

BAB VII

KOMPENSASI ERA RASULULLAH

A. Kompensasi Atau Upah

Menurut Sinn, dalam bukunya ia menceritakan mengenai kondisi pemberian upah yang diberikan oleh nabi Muhammad kepada para pekerjanya. Dalam kisah atau cerita tersebut, Rasulullah memberikan gaji atau upah kepada karyawannya sesuai dengan kondisi masing-masing karyawan, tanggung jawab beban kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Proses inilah yang kemudian diadopsi dengan berbagai istilah modern, termasuk pemberian kompensasi kepada seseorang.

Awal mula Rasulullah mencontohkannya dengan memberi gaji sebesar satu dirham per hari kepada Itab bin Usaid, yang saat itu menjabat gubernur Makkah. Kemudian, berkembang pada masa yang berikutnya, pada masa sahabat Umar ra, pemberian gaji karyawan atau pegawai dengan berpedoman pada tingkat kebutuhan masyarakat serta tingkat kesejahteraan masyarakat sekitarnya. Pada masa sahabat Umar inilah, apabila kebutuhan hidup meningkat maka gaji yang diberikan juga terjadi peningkatan, dan sebaliknya.¹

Bekerja dan sistem pemberian upah turut diatur dalam berbagai surat dalam Al Qur'an, diantaranya:

1. Q.S. Surat At Taubah ayat 105, menjelaskan bahwa Allah memberikan perintah kepada manusia agar bekerja, dan Allah memastikan akan mebalas apa yang telah dikerjakan tersebut. Allah juga menegaskan bahwa tujuan dan niat bekerja harus

¹ Sinn, A. I. A., *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h.41

benar. Apabila niat kerja yang dilaksanakan benar, maka Allah akan membalas dengan kebaikan, begitu juga dengan sebaliknya.

2. Q.S. Surat An Nahl ayat 97, menjelaskan dalam pemberian upah tidak ada batasan antara laki-laki dan perempuan, karena semua yang bekerja akan mendapat balasan dari Allah. Dengan demikian ayat ini menjelaskan bahwa tidak ada diskriminasi atau pengelompokan terhadap golongan tertentu untuk dapat bekerja, balasan dari Allah ini terdapat balasan langsung di dunia berupa rejeki maupun balasan di akhirat berupa surga.
3. Q.S. Surat Al Kahfi ayat 30, dalam ayat tersebut menegaskan tentang keadilan Allah dalam memberikan balasan kepada pekerjaan apa yang dikerjakan oleh manusia, Allah menegaskan akan memberikan balasan yang adil. Dalam surat tersebut Allah juga akan menerangkan, bahwa Allah tidak akan berperilaku dzalim kepada apa yang telah dikerjakan oleh manusia.²

Ayat-ayat tersebut menjelaskan mengenai apa yang menjadi ketentuan Allah mengenai sebuah pekerjaan dan balasan yang akan diberikan atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang.

B. Kompensasi Ditinjau dari Perspektif Syariah

Sementara itu, ditinjau dari aspek syariah pemberian kompensasi kepada pekerja itu umum diberikan dalam bentuk tunjangan, yaitu:³

1. Tunjangan akikah, yang mana perusahaan dapat memberikan tunjangan akikah kepada karyawan yang baru saja memiliki anak, pemberian tunjangan ini dapat berupa uang, agar nantinya dibelikan kambing untuk melaksanakan akikah untuk putranya yang baru lahir.

² Sinn, A. I. A., *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h.41

³ Haryanto, *Rasulullah Way of Managing People*. Jakarta: Khalifa, 2011, h.39

2. Tunjangan pernikahan, yaitu ditujukan kepada karyawan perusahaan yang hendak melaksanakan pernikahan. Ini menjadi salah satu bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawannya.
3. Kesempatan atau pemberian tunjangan menunaikan haji dan umrah, jika perusahaan mampu dapat memberikan atau memberangkatkan karyawannya untuk pergi ke tanah suci.
4. Pemberian cuti iktikaf, ini biasanya dapat diberikan perusahaan di akhir bulan puasa menjelang hari raya idul fitri. Dimaksudkan agar karyawan tersebut dapat bermunajat dengan baik kepada Allah.
5. Pinjaman tanpa bagi hasil ini juga menjadi salah satu bentuk kepedulian dari perusahaan kepada karyawannya. Agar tetap dapat memenuhi kebutuhannya meskipun dengan pinjaman, dan ini akan menjadi sesuatu yang sangat meringankan beban karyawan.
6. Perusahaan memberi fasilitas berupa tunjangan kematian serta kecelakaan, tunjangan tersebut diberikan tentu saja di luar tunjangan kesehatan.
7. *Benefit* kesehatan berupa pemberian fasilitas kesehatan, diluar tunjangan kesehatan, dapat berarti pemberian kacamata, alat kesehatan di luar tunjangan kesehatan, dan lain-lainnya.
8. Pemberian cuti bersama lebih dari ketentuan pemerintah, misalnya dua atau tiga hari sebelum dan sesudah hari raya. Sehingga karyawan dapat merasakan waktu bersama keluarga yang lebih panjang, dengan harapan dapat bekerja dengan lebih maksimal selepas liburan usai.
9. Pemberian gaji tepat pada waktunya, ini juga menjadi salah satu hal sederhana yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

