

KOMPENSASI DAN EVALUASI KINERJA DALAM PERSPEKTIF ILMU EKONOMI ISLAM

Oleh: Imam Mahfud, S.E, M.M

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep kompensasi dan evaluasi kinerja menurut ilmu ekonomi Islam, serta faktor-faktor yang membedakan antara konsep penilaian kinerja dan kompensasi Islami dan konvensional. Sifat atau jenis penelitian ini adalah analisis kepustakaan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Setelah melakukan penelitian, didapatkan bahwa penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, insiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu. Kompensasi dalam pandangan syari'at Islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan) yang disepakati dengan akad ijarah. Kompensasi dan evaluasi kinerja konvensional memiliki aturan hukum yang sanksi dan penghargaannya langsung dirasakan saat ini.

Kata Kunci: Konvensasi, Evaluasi Kinerja, Ilmu Ekonomi Islambb

Pendahuluan

Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Umum, menyatakan, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan tersebut mengatur tentang setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Kebijakan

pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh, meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan *masalahah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang *rahmatan lil 'alamin*. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana Firman-Nya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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. (QS. At Taubah [9]: 105)

Nabi SAW, bersabda: "Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim." (HR. Thabrany). Dari ayat dan hadis tersebut, dapat dimengerti bahwa Allah memerintahkan agar umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperintah oleh Allah, Rasul dan umat Islam. Bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepadaNya. Pekerjaan yang baik dan mendatangkan dampak positif akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan mendatangkan mudharat akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat.

Hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja. Di Indonesia, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji dan upah. Padahal gaji dan upah hanya salah satu jenis kompensasi. Selain itu masih ada insentif, benefit, tunjangan, dan lain sebagainya. Sistem

kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah *ta'ala* dalam Al Qur'an:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

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. (QS. An Nahl [16]: 97)

Dalam riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad *Shalallahu 'Alaihi Wasallam*, bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering. (HR. Ibnu Majah)

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Jusmaliani, seorang pakar Ekonomi Islam, dalam bukunya, "Pengelolaan Sumber Daya Insani", menyatakan bahwa Pengelolaan Sumber Daya Insani (PSDI) merupakan bagian dari manajemen, sedangkan manajemen adalah terapan dari ilmu ekonomi, dan salah satu kekeliruan mendasar dalam teori ekonomi konvensional adalah asumsi bahwa manusia pada intinya adalah makhluk ekonomi (*homo economicus*) yang mementingkan diri sendiri. Islam tidak memandang manusia "seburuk" ini, Islam menempatkan manusia sebagai makhluk termulia, sehingga pengelolaannya pun tidak dapat merendahkan derajatnya. Bagi Islam, manusia adalah *homo-Islamicus* mengacu pada surat As-Sajdah: 9

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوْحِهِ ۖ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur. (QS. As Sajdah [32]: 9)

Misi yang diemban Rasulullah *Shalallahu 'Alaihi Wasallam*, adalah membentuk perilaku manusia *homo-Islamicus*, karena untuk menyempurnakan akhlak manusia inilah, Beliau diutus ke muka bumi. Dalam salah satu ucapannya Beliau *Shalallahu 'Alaihi Wasallam* bersabda: "*Berakhlaklah kalian seperti akhlak Allah*". Akhlak Allah SWT diajarkan pada manusia melalui *asma'ul husna*.

Ilmu Ekonomi Islam memosisikan 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.

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. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan dunia dan akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (di dunia tidak dan di akhirat pun tidak). Sebagai imbalan dalam bentuk kinerja tidak jarang Allah memberikan tes atau ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi.

Pengertian Kompensasi

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Menurut Schuler dan Jackson, Mondy, et al., Schermerhorn, et al., Robbins, dan Siagian, pada Buku *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* dinyatakan bahwa pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang.

Teknik-teknik pemerayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah, lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau phisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri,

fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil. Kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay satisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Sebaliknya, apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihinya. Menurut Nitisemito, penyebab terjadinya ketidakloyalan para sumber daya manusia, salah satu sebabnya adalah adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut berasal dari berbagai hal, antara lain ketidakcocokan dengan pimpinan, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, maupun yang bersifat psikologis seperti penghargaan terhadap karyawan, kebutuhan untuk ikut serta berpartisipasi dalam pengembangan usaha, dan lain-lain.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan

mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Tunjangan dapat memberikan tambahan penghasilan untuk pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Sedangkan bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baru bisa terlampaui. Bonus yang diberikan dalam bentuk tunai, diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Simamora kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Tujuan Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson, kompensasi dapat digunakan untuk: a) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk

bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. b) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. c) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. d) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. e) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. f) Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. g) Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarki statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial.

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk

kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan pemberian kompensasi meliputi:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

- c. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas
- d. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- e. Peningkatan Disiplin
Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

Metode Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan (*skill-based approaches*). Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

a. Job Based Pay Approach

Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu.

b. Skill Based Pay Approach

Dalam sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan adalah sama. Apabila terjadi peningkatan keterampilan, maka masing-masing keterampilan baru yang mereka miliki dihargai satu tingkat lebih tinggi.

