal, keadilan internal, keadilan perorangan, dan keadilan procedural*. *Pertama*, keadilan internal adalah jaminan pembayaran harus sebanding dengan tarif yang ada pada bagian lain. hal ini dapat dirasakan jika kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan. *Kedua*, keadilan eksternal adalah jaminan bahwa posisi yang lebih tinggi atau orang yang lebih berkualitas di dalam organisasi mendapatkan gaji lebih tinggi. Hal ini dapat dirasakan apabila kompensasi ditentukan berdasarkan hasil survei gaji. *Ketiga*, keadilan sesama karyawan adalah keadilan yang akan dirasakan apabila karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, diberi gaji sesuai dengan faktor-faktor unik (kompetensi) dari setiap karyawan. Hal ini dapat dirasakan jika kompensasi yang diberikan didasarkan pada hasil penilaian prestasi. *Terkahir*, mengenai keadilan prosedural Dessler menegaskan bahwa keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji. (Dessler, 2011)

Kompensasi yang adil akan berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi secara adil akan cenderung lebih puas terhadap apa yang dikerjakan serta berdampak positif pada karyawan. Selain itu, ketika perusahaan dikenal dengan memberikan kompensasi secara adil maka perusahaan akan memiliki citra positif dimata publik. Sehingga dapat menarik tenaga ahli untuk bekerjasama dalam perusahaan atau bisnis yang dijalankan. Dampak lain yang akan dirasakan perusahaan ketika bersikap adil

pada karyawan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan merasa terdorong atau termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Prinsip Keadilan dalam Pemberian Kompensasi pada Karyawan *Home Konveksi* di Desa Paterongan

Pemilik usaha berupaya memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi atau sumbangsih karyawan pada tempat usaha. Tujuan diberikannya kompensasi secara adil agar karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan produktivitasnya agar usahanya dapat bertahan bahkan berkembang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan pemilik usaha. Pemberian kompensasi pada *home konveksi* di desa Paterongan sudah sesuai dengan prinsip keadilan baik dalam penetapan kompensasi secara langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Kompensasi secara langsung yang diberikan kepada karyawan *home konveksi* di desa Paterongan berupa upah dan bonus (*tabel 1.1*). Sistem pemberian upah pada *home konveksi* di desa Paterongan mayoritas menerapkan sistem upah per unit. Hampir semua *home konveksi* menerapkan sistem upah perunit yang menjadi pembeda hanya terletak pada ketentuan pembayaran upahnya, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemilik usaha dan karyawan melakukan kesepakatan awal

Sebelum proses pengerjaan pemilik usaha akan memberitahu karyawan terkait upah satu potong busana yang akan karyawan selesaikan. Penentuan harga busana ini berdasarkan tingkat kesulitan karyawan dalam pengerjaannya. Kesulitan dalam pengerjaan ini berdampak terhadap jumlah yang dihasilkan serta pengerjaannya membutuhkan waktu yang lebih lama. Semakin sulit maka harganya akan semakin mahal, sebagai contoh upah penyelesaian baju kemeja akan berbeda dengan almamater. Pemilik usaha juga akan mendapatkan ongkos lebih mahal dari konsumen jika dalam pesanan pengerjaannya lebih sulit.

Pertimbangan ongkos dari konsumen inilah yang menjadi pertimbangan utama dalam pengupahan. Meskipun pemilik usaha tidak transparan terkait keuntungan yang didapatkan, tetapi dalam pengupahan biasanya hampir 50% dari keuntungan yang didapat pemilik usaha. Selain ketentuan internal pemilik usaha juga melihat ketentuan eksternal seperti bertanya kepada pemilik usaha yang ada

disekitarnya terkait penentuan upah perunit. Hal tersebut selaras dengan yang dijelaskan oleh Mondy (Mondy & J., 2016) dalam bukunya terkait asas keadilan dalam kompensasi bahwa keadilan finansial diartikan sebagai persepsi perlakuan pembayaran yang adil bagi para karyawan. Keadilan finansial ini dilihat berdasarkan keadilan eksternal dan keadilan internal. Keadilan eksternal terwujud ketika karyawan sebuah perusahaan menerima bayaran yang sebanding dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang serupa di perusahaan lain sedangkan keadilan internal terwujud ketika karyawan menerima bayaran menurut nilai relatif pekerjaannya dalam organisasi yang sama. Selain pendapat tersebut tel-Qur`an juga menyoroti terkait pemberian upah secara adil dalam Surah Q.S An-nahl ayat 90 dan Surah al Jasiyah ayat 22.

Karyawan juga akan menyepakati jika harga yang diberikan pemilik usaha sesuai dengan tingkat kesulitan yang digarap meskipun pemilik usaha tidak transparan terkait keuntungan yang didapatkan. Selain pertimbangan itu, karyawan juga akan mempertimbangkan upah yang diterapkan pada usaha lainnya. Karyawan sudah mengetahui harga per unit garapan yang akan dikerjakan, sehingga karyawan sudah dapat memprediksi kompensasi langsung yang akan diterima. Karyawan juga bertanggung jawab menyelesaikan satu potong busana yang sedang digarap.

