

BAB XIV ASAS KOMPENSASI

A. Asas Adil

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebagai konsekuensi dari hal di atas dan manfaat-manfaat lainnya yang diperoleh dari penelitian tersebut, banyak peneliti pada bidang sumber daya manusia melakukan pengujian kembali tentang konsep keadilan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh McFarlin dan Sweeney yang menyatakan bahwa penelitian mengenai keadilan organisasional menyatakan keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.¹

Keadilan prosedural menyangkut keadilan dan transparansi proses dimana keputusan dibuat, dan dapat dibandingkan dengan keadilan distributif (keadilan dalam distribusi hak atau sumber daya), dan keadilan retributif (keadilan dalam hukuman kesalahan). Mendengar semua pihak sebelum keputusan dibuat merupakan salah satu langkah yang akan dianggap tepat yang harus diambil agar proses kemudian dapat dicirikan sebagai prosedural yang adil.²

Beberapa teori keadilan prosedural berpendapat bahwa prosedur yang adil mengarah pada hasil yang adil, bahkan jika persyaratan keadilan distributif atau restoratif tidak terpenuhi. Dari sekian banyak

¹ Harris, Michael, *Human Resource Menejement, Second Edition*.USA: Harcourt Bluc & Company, 2000, tnp.

² Burhanudin, *Manajemen Aset Daerah, Edisi Pertama*. Bogor. Pusdiklatwas BPKP,2009, h.176

kasus kepuasan kerja, keadilan prosedural merupakan hasil dari kualitas yang lebih tinggi interaksi interpersonal sering ditemukan dalam prosedural proses peradilan, yang telah menunjukkan untuk menjadi lebih kuat dalam mempengaruhi persepsi keadilan selama resolusi konflik.

B. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain. jadi asas adil dan layak atau wajar menjadi penentu tingkatan gaji dan upah yang tepat dengan membandingkan eksternal kompensasi yang berlaku. Dengan asas adil dan layak dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan juga sekaligus memberikan kepuasan bagi pegawai yang kompeten, agar tidak tertarik untuk meninggalkan perusahaan.

C. Asas Kompensasi Menurut Ahli

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas kompensasi menurut hasibuan antara lain adalah berdasarkan asas adil Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan menjadi lebih baik.³

D. Asas Kompensasi Perspektif Islam

Ilmu Ekonomi Islam memposisikan hukum *thabi'i* dan *syar'i* sebagai motif sejati perilaku ekonomi *homo Islamicus* lebih dari sekedar *self interest* utilitarian. Secara metodologi, ini berimplikasi pada satu kesimpulan bahwa ekonomi Islam perlu mempertimbangkan banyak hal seperti nilai-nilai dan etika Islam (akhlak) dalam proses teorisasi.⁴

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga kerja digambarkan pada Buku “Pengelolaan Sumber Daya Insani” karya Prof. Jusmaliani, M.E. Beliau mengkaji secara khusus penilaian kinerja dan remunerasi yang Islami. Menurutnya, Allah Swt mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Alquran, Hadis, Ijma' ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik.⁵

³ Malayu, Hasibuan S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2007, 122

⁴ Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dan M.M Arijulman, “*HRDSyariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, h.19

⁵ Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dan M.M Arijulman, “*HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, h.33

Pada tinjauan teori telah dijelaskan mengenai definisi kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Sedangkan penilaian prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.⁶

Dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia. Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal yang mereka perbuat. Allah akan memberikan nasib baik dan beruntung bagi hamba-Nya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan. Hal ini bukan saja merupakan hasil atas doa yang tulus saja tetapi juga kesungguhan bekerja serta kesucian akidah. Dalam kaitannya dengan kinerja dan penilaian kinerja menurut ajaran Islam, sebagaimana perintah Al-Quran dan Hadist.⁷

⁶ Ay Maryani, 2017, Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Islam Volume 8*, Nomor 1, Mei 2017, h.34

⁷ *Ibid.*, h.42