

Kompensasi Dalam Ekonomi Islam

Orin Oktasari¹, Orisa Capriyanti², Agnes Yolanda³, Mardian Suryani⁴, Arista Khairunnisa⁵
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Nahdatul Ulama (STIESNU) Bengkulu

⁻¹ orin@stiesnu-bengkulu.ac.id

⁻² orisa@stiesnu-bengkulu.ac.id

⁻³ agnes@stiesnu-bengkulu.ac.id

⁻⁴ mardian@stiesnu-bengkulu.ac.id

⁻⁵ arista-khairunnisa@stiesnu-bengkulu.ac.id

Abstract-Compensation in Islamic Economics, Compensation is the basic, or minimum, wage/salary and any additional payments paid directly or indirectly, whether in cash or in kind, by employers to workers in connection with the employment relationship. Compensation has an important role in the welfare of employees in a company/organization. Providing compensation to employees needs special attention from the organization/company in order to motivate employees and persist in working in the organization or company, because this is the area where there are many gaps in the implementation of compensation. For example, the minimum wage has not been realized, there is no social and health security. Islam explains that compensation must be given to employees as a reward that has been promised by employers, employers will get the results of work that has been completed while workers will get wages or compensation for the energy they have expended, then there is no gender difference in receiving wages/ reward from Allah. This concept of justice in wages dominates every practice that has ever occurred in Islamic countries. The basic principle used by the Prophet and Khulafaur Rasyidin was middle, moderate in determining employee wages, not too much or too little (proportional). The main purpose of providing wages is so that employees meet all their basic life needs. So, they are not encouraged to take actions that are not justified just to provide for themselves and their families (not corruption), therefore workers are required to get wages or compensation for the energy they have expended fairly and appropriately.

Keywords: compensation, Islamic economics

1. PENDAHULUAN

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sesuai dengan penjelasan Abdul Aziz (2013) pada buku etika bisnis Islam bahwa Islam tidak mengenal kehidupan yang hanya memikirkan materi duniawi tanpa memikirkan kehidupan akhirat. Sebagai mana Allah befirman dalam Al-Quran. Surah Al-Qashas ayat 77:

وَأَبْتَغِ فِي مَآلِ الدَّارِ الْآخِرَةِ ۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang di anugrahkan Allah kepadamu kebajikan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah

Halaman 402

kamu berbuat kerusakan di muka bumi, sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash: 77)

Islam selalu mengatur umatnya dalam setiap perilakunya. Mulai dari kepentingan individu sampai dengan kepentingan hidup khalayak banyak. Semuanya itu ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam. Dalam dunia pekerjaan, permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau yang berkaitan erat dengan pekerja, seperti pengangguran, aksi unjuk rasa/demo, dan pemutusan hubungan kerja merupakan masalah global yang dapat terjadi di semua negara di belahan dunia. Berbagai tuntutan oleh kelompok buruh atau serikat pekerja sering terjadi yang akar persoalannya adalah sangat mendasar menyangkut upah mereka yang belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, pengangkatan dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, serta tuntutan hak-hak dasar lainnya.

Menurut Selamat Riyadi (2011) menjelaskan pada prinsipnya karyawan atau tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu unit tempat kerja yang wajib mendapatkan perlindungan, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Tetapi perlindungan pekerja belum dilakukan secara memadai khususnya pada pekerja non formal atau sektor informal serta pada pekerja perempuan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam organisasi yaitu pemberian kompensasi. Menurut Pasal 1 Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Menurut Pasal 3 bagian b Undang-Undang Republik Indonesia No.11 tahun 2020, bahwa menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Abdul Azis (2013) menjelaskan hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Kewajiban kedua belah pihak, yang mana jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masingpun akan terpenuhi. Berbicara mengenai hak, tidak terlepas mengenai etika. Islam hadir demi keseimbangan dan menolak kebebasan tanpa pertanggung jawaban. Konsep pertanggung jawaban bermula dari pemahaman bahwa setiap orang akan di pertanggung jawabkan amal nya, kemudian keluarga dan perusahaan milik nya. Sebagai tenaga kerja, mereka berhak mendapatkan kompensasi dalam pekerjaan. Karena di bagian ini lah yang banyak memiliki kesenjangan penerapan kompensasi. Seperti belum terealisasi nya upah minimum, tidak ada nya jaminan sosial dan kesehatan. dimana itu sangat di butuhkan oleh tenaga kerja.

2. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami konsep kompensasi dalam ekonomi Islam, termasuk aspek etimologis, terminologis. Data dalam kajian ini bersumber dari teks-teks agama seperti Al-Qur'an dan Hadits, serta sumber-sumber otentik lainnya yang berkaitan langsung dengan konsep kompensasi, termasuk fiqh, dan literatur akademik lainnya yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur yaitu dari penelusuran perpustakaan, basis data jurnal

Halaman 403

online, dan repositori digital untuk mengidentifikasi dan mengakses materi yang relevan. Data yang terkumpul dianalisis secara tematis. Ini melibatkan identifikasi, pemeriksaan, dan interpretasi tema-tema utama yang muncul dari sumber-sumber yang dikumpulkan. Analisis ini bertujuan untuk memahami berbagai dimensi konsep kompensasi dan perspektif ekonomi Islam mengenai kompensasi, termasuk definisi, faktor yang mempengaruhi kompensasi, dalil-dalil yang berkaitan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Konsep Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Marwansyah (2010) menjelaskan Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (gaji, upah, dan upah insentif).
- 2) Kompensasi tidak langsung (program kesejahteraan karyawan dan pelayanan karyawan).¹

Secara umum, konsep kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik fisik maupun tidak, yang harus diperhitungkan untuk kemudian diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal yang wajar yang biasa terjadi di sebuah perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Kompensasi sebanding dengan hadiah. Namun dalam dunia kerja atau bisnis, kompensasi lebih sering dilihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan. Biasanya dipadukan dengan apresiasi kepada karyawan yang mendukung perkembangan bisnis secara positif dan berkelanjutan. Misalnya, ketika kamu mencari informasi di situs pencari kerja, perekrut perusahaan menawarkan banyak keuntungan kepada calon karyawannya jika nantinya diterima bekerja.

Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji tetap akan di bayar walaupun pekerja tidak masuk kerja. Kemudian Malayu S.P. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa Upah adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F. Sikula Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau yang di anggap suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berdasarkan uraian diatas yang telah di kemukakan oleh beberapa ahli jelaslah bahwa peranan serta pentingnya masalah kompensasi untuk mensejahterakan karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari

organisasi/perusahaan agar memotivasi karyawan dan bertahan untuk bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

Kompensasi juga tidak diberikan dalam bentuk uang saja, kompensasi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini di karenakan prestasi yang di berikan kadang kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah dalam wujud materil atau benda. Di samping uang dan materil, kompensasi juga dapat di berikan perusahaan berupa fasilitas bagi karyawan. Kompensasi berupa fasilitas ini biasanya di berikan sebagai tambahan dari bentuk kompensasi materil.

Jenis-jenis kompensasi banyak perbedaan dan persamaan pendapat dari para ahli. Namun tujuan nya hampir sama yaitu untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan perusahaan/ organisasi. Menurut Hadari nawawi menjelaskan bahwa kompensasi di bedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Kompensasi total, yaitu keseluruhan penghargaan yang di terima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukan nya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Kompensasi khusus atau kompensasi tambahan, yaitu penghargaan yang diberikan kepada para pekerja dengan status tertentu dalam perusahaan/ organisasi.

R. Wayne Mondy (2008) dalam tulisannya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Jenis-jenis kompensasi lain juga di ungkapkan oleh Robbins bahwa imbalan atau kompensasi secara garis besar terbagi dua, yaitu "imbalan intrinsik, yaitu imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat di rasakan seperti kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan dan memberikan kepuasan kerja, sedangkan imbalan ekstrinsik yaitu imbalan berbentuk uang yaitu gaji dan tunjangan".

Sedangkan jenis kompensasi yang sering digunakan para ahli kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang di terima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau bennefit (maslahat) meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam komponensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya sesuai dengan penjelasan Marwansyah (2010).

Begitu juga Marwansyah (2010) menjelaskan kembali bahwa Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang di terima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk mengembangkan diri. Contoh kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja antara lain rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, dan penyediaan kafetaria.