2. Pemilik usaha dan karyawan mencatat hasil garapan

Pemilik usaha akan mencatat hasil garapan karyawan setiap harinya dibuku besar miliknya sesuai nama karyawan, karyawan juga memiliki buku catatan untuk mencatat hasil pengerjaannya yang nantinya akan dicocokkan pada waktu pembayaran upah. Pemilik usaha dan karyawan tentunya mengedepankan asas kejujuran dalam hal ini.

3. Karyawan akan dibayar sesuai hasil garapan dengan harga perunit yang telah disepakati

Terdapat pula sistem pemberian kompensasi yang digunakan pada *home konveksi* adalah sistem upah waktu, maksudnya upah yang diperoleh sesuai hari kerja. Sistem ini relatif mudah tetapi pemilik usaha harus mampu mendorong supaya target garapan perharinya tercapai. Seperti yang dipaparkan oleh sholeh salah satu karyawan H. Gufron (upahnya sistem waktu) bahwa sistem upah

perunit dan sistem upah waktu sebenarnya sama, kompensasi yang didapat juga tidak jauh berbeda. Perbedaannya dalam sistem upah perunit yang mengontrol karyawan adalah dirinya sendiri. Karyawan menginginkan kompensasi yang didapat banyak maka garapannya harus banyak. Selain itu, tingkat kesulitan juga mempengaruhi semakin sulit semakin sedikit garapan tetapi harga per unit lebih mahal sebaliknya semakin mudah maka yang dihasilkan semakin banyak begitu juga harga per unit lebih murah.

Sementara pada sistem upah waktu pemilik usaha memberlakukan jam masuk kerja, jam istirahat serta jam pulang dan karyawan harus tepat waktu baik datang atau pulangnya. Dalam hal ini, ketika tingkat garapan sulit maka yang dihasilkan sedikit sementara jika garapannya ringan atau mudah maka hasil garapannya banyak. Tetapi pada sistem upah waktu ini juga memperhatikan lamanya bekerja. Sistem upah per unit dan sistem upah waktu dapat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak ada yang terdzalimi. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan seperti yang disampaikan Dessler bahwa keadilan eksternal adalah jaminan bahwa posisi yang lebih tinggi atau orang yang lebih berkualitas di dalam organisasi mendapatkan upah lebih tinggi.

Pembayaran upah pada karyawan *home* konveksi desa Paterongan mayoritas pemilik usaha membayar satu minggu sekali meskipun sistem upahnya per unit atau waktu. Meskipun ada juga yang membayar setelah garapan diambil oleh konsumen tetapi itu sudah kesepakatan bersama dengan pemilik usaha dan pemilik usaha juga memberikan pinjaman yang nantinya akan dipotong upah jika karyawan membutuhkan dana mendesak. Seperti yang disampaikan oleh pegawai *Ufan Taylor*, Mohammad Nurun bahwa pembayaran upahnya sudah kesepakatan bersama sejak awal tetapi karyawan bisa pinjam ketika membutuhkan dana mendesak. Jumlah kompensasi yang diterima juga akan lebih banyak sekalian menabung.

Pemilik usaha selalu membayar upah tepat waktu dan tidak pernah melewati batas waktu/tanggal yang telah di tetapkan. Sistem pembayaran upah masih manual sehingga pada waktu pembayaran tetapi ada karyawan yang berhalangan hadir biasanya dibayar lebih awal atau segera setelah karyawan itu masuk. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam pembayaran upah yang tercantum dalam

hadis Nabi yang diriwayatkan dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Sallahu `alaihi Wasallam bersabda :

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum keringatnya mengering”

Sistem pemberian kompensasi secara langsung selanjutnya berupa bonus yang pemilik usaha *home konveksi* berikan terhadap karyawan. Mayoritas pemilik usaha memberikan bonus terhadap karyawan yang membantu pemilik usaha mencapai target seperti pesanan yang ingin segera diselesaikan atau membludaknya pesanan sehingga pemilik usaha memberikan bonus (uang tambahan dilaur gaji) sebagai bentuk terima kasih kepada karyawan karena telah membantu pemilik usaha mencapai tujuannya. Sedikit berbeda antara bonus dan tunjangan, bonus tidak mengenal waktu jadi dalam satu tahun bisa berkali kali tergantung dari kondisi usahanya. Pemberian bonus ini juga tidak termasuk uang lembur tetapi memang tambahan uang yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan. hal ini selaras dengan prinsip keadilan yang disampaikan oleh Dessler bahwa keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji. (Dessler, 2011)

