

## **Konsep Kompensasi Tafsir Al Quran dan Hadist Pendekatan Tematik**

**Fathor Rahman**

Dosen Pengajar STAI Al-Qodiri Jember

[Farae39@gmail.com](mailto:Farae39@gmail.com)

### **Abstract**

*This article will describe about compensation concept in Islam and compensation urgency in education. Problems related to compensation is a great challenge in educational context, because teachers' compensation seems not to fulfill their need, but it is related to one's prestige and dignity. The compensation for Islamic school is one of some ways to keep the teachers teaching in the Islamic school, although it is not the only way to raise teachers' motivation in order to make them all keep staying in the Islamic school. The writer believes that compensation is an urgent factor to keep teachers teaching in Islamic school, because it is an important factor in life to raise teachers' motivation, although it is hard to satisfy them.*

**Keywords :** Compensation, Thematic Interpretation.

### **Abstrak**

*Artikel ini akan mendeskripsikan konsep kompensasi/ upah dalam Islam dan mendeskripsikan urgensi kompensasi dalam pendidikan. Masalah kompensasi/ upah merupakan tantangan tersendiri dalam konteks pendidikan, karena imbalan para pengajar tidak lagi dipandang sebagai alat pemenuh kebutuhan material, tetapi ini terkait dengan harkat dan martabat manusia. Kompensasi bagi madrasah merupakan salah satu untuk mempertahankan sumber daya pendidik yang ada di madrasah, walaupun bukan merupakan satu-satunya cara meningkatkan motivasi pendidik, sehingga mereka dapat tetap betah di madrasah. Meski demikian, penulis menyakini bahwa kompensasi adalah faktor urgen untuk mempertahankan pendidik di madrasah, karena kompensasi merupakan faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk dapat memuaskan manusia.*

**Kata Kunci :** Kompensasi, Tafsir Tematik.

## Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam merupakan lembaga pendidikan yang diselenggarakan berdasarkan nilai-nilai keislaman serta mengemban visi dan misi yang Islami. Adanya peningkatan animo masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam perlu diimbangi dengan peningkatan mutu pendidikan yang bisa memberikan kepuasan kepada masyarakat. Di antara unsur-unsur pendidikan yang berperan dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan adalah kualitas kompetensi dan motivasi tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, kompetensi dan motivasi mereka perlu terus dikelola dengan baik melalui pemberian kompensasi yang integratif, yaitu sistem manajemen kompensasi dengan memperhatikan hakekat manusia dan kebutuhannya, nilai-nilai Islam, visi misi lembaga, serta perkembangan teknologi. Manajemen kompensasi integratif ini relevan dengan karakteristik lembaga pendidikan Islam yang Islami, beragam, populis, dan mandiri.

Dalam meta analisis terbaru dari 72 studi menemukan bahwa kompensasi/uang menjadi strategi intervensi penguatan yang positif dan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja.<sup>1</sup> Penelitian dasar terbaru menyatakan bahwa sistem penghargaan mempunyai dampak signifikan terhadap persepsi tenaga pendidik dan kependidikan tentang dukungan dan kepemimpinan organisasi. Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa motivasi utama yang menjaga kualitas kinerja guru di madrasah adalah didasari oleh nilai *khidmah* dengan keyakinan akan memperoleh do'a dan imbalan/kompensasi di akhirat.<sup>2</sup> Untuk menari, memotivasi, dan mempertahankan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, pihak lembaga pendidikan perlu mendesain ulang atas sistem kompensasi untuk menghargai mereka yang berkontribusi bagi ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Sistem kompensasi harus dibuat yang adil, layak, dan etis. Untuk mewujudkan unsur keadilan, kelayakan, dan keetisan tersebut, program kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan kontribusi dan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, nilai-nilai Islam, hakekat manusia dan kebutuhannya, serta visi misi lembaga.

---

<sup>1</sup> Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, terj. oleh: Vivin Andhika Yuwono at all. Jogjakarta: ANDI. 153.