Ada keuntungan dengan di berikan kompensasi tidak langsung tersebut, yaitu meningkat kan semangat semangat kerja dan kesetiaan karyawan pada perusahaan, menurunkan jumlah absensi para karyawan, dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan perusahaan/organisasi berdasarkan hasil penelitian Yuyu Humaero (2014)

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Saga (2009) menjelaskan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yaitu Berikut penjelasan dari beberapa jenis kompensasi yang umum di gunakan oleh perusahaan/ organisasi :

- 1) Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang di bayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan/ individu. Gaji di pergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang bekerja di perusahaan/ organisasi. Menurut Veithzal gaji adalah “ program pemberian upah dan gaji harus di tetapkan atas asas adil dan asas layak serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku sehingga upah dan gaji yang di berikan merangsang motivasi dan kepuasan kerja karyawan”.

Sedangkan pengertian gaji menurut S.P Hasibuan ialah “ balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Jadi dalam pemberian gaji kepada karyawan nya, perusahaan/ organisasi haruslah memiliki rencana penggajian yang adil dan layak yang sesuai dengan undang-undang kesejahteraan untuk para pekerja. Sehingga pemberian gaji akan memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang layak serta memotivasi karyawan dalam bekerja untuk lebih produktif dan profesional.

2) Upah

Upah adalah imbalan yang di bayarkan secara langsung berdasarkan waktu yang di tentukan dan diberikannya tidak dengan waktu yang tetap atau berubah-ubah. Upah tidak seperti gaji yang jumlah nya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah menjadi tinggi atau lebih rendah. Pada dasarnya gaji atau upah di berikan untuk menarik calon pegawai agar masuk menjadi karyawan di perusahaan berdasarkan penjelasan Yuyu Humaero (2014).

Menurut Edwin B. Flipo “ wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives, artinya upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Insentif

Tjutju yuniarsih dan suwatno (2009) menjelaskan insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotifasi pekerja/ pegawai/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kinerjanya tinggi, sifat nya tidak tetap atau sewaktu-waktu, insentif terdiri dari:

- 1) Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan/ anggota organisasi tanpa membedakan satu dengan yang lainnya.
- 2) Insentif berdasarkan prestasi yang di berikan kepada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

4) Tunjangan

R. Wayne Mondy (2008) menjelaskan bahwa tunjangan adalah penghargaan tidak langsung yang di berikan perusahaan/organisasi kepada karyawan untuk mendapatkan kesejahteraan dan rasa nyaman dalam pekerjaannya tersebut. “para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan lainnya yaitu mencakup 10% dari kompensasi total, tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi, serta cuti keluarga dan pengobatan”.

Pendapat lain menurut Jac Fitz dan Barbara (2011) “Tunjangan adalah bagian penting tetapi merupakan bagian sekunder dari total program kompensasi. Tunjangan perlu kompetitif, tetapi paket tunjangan yang terbaik sekalipun tidak akan menjamin bahwa setiap orang tertarik bekerja untuk perusahaan”.

Tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung, yaitu bukan berupa uang/ barang, akan tetapi

kompensasi berupa jaminan sosial untuk karyawan. Meskipun karyawan tidak mendapatkan uang dari tunjangan tersebut, namun karyawan mendapatkan manfaat perlindungan asuransi yang diberikan perusahaan/ organisasi.

Kompensasi memiliki fungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya. Dengan kompensasi, pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pada sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik sesuai dengan hasil penelitian Tjutju yuniarsih dan suwatno (2009).

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas nya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahan nya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak,serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan makin lebih baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat fokus pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat di hindarkan.

Menurut Cascio, tujuan yang mungkin paling penting dari setiap pembayaran atau kompensasi adalah keadilan. Keadilan paling tidak dapat dinilai dari 3 dimensi, yaitu :

- 1) Keadilan internal artinya jika di pandang dari nilai relatif setiap jabatan terhadap sebuah organisasi, apakah tingkat pembayaran nya adil?
- 2) Keadilan eksternal artinya apakah gaji yang dibayarkan oleh sebuah organisasi adil jika di dibandingkan dengan tingkat upah yang dibayarkan organisasi sejenis?

