

BAB VI

KONSEP KOMPENSASI

A. Sejarah Kompensasi Konvensional

Sejarah aturan dalam pemberlakuan kompensasi bermula dari *Securities Exchange Commission* (SEC) di Amerika yang digelar Tahun 2006. Selang setahun kemudian, pada Tahun 2007 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas No.40 Tahun 2007 mengenai perbelakuan kompensasi. Yang mana sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 tersebut, kompensasi atau remunerasi perbankan harus dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan aturan hukum yang sah, remunerasi untuk perbankan konvensional dijelaskan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 45/POJK.03/2015 dan bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah dijelaskan dalam Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009.¹

Penerapan penghimpunan dana di bank konvensional dan bank syariah, secara detail memiliki perbandingan di tiga aspek. Aspek pertama mengenai penghimpunan dana yang mana bank konvensional dengan konsep hutang, sedangkan bank syariah dengan konsep dana investasi. Aspek kedua yaitu bank konvensional dengan konsep penghutangan dalam penyaluran dana, sedangkan bank syariah penyaluran dana dengan konsep akad. Aspek yang ketiga yaitu beban bunga bank pada perbankan konvensional, sedangkan pada bank syariah bersifat variatif.²

¹ Evy Rahman Utami, Kinerja Dan Kompensasi Masa Depan Di Bank Syariah Dan Konvensional, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, Volume 5(1) April 2017, P-Issn:2338-2783 | E-Issn: 2549-3876, h.83-96

² *Ibid.*, h.83-96

Perbandingan dalam operasional bank, yaitu bank konvensional dalam menerima dana yang bersumber dari masyarakat, dalam berbagai bentuk yaitu tabungan maupun deposito yang mana pada saat itu beban bunga sudah langsung terhitung. Selain itu, bank konvensional dalam penyaluran dana juga berpedoman dalam kelayakan dan peninjauan kekuatan calon nasabah, khususnya dalam hal utang piutang, kredit atau lainnya. Sementara itu pihak bank syariah, menerima dana yang bersumber dari masyarakat dengan menerapkan konsep wadi'ah atau mudharabah, serta pihak bank juga belum menanggung biaya dana. Kemudian beban biaya pada bank syariah juga bersifat variatif yang mana dipengaruhi oleh tingkat keuntungan dan hasil yang bakal diperoleh oleh nasabah. Sementara itu, bank konvensional dalam penanggungungan biaya, bertanggung jawab secara penuh untuk dapat mengembalikan dana kepada masyarakat sesuai dengan waktu jatuh tempo yang telah ditentukan, atau pada saat diminta.³

Sementara itu, pada sisi bank syariah, keuntungan serta kerugian merupakan tanggung jawab bersama, yaitu antara pemilik dana dan juga pihak perbankan. Beban biaya yang didapatkan oleh nasabah pun bervariasi tergantung pada kekuatan masing-masing nasabah, serta dengan mempertimbangkan keberhasilan bank dalam memperoleh laba, baik laba yang didapat dari pengolahan dana maupun dari kegiatan penyediaan dana yang digalang dari para nasabahnya.⁴

Konsep inilah yang kemudian diadopsi ke dalam pemberian kompensasi nasabah, tergantung pada masing-masing kekuatan bank, khususnya dalam bank syariah yaitu dengan mempertimbangkan perolahan dana atau profit yang didapatkan oleh pihak bank,

³ Evy Rahman Utami, Kinerja Dan Kompensasi Masa Depan Di Bank Syariah Dan Konvensional, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, Volume 5(1) April 2017, P-Issn:2338-2783 | E-Issn: 2549-3876, h.83-96

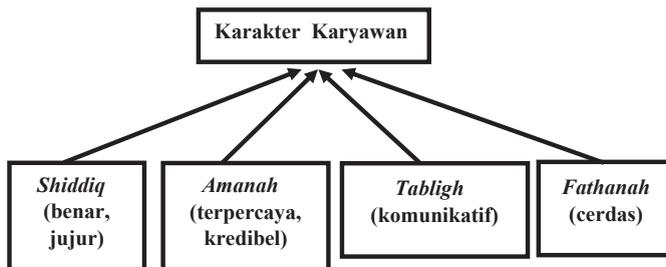
⁴ *Ibid.*, h.83-96

itulah yang akan menjadi kompensasi kepada para nasabah. Kompensasi dalam perbankan juga berbeda dengan kompensasi yang dilaksanakan dari perusahaan untuk karyawan. Kalau dalam perbankan yaitu konsep keuntungan bank yang akan dibagi bersama dengan nasabahnya.⁵

B. Konsep Kompensasi Syariah

Pelaksanaan industri dalam perbankan syariah dapat dilaksanakan dengan berbagai ketentuan yang ada. Khususnya pada ranah kompensasi, tentu saja dengan konsep kompensasi yang didasarkan pada keuntungan bersama serta hasil akhir dari pengolahan yang dilaksanakan oleh perbankan. Terlebih lagi dalam melaksanakan kegiatan perbankan syariah, juga dengan pedoman dan ketentuan hukum Islam, yaitu didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits.⁶