Pemberian tunjangan kepada karyawan berarti menghargai atas semua sumbangsih yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Meskipun bentuk tunjangannya berbeda tetapi itu merupakan ungkapan terima kasih bahwa pemilik usaha menganggap karyawan bagian dari orang yang mensukseskan usahanya. Pada umumnya, tunjangan dalam konteks Islam yang diterapkan pada perusahaan besar bersifat tunjangan yang diberikan kepada karyawan perusahaan berupa tunjangan Kesehatan, fasilitas ibadah dan tunjangan keluarga tentunya yang bebas riba. Berbeda dengan tunjangan pada usaha rumahan yang hanya mampu memberikan makan siang gratis serta tunjangan pada hari raya berupa barang, paket sembako atau uang selain itu juga fasilitas ibadah yang diberikan seperti istirahat shalat dhuhur. Namun dalam hal ini dari hasil wawancara dengan semua karyawan yang mewakili mereka menganggap bahwa tunjangan yang diberikan sudah lebih dari cukup, secara tidak langsung pemilik usaha memperhatikan kesejahteraan mereka. Setidaknya pada bulan Ramadhan kami mendapat bantuan dari pemilik usaha baik itu berupa barang, paket sembako atau Uang.

Hal tersebut selaras dengan prinsip keadilan bahwa Ketika tunjangan diberikan dengan adil sesuai dengan prinsip syariah, ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga memberikan rasa aman dan keyakinan bahwa mereka bekerja di lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan mereka. Seiring dengan itu, ini juga meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan karyawan, menegaskan komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip etika Islam dan menciptakan lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi. (Mahfud, 2019)

Dari semua pemberian kompensasi secara langsung maupun secara tidak langsung pada *home* konveksi di desa Paterongan merupakan tanggung jawab dari pemilik usaha kepada karyawan. Tanggung jawab pemilik usaha salah satunya adalah membantu karyawan untuk memelihara hidupnya untuk mencapai kesejahteraan hidup. Kesejahteraan hidup yang dimaksud adalah memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Hal ini selaras dengan hadi nabi yang diriwayatkan Bukhari Muslim 844 :

حَدَّثَنَا أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“’Abdullah bin 'Umar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan: "Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atasnya. Setiap kalian adalah

pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya”

Dari hadis tersebut dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Tanggung jawab di sini berarti upaya seorang pemimpin (perusahaan) untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pihak yang dipimpin (pekerja), termasuk pemberian kompensasi yang adil kepada karyawannya.

Melalui observasi dan wawancara serta menganalisa dengan teori bahwa prinsip keadilan memang benar diterapkan dalam pemberian kompensasi pada karyawan *home* konveksi di desa paterongan.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari pembahasan diatas bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang pemilik usaha berikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ia kerjakan. Pemberian kompensasi pada *home* konveksi di desa Paterongan kepada para karyawannya telah diatur dalam kesepakatan awal. Pemberian kompensasi diberikan dengan cara manual kepada karyawan satu minggu sekali atau setelah pesanan dibayar oleh konsumen. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterapkan terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Bentuk kompensasi secara langsung meliputi gaji dengan sistem per unit serta sistem waktu, dan bonus. Adapun pemberian kompensasi secara tidak langsung terdiri dari tunjangan makan siang dan tunjangan hari raya. Dasar prinsip keadilan dalam kompensasi dijelaskan dalam teori mondy, al-Qur`an, Hadis, serta mengangkat pendapat Dessler . Pemberian kompensasi *home* konveksi di desa Paterongan menerapkan prinsip keadilan terbukti dengan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan dan tanggung jawab karyawan, tidak menunda pembayaran serta memberikan tunjangan dan bonus dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bentuk tanggung jawab pemilik usaha terhadap hak-hak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dan Irra Chrisyanti Dewi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. R. P. Fera Yunita (ed.)). TOHAR MEDIA.
- Anis, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 177–196. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/eljizya>
- Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Dan Zaeni Asyhaedi. (2016). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Ke 11)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Azar, O. H. (2019). Do fixed payments affect effort? Examining relative thinking in mixed compensation schemes. *Journal of Economic Psychology*.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2*. PT Indeks.
- Fikasari, F., & Amir, M. F. (2022). Kompensasi karyawan tetap dengan tidak tetap perspektif masalah dan keadilan. *Islamic Economic and Business Journal*, 4(1), 53–64.
- Indriani, A., Ekonomi, F., & Hukum, D. A. N. (2020). *Penerapan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer menurut perspektif ekonomi islam di dinas pemuda dan olahraga kab. sinjai*.
- Mahfud, I. (2019). KOMPENSASI DAN EVALUASI KINERJA DALAM PERSPEKTIF ILMU EKONOMI ISLAM. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64.
- Mondy, R. W., & J., J. M. (2016). *HUMAN Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Riski, W., & Maulana, I. (2023). KOMPENSASI DAN TUNJANGAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH: UPAYA MENINGKATKAN KEADILAN. 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35>
- Rohim, A., & Rudy Haryanto. (2023). Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang. *Al-Hiwalah: (Sharia Economic Law)*, 2. <https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/AlHiwalah>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahid, A. (2023). Penerapan Kompensasi pada Distro Syaichona Persepektif Maqashid Syariah. 1(2), 177–191.

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjarn. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>