- 3) Keadilan individual artinya apakah imbalan yang di terima oleh seseorang adil jika di banding kan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sama atau sejenis?

Abdurrahman (2005), menjelaskan Keadilan adalah pekerjaan yang rumit, butuh ketelitian dan keahlian, sehingga segala sesuatu diletakkan tepat pada tempat nya. Kalau tidak, maka tidak akan terwujud keseimbangan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Struktur dan tingkat dan tingkat gaji di pengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun faktor-faktor eksternal.

- 1) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Tingkat upah dapat di pengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas ketersediaan pekerjanya dalam pasar tenaga kerja, karena membutuhkan pekerja dengan kecakapan tinggi cenderung diberi gaji yang tinggi, tetapi untuk jabatan yang pekerjanya melimpah, tingkat gaji nya cenderung rendah.

- 2) Peraturan pemerintah

Peraturan tentang pengupahandan kesejahteraan pekerja misalnya di atur dalam pasal 88 s.d 101 UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan lainnya yang harus diikuti antara lain adalah peraturan tentang upah minimum, termasuk pemerintah daerah tingkat 1 (provinsi) dan tingkat II (kota/kabupaten).

- 3) Sikap Manajemen

Keinginan pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi, mengurangi perputaran tenaga kerja, meningkatkan standar hidup kerja, juga mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah.

- 4) Kemampuan Membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan salah satu komponen biaya produksi, yang harus di hitung secara cermat oleh setiap perusahaan.

- 5) Biaya Hidup

Pemberian gaji/upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup di suatu wilayah. Tingkat upah di kota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi, tentu harus di bedakan dengan tingkat upah di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah. Ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi, kota/kabupaten atau wilayah tertentu.

b. Konsep Kompensasi menurut Tinjauan Ekonomi Islam

Perspektif Islam, upah termasuk ke dalam domain fiqh muamalat, yakni dalam pembahasan tentang *ijarah*. Menurut bahasa, *ujroh* berarti upah. Oleh karena itu, lafaz *ujroh* memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. Kitab-kitab fiqh muamalat kontemporer saat ini banyak yang menerjemahkan kata *ujroh* dengan sewa menyewa, maka hal tersebut jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dipahami dalam arti yang lebih komprehensif sesuai dengan tulisan Rais, Isnawati dan Hasanuddin (2011).

Mardani (2012) menjelaskan pendapat lain mengemukakan bahwa *ujroh* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *'iwadh* (ganti). Dengan sendirinya, lafaz *al-tsawab* (pahala) dapat juga dikatakan dengan upah, karena *al-tsawab* (pahala) merupakan imbalan atas suatu pekerjaan baik. *Ujroh* atau upah diartikan sebagai imbalan atas jasa

seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut *ujroh*.

Rafika Chudriana Putri, dkk (2023) menjelaskan bahwa:

1) Konsep adil dan layak

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik)

a) Adil

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an mengaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْحَقِّ ۚ وَلَا يَجِبُ عَلَيْكُمُ
شَيْءٌ أَنْ قَوْمٍ عَلَىٰ ۖ أَلَّا تَعْدِلُوا ۖ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا
اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah: 8)

b) Adil bermakna jelas dan transparan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا
يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ
مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ
وَلْيُكْتَبْ بِالْعَدْلِ وَأَسْأَلُكُمْ أَنْ تَصِلَ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا
وَلَا تَسْأَلُكُمْ أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلٍ ۚ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ
أَلَّا تَرْتَابُوا ۖ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهَدُوا
إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَلَّوْا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيَعْلَمُ اللَّهُ أَنَّ اللَّهَ
بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya

Halaman 409

mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu (QS. Al-Baqarah: 282)

Dari ayat Al-Qur'an di atas dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terkait dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

Ketika mempekerjakan orang lain, maka sudah semestinya ia memberikan hak atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang itu. Hal ini pun telah diajarkan oleh Rasulullah saw. di dalam hadis sebagai berikut.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. رواه ابن ماجه.

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata, Rasulullah saw. bersabda, "Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering." (HR. Ibnu Majah)

Berdasarkan hadis tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah saw. mengajarkan kepada umat Islam untuk memanusiakan manusia. Memberikan hak kepada para pekerja yang telah menunaikan kewajibannya sebelum kering keringatnya. Dengan demikian maka, para pekerja itu merasa dihargai usahanya dan semakin tambah semangat untuk bekerja.