C. Kompensasi dan Zakat

Beberapa aspek pada pemberian tunjangan tersebut, turut dijelaskan dalam hadits Nabi: “Bayarlah upah karyawanmu sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Hadits ini menjelaskan kepada umat manusia agar saling menghargai kepada sesama umat manusia, termasuk antara atasan dan bawahan, pengusaha dan pekerjanya. Hadits ini juga mencerminkan, bagaimana seseorang dalam memberikan kelayakan gaji kepada karyawannya. Yaitu dengan redaksi hadits pembayaran upah yang dilaksanakn bahkan ketika keringat pegawai belum kering.

Selain itu, dalam bisnis perusahaan syariah juga diwajibkan pelaksanaan zakat. Organisasi atau perusahaan dengan batasan kekayaan yang dimiliki juga diwajibkan untuk berzakat atau disebut dengan zakat perusahaan.⁴

Meski telah ditentukan beberapa aspek tunjangan yang dapat diberikan kepada karyawan, namun dalam konsep Islam hal itu tetap tergantung dengan adanya kesepakatan antara pihak pengusaha dan pihak karyawan. Pemberian kompensasi dalam aspek syariah diharapkan dapat menambah motivasi dan produktivitas kerja. Dari sisi perusahaan, dana untuk tunjangan perlu diperhatikan setiap awal tahunnya, agar pemberian tunjangan dapat berjalan dengan maksimal dengan porsi dana masing-masing yang telah tersedia.⁵

D. Kompensasi dan Kewajiban Perusahaan

Pembahasan yang lainnya menyebutkan bahwa pemberian kompensasi saling berkaitan dengan sistem dan *reward* (penghargaan) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan demikian perusahaan dalam memberikan kompensasi erat kaitannya

⁴ Y. Qardhawi, *Pesan nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Didin Hafiddudin, Ed.). Jakarta: Robbani Press, 2001, tnp

⁵ *Ibid.*,

dengan dalih adanya kinerja, sistem dan kualitas karyawan yang mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini kompensasi lebih diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kemudian sistem pemberian kompensasi, *reward* dan kinerja karyawan tidak dapat saling dipisah-pisahkan.⁶ Sementara itu menurut Rivai, ia menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu pengganti dari kontribusi atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.⁷

Kompensasi dalam pelaksanaannya dapat menjadi sebuah langkah yang tepat dalam memacu kinerja karyawan agar mampu berbuat semaksimal mungkin bagi perusahaan. Dengan demikian, kompensasi diharapkan dapat menaikkan kinerja karyawan. Dan dari sisi perusahaan dapat memberikan efisiensi keuangan, karena tidak perlu mengeluarkan uang lebih karena harus melakukan seleksi karyawan baru, dan dengan adanya pemberian kompensasi ini maka akan memberikan stimulus rasa memiliki yang lebih dari seorang karyawan kepada perusahaannya.

Beberapa faktor yang patut menjadi pertimbangan dalam memberikan kompensasi yaitu: adanya permintaan serta penawaran tenaga kerja yang terjalin antara perusahaan dan karyawannya. Kemampuan keuangan atau finansial yang dimiliki oleh perusahaan. Kemudian adanya dorongan dari serikat buruh yang ada. Posisi dalam jabatan yang diberikan, kondisi ekonomi nasional, produktivitas dan kemampuan karyawan itu sendiri, hingga tingkat pendidikan dan faktor pengalaman yang dimiliki oleh karyawannya itu sendiri.⁸

Adanya pemberian kompensasi juga akan membuat hubungan antara karyawan dan perusahaan akan terjalin lebih erat lagi. Dengan

⁶ *Ibid.*, h.219

⁷ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011, h.741

⁸ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2009, h.134

demikian akan terjadi kualitas hubungan yang baik, yaitu hubungan yang tercipta atas dasar sama-sama membutuhkan antara kedua pihak. Apabila terjadi hubungan seperti ini, maka perusahaan bisa fokus memberikan sesuatu yang lebih lagi terhadap kelayakan pemberian gaji, insentif ataupun kompensasi kepada karyawannya.

Kompensasi merupakan kewajiban lain yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasi (masa kerja) yang telah diraih oleh karyawan tersebut.⁹ Menurut Sadili Samsudin, kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang maupun berupa penghargaan, misalnya pemberian kendaraan bermotor, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan untuk putra-putri karyawan dan fasilitas lainnya.¹⁰

⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: RinekaCipta, 2009, h.142

¹⁰ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h.18