<sup>2</sup> Munifah, 2013. *Pemberdayaan Nilai-nilai Organisasi untuk Membangun Budaya Kerja Madrasah di Pesantren*. Disetasi, UIN Maliki Malang. 67

Pendidik (guru) adalah tenaga fungsional lapangan yang langsung melaksanakan proses pendidikan. Jadi, pendidiklah yang bertindak sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Rohmad mengemukakan : "Guru membutuhkan kondisi positif yang memungkinkan ia mengembang tugas secara kreatif guna mengoptimalkan kemampuan pengabdianya. Ini dapat diupayakan pemenuhannya kalau ada pengakuan dan penghargaan yang memadai melalui pemberian kesejahteraan yang memadai".<sup>3</sup>

Hal inipun juga ditegaskan dalam Undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Bab XI Pasal 40 bahwa "Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh :

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

Manajemen sumber daya pendidik bertujuan salah satunya adalah untuk memastikan madrasah memiliki pendidik yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Salah satu untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi.

Masalah kompensasi/ upah merupakan tantangan tersendiri dalam konteks pendidikan, karena imbalan para pengajar tidak lagi dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material, tetapi ini terkait dengan harkat dan martabat manusia. Kompensasi bagi madrasah merupakan salah satu untuk mempertahankan sumber daya pendidik yang ada di madrasah, walaupun bukan merupakan satu-satunya cara meningkatkan motivasi pendidik, sehingga mereka dapat tetap betah di madrasah. Meski demikian, penulis menyakini bahwa kompensasi adalah faktor urgen untuk mempertahankan pendidik di madrasah, karena kompensasi merupakan faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk dapat memuaskan manusia. Suyanto mengemukakan bahwa "Memang tidak dapat dinyakini bahwa dengan perbaikan nasib dan kesejahteraan guru akan serta merta memperbaiki kualitas guru. Tetapi dengan kesejahteraan yang memadai, setidaknya guru akan dapat lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas profesionalnya".<sup>4</sup>

Islam adalah agama komprehensif, ia mengatur segala keperluan kehidupan manusia, baik secara vertical "*hablum minallah*" ataupun secara horizontal "*hablum minannas*", bahkan hubungan manusia dengan alam sekitarnya. Dengan keuniversalnya, Islam telah memberikan pedoman hidup yang menyeluruh (*kaffah*) untuk seluruh aspek kehidupan manusia,

---

<sup>3</sup> Rohmad, 2009. *Kapita Selekta Pendidikan*. Yogyakarta: Teras,. 65

<sup>4</sup> Sunyoto, Danang. 2007. *Manajemen Sumber*. Yogyakarta:CAPS. 147

salah satunya adalah bagaimana Al Quran memberikan motivasi hambanya untuk beraktivitas dengan penuh tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan sebagaimana diungkap dalam Surat At taubah ayat 105 berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dalam artikel ini akan menguraikan Kompensasi dalam perspektif studi tematik al Quran dan al Hadits.

## Pembahasan

### Pengertian Kompensasi dalam Perspektif Al Quran dan Hadits

Islam sendiri, khususnya al Quran hanya membahas upah secara umum, akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkung dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep *ijarah*. Sedangkan *ijarah* sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam perspektif Islam relatif sedikit. Dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai.

*Al Ijarah ( wage, lease, hire)* arti asalnya adalah imbalan kerja (upah)<sup>6</sup>. Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja<sup>7</sup>. Di dalam kitab fiqh, konsep *ijarah* hanya berkisar pada persoalan sewa menyewa. Konsep sewa menyewa dalam hal ini ditekankan adanya asas manfaat. Maka dariitu, transaksi *ijarah* yang tidak terdapat asas manfaat hukumnya haram. Ghufroon. A. Mas’adi

<sup>5</sup> Al Quran Al Karim,... 187

<sup>6</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II, Jakarta: Pustaka Amani, 2002, 61

<sup>7</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*.... 61

mengatakan dalam bukunya *Fiqh Muamalah Kontekstual*, bahwa *ijarah* sesungguhnya merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat.