Hadits lain yang menjelaskan tentang waktu pembayaran upah adalah: "diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a Nabi Muhammad SAW bersabda: "Allah telah berfirman: ada tiga jenis manusia dimana akau adalah musuh

mereka nanti dihari kiamat. Pertama adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku). Kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua orang yang menjual seseorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga adalah orang yang menyewa seorang upahan dan memperkejakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya. (HR. Bukhari)

Hadits di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjaannya termasuk orang yang diusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

c) Adil bermakna proposional

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf: 19)

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

54. Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.

Artinya: Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan. (QS. Yaasiin: 54)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, (QS. An-Najm: 39)

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 100.15.

Metode job evaluation & job grading yang dikenal di Indonesia yaitu mercer system dan hay system. Hay Job Evaluation dibuat berdasarkan tiga factor yaitu: Pertama Know-How, maksudnya adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Kedua, problem solving Artinya, jangka waktu, kompleksitas, tingkat analisis, evaluasi dan inovasi yang diperlukan dalam pekerjaan yang merupakan penerapan know-how. Ketiga Accountability, yakni ruang lingkup pekerjaan dalam mengarahkan sumber daya yang ada dan memberi jawaban dari konsekuensi suatu keputusan dan tindakan.

Sistem manajemen penggajian HY atau sering disebut dengan *Hay System*, telah menerapkan konsep ini. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

d) Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparan serta proposional ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a. Layak bermakna cukup pangan, sedang, papan

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

Mereka (para budak dan pealayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Muslim).

Hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawid Bin Syadad Rasulullah SAW bersabda:

Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencari istri untuknya; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaknya ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, maka hendaklah ia mencari tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: diberikan kepadaku bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: siapa yang menghambakan sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pecuri. (HR. Abu Daud)

Dari dua hadits di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencari jodohnya. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerja formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan upah seseorang jauh dibawah yang biasanya diberikan. Jika ini dibiarkan terjadi maka pengusaha sudah berbuat tidak layak bagi pekerja tersebut.

2) Hubungan kerja dalam Islam

Menurut Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip. Dimana keduanya saling melengkapi antara perusahaan dan karyawan. Dalam *maqasid*

Halaman 412

syariah terwujudnya keadilan adalah hal yang utama serta agar menghilangkan kezaliman. Keadilan yang dimaksud meliputi berbagai bidang, baik dalam pemberian upah maupun pemenuhan kesejahteraan para pekerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas pekerjaan. Dengan adanya keadilan ini maka untuk menciptakan suatu hubungan kerja Islami terciptalah hak dan kewajiban bagi para pekerja.

Abdul Hamid Musri (2000) dalam tulisannya *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains* Adapun hak tenaga kerja yang wajib dipenuhi adalah:

- a) hak memilih pekerjaan yang sesuai kemampuan, pengalaman, potensi yang dimiliki. Hak kerja dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme. Mengingat Islam menekankan tentang prestasi kerja.
- b) Hak memperoleh Gaji
Kaidah Islam menegaskan bahwa gaji sesuai dengan pekerjaan, tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dibawah naungan PT. Patria Anugrah Sentosa berdasarkan dari kalkulasi upah penjualan, insentif, dan bonus. Karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa tidak menerima gaji pokok atau tunjangan lainnya.
- c) Hak cuti dan keringanan Pekerjaan
Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur, dan faktor-faktor lain yang memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.
- d) Hak memperoleh Jaminan dan Perlindungan
Islam menetapkan hak jaminan sosial dan perlindungan sejak 14 abad yang lalu. Jaminan sosial adalah salah satu faktor ekonomi yang berfungsi sebagai sistem perlindungan dasar bagi masyarakat terhadap resiko sosial ekonomi. Pengakuan hak asasi tercermin dalam konvensi ILO No. 120 tahun 1992 yang memuat untuk standar minimum jaminan sosial yang meliputi tunjangan tunai untuk hari tua, sakit, cacat, kematian, serta pelayanan medis bagi pekerja yang menderita sakit.