Pengertian Evaluasi Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut The Striber Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979, "*to perform*"

mempunyai beberapa "entries" berikut: (1) *to do or Carry out; executive*, (2) *to discharge or fulfill, as a vow*, (3) *to party, as a character in a play*, (4) *to render by the voice or musical instrument*, (5) *to execute or complete on undertaking*, (6) *to act a part in a play*, (7) *to perform music*, (8) *to do what is expected of person or machine*.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai "(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja". Menurut Fattah, kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: "ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Sementara menurut Sedarmayanti bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja".

Samsudin dalam buku Dedi Rianto Rahadi, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan".

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Seymour dalam Swasto, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner, mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Stephen Robbins dalam Sinambela mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono yang mengartikan kinerja sebagai: "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Rivai mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* Departemen Personalia.

Analisis Konsep Kompensasi Evaluasi Kinerja Yang Islami Menurut Ilmu Ekonomi Islam

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 standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standard kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan definisi kinerja dan penilaian kinerja tersebut dapat diklasifikasikan menjadi (1) proses untuk mengukur prestasi kerja, (2) berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, (3) membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan selama periode tertentu.

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, dapat disimak bagaimana perintah Alquran dan Hadis Rasulullah saw.

Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah. Tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi ini dapat dipahami dari firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-Baqarah [2]: 30)

Maksud *khalifah di muka bumi* adalah makhluk yang akan mengelola bumi dan memberlakukan perintah-perintah Allah di sana, yaitu manusia di mana sebagiannya akan digantikan oleh yang lain. Dalam Tafsir Ibnu Katsir mengenai QS Al-Baqarah [2]: 30, yang dimaksud dengan "*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*" yakni suatu kaum yang akan menggantikan suatu kaum lainnya, kurun demi kurun, dan generasi demi generasi. Yang jelas bahwa Allah tidak hanya menghendaki Adam saja, karena jika yang dikehendaki hanya Adam, tidak tepat pertanyaan malaikat, "*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah*". Artinya para malaikat bermaksud bahwa di antara jenis makhluk ini terdapat orang yang akan melakukan hal tersebut. Seolah-olah para malaikat mengetahui hal itu berdasarkan ilmu khusus, atau mereka memahami dari kata "*khalifah*" yaitu orang memutuskan perkara di antara manusia tentang kezaliman yang terjadi di tengah-tengah mereka, dan mencegah mereka dari perbuatan terlarang dan dosa.

Qatadah mengatakan, pertanyaan itu hanya dimaksudkan untuk meminta penjelasan dan keterangan tentang hikmah yang terdapat di dalamnya. Maka Allah Swt berfirman "*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*". Artinya, Aku (Allah) mengetahui dalam penciptaan golongan ini (manusia) terdapat

kemaslahatan yang lebih besar daripada kerusakan yang kalian khawatirkan, dan kalian tidak mengetahui, bahwa Aku akan menjadikan di antara mereka para nabi dan rasul yang diutus ke tengah-tengah mereka. Dan di antara mereka juga terdapat para shiddiqun, syuhada', orang-orang shalih, orang-orang yang taat beribadah, ahli zuhud, para wali, orang-orang yang dekat kepada Allah, para ulama, orang-orang yang khusyu' dan orang-orang yang cinta kepadaNya serta orang-orang yang mengikuti para RasulNya. Konsep bekerja dalam Islam merupakan ibadah sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ اَعْلَامِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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". (QS. At-Taubah [9]:105)

Ayat ini merupakan ancaman dari Allah Swt bagi orang-orang yang melanggar perintahNya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka ditampakkan kepada Allah Swt, Rasulullah Saw, dan kepada orang-orang yang beriman. Yang demikian itu pasti terjadi pada hari Kiamat kelak.

Dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10, Allah Swt berfirman:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah [62]:10)

Perintah setelah larangan menunjukkan mubah, yakni silahkan bertebaran lagi di bumi untuk mencari rezeki. Oleh karena kesibukan untuk bekerja dan berdagang biasanya membuat lalai dari mengingat Allah, maka Allah Swt memerintahkan untuk banyak mengingat-Nya baik ketika berdiri, duduk maupun berbaring. Karena banyak berdzikir merupakan sebab terbesar untuk beruntung. Dalam Tafsir Ibnu Katsir mengenai QS Al Jumu'ah [62]:10, yang dimaksud dengan

"bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah" yakni ketika Allah melarang mereka berjual beli setelah terdengar azan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan mereka setelah menunaikan shalat untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah Ta'ala.

Penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu, sebagaimana dijelaskan berikut ini.

1. Keadilan

Allah Swt berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (QS. An-Nissa [4]:32)

Imam Ahmad meriwayatkan dari Mujahid, ia berkata, Ummu Salamah berkata: "Wahai Rasulullah! Kaum laki-laki dapat ikut serta berperang, sedangkan kami tidak diikutsertakan berperang dan hanya mendapat setengah bagian warisan. Maka Allah Swt menurunkan ayat "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain." (HR. at-Tirmidzi).