Dari sini konsep *ijarah* dapat dibedakan menjadi dua macam. Pertama, *ijarah* yang memanfaatkan harta benda yang lazim disebut persewaan, misalnya rumah, pertokoan, kendaraan dan lain sebagainya. Kedua, *ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan.<sup>8</sup>

Dalam bertransaksi *ijarah* dikenal adanya *ajir* dan *mu'tajir*. Dua element tersebut adalah mereka yang terlibat dalam transaksi sewa menyewa. Pengusaha dan karyawan dapat dimisalkan dengan sewa menyewa. Pihak penyewa adalah perusahaan, sedangkan pemberi sewa yaitu pemilik tenaga kerja atau yang sering disebut dengan buruh.

Dalam Al Qur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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."*<sup>9</sup>

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut :

*"Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"*<sup>10</sup>

Tafsiran yang dikemukakan Quraish Sihab adalah bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa

---

<sup>8</sup> Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta, Raja Grafindo, , 2002, 183

<sup>9</sup> Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Qs, At Taubah ayat 105

<sup>10</sup> Quraish Shihab, 2002. *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keresasian Al Qur'an*, (vol 5), Jakarta:: Lentera Hati. 670

yang kita kerjakan. Inti dari penafsiran tersebut adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal.

Allah berfirman dalam surat Az Zumar ayat 34 yang berbunyi

:

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah Balasan orang-orang yang berbuat baik,

Yang kemudian pada ayat selanjutnya dijelaskan imbalan atas perbuatan baik tersebut yang berbunyi;

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Kedua ayat di atas merupakan janji dari Allah kepada hamba-Nya yang bertaqwa. Makna yang berbunyi "...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan" merupakan wujud bahwa upah juga tertera dalam Al Qur'an meski secara eksplisit. Dengan begitu, bisa ditarik kesimpulan bahwa manusia dalam bekerja akan mendapatkan ganjaran atau balasan yang setimpal. "Ganjaran" pada konteks ini sama artinya dengan upah (*compensation*). Lebih jelasnya, upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang penyewa tenaga kerja (pengusaha) kepada pemberi sewa atau pemilik tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

### **Konsep Kompensasi dalam Islam**

Seperti yang telah penulis uraikan diatas dimana pada surat Az Zumar ayat 34 yang makna kandungannya "Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik" menggambarkan adanya balasan bagi orang-orang yang berbuat baik (*Muhsinin*).

Kata ( الْمُحْسِنِينَ ) muhsinin terambil dari kata ( إِحْسَانٌ ) ihsan. Rasul saw. menjelaskan makna ihsan sebagai “Menyembah Allah seakan-akan engkau melihat-Nya dan bila itu tidak tercapai maka yakinlah bahwa Dia melihatmu”. Dengan demikian perintah ihsan bermakna perintah melakukan segala aktivitas positif seakan-akan Anda melihat Allah atau paling tidak selalu merasa dilihat dan diawasi oleh-Nya.

Kesadaran akan pengawasan melekat itu, menjadikan seseorang selalu ingin berbuat sebaik mungkin, dan memperlakukan pihak lain lebih baik dari perlakuannya terhadap anda<sup>11</sup>

*Muhsin* yang dimaksud Quraish Shihab dalam bukunya Tafsir Al Mishbah manusia yang berperilaku positif baik yang sifatnya duniawi maupun *ukhrawi*. Artinya seseorang yang akan mendapatkan balasan dan Allah swt. ialah mereka yang senantiasa melakukan aktivitas positif di dunia maupun Akhirat. Hal ini terkait juga pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan motivasi yang ada dalam diri manusia. Diperkuat lagi dengan penafsiran Quraish Shihab atas Surat At Taubah ayat 105 seperti yang tertera diatas yaitu

Artinya : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.<sup>12</sup>

Quraish Shihab menekankan makna “Bekerjalah kamu, demi karena Allah” dan lebih lanjut terdapat penafsiran yang berbunyi “ baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat” , yang intinya adalah motivasi yang diharapkan pada diri manusia adalah untuk mendapatkan kebaikan di dunia dengan bekerja yang baik dan ridlo Allah swt. agar bahagia pula kehidupan di akhirat nanti. Allah berfirman dalam surat Al Jum’ah ayat 9 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ  
وَذَرُوْا الْبَيْعَ ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan sembahyang pada hari Jum’at, maka bersegeralah kamu

<sup>11</sup> Quraish Shihab, 2002. *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Kecerahan Al Qur’an*, (vol 12). Jakarta: Lentera Hati, 228

<sup>12</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah*... 670

*kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui”*

Makna yang terkandung dalam surat tersebut adalah perintah adanya keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan kebutuhan *ukhrawi*.