Kompensasi dalam ekonomi Islam seharusnya dapat diberikan kepada karyawan atau pelerja dalam bentuk imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, kemudian pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan atau pekerja sedangkan karyawan atau pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana Allah swt menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, Surat An-Nahl ayat 97 dan surah al khafi ayat 30:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah ayat 105)

Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah swt memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan

cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S. An-Nahl ayat 97).

Menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/ balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/ rezeki yang halal) dan balasan akhirat (dalam bentuk pahala).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ ءَحَسَنَ عَمَلًا

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. (Q.S. Al-Kahfi ayat 30)

Sementara itu, Surat Al-Kahfi ayat 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hambanya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97 dan Al-kahfi 30, maka imbalan dalam konsep islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting dari pada penekanan pada dunia sebagaimana yang tersirat dalam Qur'an surat Al-qhashash ayat 77:

وَأَبْـتَغِ فِيمَا ۖ ءَاتٰكَ اللّٰهُ الدَّارَ ٱلْـآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْـسِن ۖ كَمَا ۖ أَحْـسَنَ اللّٰهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْـغِ ٱلْـفَسَادَ فِى ٱلْـأَرْضِ ۖ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ ٱلْـمُفْسِدِينَ

Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qhashash ayat 77).

4. KESIMPULAN

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung (gaji, upah, dan upah insentif) dan Kompensasi tidak langsung (program kesejahteraan karyawan dan pelayanan karyawan).

2. Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar r.a., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi).
3. Kompensasi dalam ekonomi Islam seharusnya dapat diberikan kepada karyawan atau pekerja dalam bentuk imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, kemudian pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan atau pekerja sedangkan karyawan atau pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya secara adil dan layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2005). *Fiqih Pekerja*. Rembang: Pustaka Anisah. Hal 115
- Abu Fahmi, et al. (2014) *Hrd Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hal 186
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim.(2012). *Manajemen Syariah*, Jakarta : Rajagrafindo persada. Hal. 207
- Aziz, Abdul, (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta. Hal. 246
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2006) *Al-Quran dan Terjemahannya*, Surabaya: Karya Agung.
- Hamid Musri, Abdul. (2000). *SDM Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*. Jakarta: Gema Insani. Hal 155
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. rev. Ed. ; Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 118-121
- Humaero, Yayu. (2014). *Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten*, Skripsi (tidak di terbitkan), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta. Hal. 14-16
- Jac Fitz –enz and Barbara Davision. (2013) Cet. 3, *How to measure Human resources Management*, terj. Widarti raharjo, Jakarta : Kencana. Hal. 113
- Mardani. (2012). *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta. Hal
- Mondy, R. Wayne.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Terj. Bayu Airlangga*, Jakarta: Erlangga. Hal.43
- Rafika, Chudriana Putri,dkk. (2023). *Analisis Konsep Al- Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam : Pendekatan Tafsir Tematik*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam , 9(01), 2023. Hal.6
- Robert L. Mathis and jhon H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terj. Diana Angelica, Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Risyidin, Idin. (2015). *Semua Orang Berhak Atas Jaminan Sosial*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. Hal 186
- Riyadi, Selamat. (2012). *Paradigma Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam*, Kebijakan Negara dan Realitas”,

- Makalah Kajian Islam Komprehensif di Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. Hal.1
- Shaleh, *Mausu'ah AL-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Sunan Bukhari Kitab Al-Buyu; Hadits No. 106.*
- Shaleh, *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Iman*, bab 10.
- Shaleh, *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Sunan Abu Daud Kitab Al-Kharaf*, bab 9, hadits No. 2940.
- Tjutju yuniarsih dan suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta. Hal. 127
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2009) Cet. 2, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal.741

PERATURAN

- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang (UU) No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan.
- Republik Indonesia. 2020. Undang-Undang (UU) Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta kerja.

SUMBER INTERNET

- <https://dailysocial.id/post/kompensasi-adalah> diakses pada 2 Maret 2024
- <https://bincangsyariah.com/khazanah/upah-dan-hak-pekerja-dalam-islam/> diakses 4 Maret 2024
- <https://www.ilmuhrd.com/2018/01/job-evaluation-dan-job-grading.html> diakses 5 Maret 2024