Kemudian firman-Nya (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan". Yaitu, masing-masing mendapatkan pahala sesuai dengan amal yang dilakukannya. Jika amalnya baik, maka pahalanya adalah kebaikan dan jika amalnya jelek, maka balasannya adalah kejelekan pula.

2. Kompetensi

Allah Swt berfirman dalam QS. Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan. (QS. Yusuf [12]: 55)

Pada ayat tersebut, Yusuf a.s menyebut dirinya *hafizh*, artinya penyimpan yang dapat dipercaya, *'alim* artinya memiliki pengetahuan dan mengerti tugas yang diembannya.

3. Kejujuran

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Nissa 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nissa [4]: 58)

Allah Swt mengabarkan, bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya. Di dalam hadis al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah Saw bersabda: "Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu." (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan). Hal itu mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah Swt terhadap para hamba-Nya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nadzar dan selain dari itu, yang kesemuanya adalah amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba-Nya yang lain. Serta amanah yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba yang lainnya, seperti titipan dan selanjutnya, yang kesemuanya adalah amanah yang dilakukan tanpa pengawasan saksi. Itulah yang diperintahkan Allah untuk ditunaikan. Barangsiapa yang tidak melakukannya di dunia ini, maka akan dimintai pertanggungjawabannya di hari Kiamat.

4. Usaha

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (QS. An-Najm [53]: 39)

Maksud ayat di atas adalah sebagaimana dosa orang lain tidak akan dibebankan kepadanya, maka demikian pula ia tidak akan mendapatkan pahala melainkan dari apa yang telah diusahakannya sendiri. Inisiatif.

Allah Swt berfirman dalam QS. Az Zumar ayat 9:

أَمْرٌ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS. Az Zumar [39]: 9)

Kalimat (إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ) pada ayat tersebut yang berarti "Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran". Yaitu, yang mengetahui perbedaan antara orang ini dengan orang itu hanyalah yang memiliki inti pemikiran, yaitu akal.

5. Pengalaman kerja

Allah Swt berfirman dalam QS. Al Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۗ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabanmu." (QS. Al Isra [17]: 36)

Kalimat (وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ) dalam *Tafsir Al Qur'an, Hidayatul Insan bi tafsiril Qur'an*, maksudnya adalah bahkan perhatikan dahulu keadaannya dan pikirkan dahulu akibatnya jika engkau hendak mengucapkan atau melakukan sesuatu. Kata mengikuti disini mengandung makna yang luas, antara lain berkata dengan lisan, sikap dan tindak tanduk. Maka dalam menentukan pekerjaan atau profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu seberapa besar potensi

yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan/profesi.

6. Kreativitas individu

Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Zuhruf ayat 32:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ
خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Al-Zuhruf [43]: 32)

Kalimat (أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ) yang berarti "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu?", maksudnya adalah perkaranya bukanlah dikembalikan kepada mereka, akan tetapi kepada Allah Swt. Dan Allah lebih mengetahui kepada siapa Dia jadikan risalah-Nya, karena Dia tidak menurunkannya kecuali kepada makhluk-Nya yang hati dan jiwanya bersih, serta keluarganya yang paling terhormat dan asal-usulnya paling suci. Kemudian Allah berfirman memberikan penjelasan bahwa Dia memberikan tingkatan kepada para makhluk-Nya tentang harta, akal dan pemahaman yang diberikan kepada mereka serta berbagai daya, lahir dan batin.

Dari pembahasan di atas, jelaslah terdapat hubungan yang erat antara agama dengan kinerja. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.

Islam menilai kinerja religius seseorang dengan melihat beberapa indikator antara lain, niat bekerjanya karena Allah; menerapkan kaidah/norma/syariah secara *kaffah* dalam bekerja; motivasi bekerja adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di

dunia dan akhirat; menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup; menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah; bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan zakat, infak dan shodaqoh; serta menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan non-materiil.

Karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (*doa*), maka *output* dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya.

Kesimpulan

Pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Dalam pandangan syari'at Islam kompensasi merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) yang disepakati dengan akad *ijarah*. Dalam pandangan Islam, upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sheikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq, *Tafsir Ibnu Katsir*, Terj. M. Abdul Ghoffar, Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2005, Jilid 1, 2, 4, 5, 7, 8.
- Al-Qaradhawi, Yusuf, *7 Kaidah Utama Fikih Muamalat*, Terj. Fedrian Hasmand, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- Amaliah, Ima dkk, "Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja". Unisba: Mimbar, Vol. 29, No. 2, Desember, 2013.
- Aoshy, *Evaluasi Kinerja*, diakses dari (<http://aoshycrew.blogspot.com>) pada Kamis, 22 Agustus 2018 pukul 19.00 WIB.
- Avarik, Havis, *Ekonomi Islam, Konsep, Teori, dan Aplikasi serta Pandangan Pemikir Ekonomi Islam dari Abu Ubaid sampai Al Maududi*, Malang: Empatdua, 2016.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya*, Semarang: PT Karya Toha Putra, 1995.
- Faisal, *Modul Hukum Ekonomi Islam*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2015).
- Firmandari, Nuraini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)", *EKBISI*, Vol. IX, No. 1, Desember, 2014.