Kewajiban seseorang untuk meninggalkan jual beli merupakan perintah bagi umat untuk meninggalkan sejenak pekerjaan mereka dan kemudian melakukan perintah Allah yaitu shalat Jum'at. Titik tekan yang bisa diambil pada makna ayat tersebut adalah adanya kesamaan arti penting dalam bekerja. Yaitu mencari kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Hal ini semakin memperjelas bahwa Islam mengenal dua dimensi dalam bekerja yaitu duniadan akhirat.

Sementara itu, Taqyuddin An Nabhani dalam bukunya *Membangun Konsep Alternatif Prespektif Islam* mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang halal, maka hukum mengontraknya juga halal.<sup>13</sup> Dari ungkapan Taqyuddin, maka bisa kita ambil pemahaman bahwa kehalalan bertransaksi menurut Islam juga dipandang dari segi jenis pekerjaan. Karena merupakan larangan bagi kaum muslimin mengontrak jasa untuk melakukan hal-hal yang diharamkan. Sehingga tidak diperbolehkan mengontrak seorang *ajir* untuk mengirim minuman keras kepada pembeli, serta mengontrak untuk memerasnya atau mengangkut babi dan bangkai.

Selain Itu Taqyuddin juga mengutip hadits yang diriwayatkan Imam Tirmidzi yang artinya berbunyi :

*”Rasulullah s.a.w melaknat dalam masalah khamar sepuluh orang, yaitu: pемerasnya, orang yang diperaskan, peminumnya, pembawanya, orang yang dibawakan, orang yang mengalirkannya, penjualnya, pemakan keuntungannya, pembeilnya termasuk orang yang dibelikan.”<sup>14</sup>*

Kutipan hadits tersebut menjelaskan larangan bentuk kerja tidak tergolong haram atau tidak bertentangan.dengan prinsip syariah.

Berkaitan dengan bentuk kerja dalam akad *Ijarah* yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus terpenuhi beberapa persyaratan seperti yang diungkapkan Ghufron A. Mas'adi

---

<sup>13</sup> Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Prespektif Islam* terj.cet II, Surabaya: Risalah Gusti 1996, hal 85

<sup>14</sup> Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Prespektif Islam* terj.cet II, Surabaya: Risalah Gusti 1996hal 92

*Pertama*, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya.

Pendek kata, dalam hal *ijarah* pekerjaan, diperlukan adanya *job discription* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenangan yang memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerja yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Seringkali mereka harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan.

*Kedua*, pekerjaan yang menjadi obyek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijarah*, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain. Demikian pula tidak sah mengupah perbuatan ibadah seperti shalat, puasa dan lain-lain. Sehubungan dengan prinsip ini terdapat perbedaan pendapat mengenai *ijarah* terhadap pekerjaan seorang *mu'adzin* (juru adzan) imam, dan pengajar al Qur'an, memandikan jenazah.

Menurut Fuqaha Hanafiyah dan Hanabilah tidak sah. Alasan mereka perbuatan tersebut tergolong pendekatan diri (*taqarrub*) kepada Allah.<sup>15</sup>

Dengan penjelasan yang di atas, maka bisa digarisbawahi bahwa jenis obyek atau bentuk *ijarah* haruslah jelas. Baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini ditujukan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh atau pekerja.

Menurut Hasan Raid, diharamkannya memakan darah yang mengalir tidak semata bermakna memakan darah dalam arti *dhahir*. Hasan Raid menafsirkan Surat al An'am/6: 145 lebih jauh : menghisap dan memeras sesama manusia pada prakteknya memakan darah yang mengalir dalam tubuh manusia yang dihisap

---

<sup>15</sup> Ghufroon A. Mas'adi, 2002. *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta, Raja Grafindo. 185-186

dan diperas. Hal ini bisa dikisahkan pada konsep ekonomi kapitalistik yang diperoleh dengan menumpuk modal dan menghisap tenaga buruh.<sup>16</sup>

Peras-memeras dalam lingkup perburuhan kerap terjadi. Tanpa disadari dalam lingkup perusahaan terjadi praktek yang bertentangan dengan Islam, yakni menganggap kaum pekerja dibawah kekuasaan dan menjadikan komunitas buruh sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produk perusahaan. Realitas ini menurut Hasan Raid yang mengqiyaskannya dengan memakan darah yang mengalir seperti dalam surat al An'am ayat 145. Oleh karena itu perlu dibatasi ruang gerak pengusaha dengan point persyaratan yang dikemukakan Ghufran A. Mas'adi.