Bagan 2.1 karakter yang harus dimiliki karyawan berdasarkan konsep syariah



⁵ Ninuk Muljani, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/journals/menejement/>. h.109

⁶ Hermawan Kartajaya, “*Syariah Marketing*”, Mizan Media Utama, Bandung, 2006, h.120

Hubungan kerja dalam pemahaman ajaran agama Islam dijelaskan untuk saling menguntungkan, sehingga terciptanya hubungan timbal balik yang sama-sama menguntungkan.⁷ Hubungan antara pengusaha dan pekerja diharapkan terjalin harmonis, karena tidak mungkin seorang penguaha mampu menjalankan usahanya tanpa bantuan dari orang lain, yaitu pekerjanya.

Sehingga hubungan yang baik ini akan tercipta manakala pengusaha memenuhi apa yang menjadi keinginan pekerja, hak pekerja, dan kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang diberikan kepada pekerja. Bahkan dalam ajaran Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja, termasuk di dalamnya membahas mengenai pemberian pesangon untuk pekerja yang disebut dengan pemberian kompensasi.⁸

C. Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja

Hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja diharapkan dapat terjalin. Terlebih lagi dengan acuan spiritualitas atau mengembalikan hubungan sesuai dengan ketentuan ajaran agama Islam. Sariakin berpendapat mengenai hal tersebut, merupakan sesuatu yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual yang mana dapat menghubungkan dengan kecerdasan yang menghubungkan manusia kepada Tuhannya.⁹ Kecerdasan spiritual inilah yang akan membantu seseorang untuk memahami segala aspek dalam kehidupan dunia sebagai unsur yang tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan akhirat. Karena makna hubungan kerja yang dijalin oleh

⁷ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, "*Tafsir Al-Qur'an Tematik*", Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta, h.136

⁸ Husein Umar, "*Riset SDM dalam Organisasi*", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, h.16

⁹ Sudarmanto, 2009, "*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*", Pustaka Pelajar, Yogyakarta, h, 12

pengusaha dan karyawan juga erat kaitannya dengan hubungan antara manusia dengan Tuhannya. Apabila segala sesuatu tindakan yang dilaksanakan dengan berpedoman terhadap Tuhan-Nya maka diharapkan akan berjalan dengan maksimal.¹⁰

D. Prinsip Spiritual

Faisal menjelaskan mengenai prinsip-prinsip yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual, khususnya kecerdasan tersebut dapat diterjemahkan dari keberadaan rukun iman dalam ajaran Islam, yaitu:¹¹

1. Prinsip bintang yaitu landasan keimanan yang didasarkan pada wujud iman kepada Allah SWT.
2. Prinsip malaikat yaitu landasan keimanan yang didasarkan pada iman kepada malaikat. Sehingga, dengan keyakinannya tersebut, seseorang dapat melaksanakan semua tugas dengan disiplin dan baik.
3. Prinsip kepemimpinan yaitu landasan keimanan yang didasarkan pada wujud sikap iman kepada Rasulullah SAW.
4. Prinsip Pembelajaran yaitu landasan keimanan yang didasarkan pada iman kepada kitab. Hal ini diimplikasikan dengan wujud atau sikap suka membaca dan belajar, sehingga dapat menambah pengetahuan.
5. Prinsip masa depan yang aman didasarkan pada landasan keimanan yang didasarkan pada wujud iman kepada “hari akhir”. Yaitu segala sesuatu yang dilaksanakan dengan orientasi

¹⁰ Lisda Rahmasari, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal UNAKI Majalah Ilmiah Informatika Vol.3, Semarang, 2012, h.10

¹¹ Faisal, *Modul Hukum Ekonomi Islam*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2015, h. 19

atau tujuan yang baik, serta dilaksanakan dengan tetap memperhatikan dengan adanya hari akhir.

Menurut Wirawan, kinerja merupakan sebuah pelaksanaan tindakan yang diwujudkan dalam bentuk fisik maupun non material. Berbagai pelaksanaan kegiatan yang bersikap dengan adanya hubungan timbal balik, perlu dilaksanakan dengan dasar adanya keyakinan keimanan. Serta dengan memperhatikan hubungan yang baik, antara pengusaha dengan pekerjanya. Serta tetap diperlukan dengan penilaian pada tahap-tahap tertentu, agar pengukuran kinerja dapat dilaksanakan.¹²

Beberapa faktor juga dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh seseorang, yaitu karyawan terhadap perusahaannya, yaitu sebagai berikut:¹³

1. Sikap jujur
2. Sikap taat
3. Sikap disiplin
4. Sikap loyal
5. Sikap kreatif
6. Sikap komitmen
7. Sikap sopan santun
8. Hasil dan kualitas hasil kerja
9. Hasil kerja seseorang
10. Ketetapan waktu pengerjaan

¹² Wirawan, “*Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*”, Salemba Empat, Jakarta, 2009, h.20

¹³ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dan M.M Arijulman, 2014, “*HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, h.182