### 1. Menjunjung Tinggi Nilai-nilai Kemanusiaan

Islam memandang upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi *ijarah* diberlakukan bagi seorang *ajir* (pekerja) atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya. Seperti tukang batu, hendaknya mendapatkan upah yang relatif lebih besar dibanding dengan upah seorang insinyur, mengingat kapasitas pekerjaan tukang batu lebih berat dibanding insinyur. Namun kenyataan di lapangan berbeda. Sudah menjadi kepatutan ketika tukang insinyur menerima jumlah gaji yang lebih besar.

Jika kita mendikotomikan antara gaji dan upah berdasar atas harga tenaga yang mereka keluarkan, maka upah adalah harga tenaga kerja yang dikeluarkan seorang buruh per hari (delapan jam). Begitu juga, gaji adalah harga tenaga kerja yang dikeluarkan buruh per bulan. Dengan begitu, jumlah uang untuk buruh bulanan dan harian berbeda.<sup>17</sup> Namun hal ini tidak berlaku dalam konsep ke Islam-an.

Dalam Islam penghargaan terhadap buruh sangat diutamakan. Ketika menentukan hak yang harus diterima pekerja, maka standar yang jadi patokan adalah seberapa besar tenaga yang diperlukan. Karena keseimbangan tersebut berkaitan dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Disyaratkan pula agar honor

---

<sup>16</sup> Anom Surya Putra SH, dalam makalahnya *Man Ista'jara ajran falyu'alimhu ajrahu*, makalah, lihat di [http://www.nu.or.id/data\\_detail.asp?id\\_data=308&kategori=KOLOM](http://www.nu.or.id/data_detail.asp?id_data=308&kategori=KOLOM)

<sup>17</sup> <http://www.geocities.com/nurrachmi/wg/ekopol/bab3.htm> Bab 3 Ekonomi Politik Kaum Buruh.

(upah/gaji) transaksi *ijarah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan.<sup>18</sup>

Selain itu penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja juga harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya. Seperti disebutkan dalam hadits

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي حدثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمى

حدثنا عبد الرحمن بن زيد بن اسلم عن أبيه عن عبد الله بن عمر قال قال

رسول الله صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه"<sup>19</sup>

Artinya : "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Kandungan dari hadits di atas adalah kewajiban membayar sebelum keringatnya kering. Artinya, hak pekerja harus lebih didahulukan, karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya dengan mengebiri kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan begitu, unsur kemanusiaan merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan penyewa tenaga kepada pemberi sewa tenaga kerja..

Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia akhirat sebagai motivasi kerja, Islam juga mengkedepankan konsep moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan. Hendry Tanjung mengemukakan bahwa pengupahan konsep pengupahan barat tidak menyinggung sama sekali unsur moralitas. Tanggung jawab perusahaan hanya sebatas pemberian upah dan tidak menjangkau pada sektor lainnya.

Unsur moral dalam Islam tengah menjadi suatu keharusan yang harus ada ketika membahas masalah upah. Karyawan yang merupakan pekerja atau pemilik tenaga kerja, pada dasarnya berada sepenuhnya di bawah penyewa tenaga kerja atau pemilik alat tenaga kerja. Sehingga segala hal yang bersangkutan kepada kebutuhan pihak pekerja adalah tanggung jawab penyewa tenaga kerja sepenuhnya (perusahaan). Realitas semacam ini hanya ditekankan pada konsep ke-Islam-an saja. Tidak dijumpai dalam konsep upah positif (barat maupun umum).

---

<sup>18</sup> Taquuddin An Nabhani, 1996. *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Prespektif Islam* terj.cet II, Surabaya:Risalah Gusti. 89

<sup>19</sup> CD Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Ibnu Majjah, Kitab Al Ruhun*, bab 4 hadits ke 2537

## 2. Kelayakan Terhadap Karyawan

Prof. Mubyarto dalam makalahnya Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia mengatakan "Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan berkembang semangat kekeluargaan (*brotherhood*)."<sup>20</sup> Dari ungkapan tersebut tersirat makna bahwa perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan.

Kewajiban untuk menciptakan suasana kekeluargaan antara pengusaha dan karyawan tercantum dalam surat Al Hujaraat ayat 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: *Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.*<sup>21</sup>

Makna yang terkandung dalam surat tersebut adalah kewajiban bagi umat manusia untuk menciptakan rasa kekeluargaan dalam berkehidupan sosial. Pengusaha dan karyawan merupakan satu keluarga yang harus menghormati antara satu dan yang lain.

Kehidupan layak yang diperoleh oleh pengusaha hendaknya juga diperoleh oleh karyawan selaku keluarga yang ada dibawah asuhannya (pengusaha) meski takarannya tidak sama, namun pemenuhan kehidupan yang layak merupakan kewajiban yang harus dipenuhi.

Kelayakan hampir sama dengan moralitas, karena kelayakan lebih luas pemahamannya dibanding dengan moralitas. Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, dimana

---

<sup>20</sup> Prof. Mubyarto, *Makalah Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia.*, Prof. Mubyarto menjelaskan bahwa perusahaan yang Islami gaji karyawan dapat diturunkan jika perusahaan benar-benar merugi dan karyawan juga mendapat bonus jika keuntungan perusahaan meningkat. Buruh muda yang masih tinggal bersama orang tua dapat dibayar lebih rendah, sedangkan yang sudah berkeluarga dan punya anak dapat dibayar lebih tinggi dibanding dengan rekan-rekannya yang muda.

<sup>21</sup> Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, QS. Al Hujaraat ayat 10

pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh pekerja laki-laki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita. Maka dari itu, lebih lanjut Taqyuddin An Nabhani mengatakan :

*Transaksi ijarah tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, semisal menjahit, atau mengemudikan mobil sampai ke tempat ini, tanpa menyebutkan waktunya. Hal ini bertujuan agar akad yang dikerjakan jelas.*<sup>22</sup>

Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seperti yang disebutkan dalam hadits :

هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فأطيعواهم مما تاكلون وألبسهم مما تلبسون ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كفلتموهم فأعينوهم

Artinya : “Mereka (para budak dan pelayanmu) 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 membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)<sup>23</sup>

Mengambil hadits yang dikutip Hendry Tanjung dalam makalahnya Konsep Manajemen Syariah dalam pengupahan karyawan perusahaan, maka kita akan lebih bisa memahami konsep upah secara global.

Berbeda dengan unsur moralitas yang hanya menekankan pada aspek individu atau personal. Dengan kata lain, moralitas lebih menekankan pada adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang diwujudkan dalam bentuk-bentuk tertentu seperti insentif bulanan, tunjangan dan lain sebagainya. Sedangkan kelayakan lebih menekankan pada aspek tercukupinya kebutuhan pekerja dan keluarganya serta aspek kesesuaian dengan norma-norma yang ada. Maka dari itu Islam menjadikan unsur kelayakan sebagai parameter tersendiri pada tahapan-tahapan pemberian upah kepada pekerja.

---

<sup>22</sup> Taqyuddin An Nabhani, 1996. *Membangun Konsep Ekonomi*..... 88

<sup>23</sup> Hendry Tanjung, *op.cit*, Hendry Tanjung mengambil hadits tersebut dari kitab *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10, hal 96

### 3. Adanya Keadilan

Kemungkinan untuk keluhan dan ketidakpuasan itu selalu ada. Menyangkut faktor apa saja termasuk upah, jam, atau kondisi kerja sudah dan akan digunakan sebagai basis dari keluhan dalam kebanyakan perusahaan.<sup>24</sup> Munculnya keluhan sebagai dampak dari ketidakpuasan atas kebijakan perusahaan merupakan keniscayaan tersendiri. Tetapi, hal itu bisa menjadi boomerang jika perusahaan tidak segera menyikapi dengan bijaksana. Maka dari itu, perlu ada pihak yang berada pada posisi netral yang berfungsi menjadi penengah ketika ketidakpuasan terjadi.

Adil selain artinya yang luas juga aspek yang tercakup tidaklah sempit. Hampir semua aspek selalu terkait adanya unsur adil. Karena adil merupakan satu unsur yang sifatnya *crusial* dan sering menjadi pemicu konflik intern perusahaan. Sangat bagi kita menentukan keadilan ketika berbicara mengenai perbedaan upah buruh atau karyawan. Seperti yang telah terpapar diatas, bahwa hubungan antara pengusaha dan karyawan adalah kekeluargaan, kemitraan dan keduanya tercipta simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.<sup>46</sup> Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan. Dalam hal ini konsep keadilan menjadi hal mutlak yang haru dipenuhi. Allah berfirman dalam surat Al Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَيُؤْتِيهِمُ أَجْرَهُمْ<sup>ط</sup> 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."<sup>25</sup>

Ayat di atas merupakan perintah bagi kita untuk senantiasa berbuat adil di dunia. Dengan perintah membagi "derajat" menurut apa yang telah mereka kerjakan merupakan hal nyata bahwa Islam menekankan konsep adil dalam bermuamalat.

Inti dari kesemuanya adalah terjaganya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sehubungan dengan perwujudan pengalaman pancasila dalam HIP (Hubungan Industrial Pancasila), maka perlu mengupayakan adanya kondisi yang serasi seimbang dan selaras.

---

<sup>24</sup> Gary Dessler, 1997 . *Human Resource Management* terj. Jilid 2. Jakarta; Prenhallindo. 273.

<sup>25</sup> Departemen Agama, *Op.Cit*, Surat Al Ahqaf

Kondisi yang serasi antara pekerja dan pengusaha dapat dicapai apabila kedua-belah pihak merasa cocok dan senang.<sup>48</sup> Dengan begitu konsep keadilan juga menjadi prioritas utama dalam pengupahan yang sesuai syari'ah. Keempat aspek diatas merupakan unsur utama pengupahan menurut hukum Islam. Meski ada beberapa nilai-nilai keutamaan dalam konsep pengupahan yang sesuai dengan syari'ah, namun empat aspek tersebut bias dijadikan parameter untuk menentukan kesesuaian konsep upah yang diterapkan pihak perusahaan dengan konsep syari'ah.

### **Urgensi Kompensasi dalam Pendidikan**

Kompensasi sangat berkaitan dengan pembiayaan. Secara teoritis, di bidang apapun kompensasi menjadi penting, terlebih dalam bidang pendidikan, dimana lembaga pendidikan sebagai produsen jasa pendidikan yang menghasilkan keahlian, keterampilan, ilmu pengetahuan, karakter, dan nilai-nilai yang dimiliki lulusan. Kompensasi merupakan salah satu factor pendukung terwujudnya profesionalitas guru.

. Kompensasi merupakan bentuk pengakuan terhadap pentingnya peran sumber daya manusia berikut intelektualnya bagi peningkatan dan keunggulan sebuah lembaga pendidikan. Pada dasarnya, kompensasi diberikan untuk memotivasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan serta meningkatkan loyalitas dan retensi. Kompensasi bisa diberikan dalam berbagai bentuk antara lain; uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan/pengakuan, benefit,<sup>26</sup> dan do'a/harapan pahala.

#### **1. Uang (gaji, bonus, insentif)**

Uang merupakan penghargaan yang penting, tetapi posisi dan peran uang sebagai sebuah penghargaan itu bergantung pada tiap-tiap individu dan lembaga pendidikan. Uang bernilai sebagai sebuah penghargaan, bukan hanya dilihat dari memuaskan kebutuhan atau tidak, tetapi lebih pada bagaimana penghargaan tersebut dilakukan. Sistem pemberian gaji berkembang seiring dengan komitmen pimpinan lembaga untuk memperbaiki kinerja lembaganya. Metode pemberian gaji dibedakan menjadi dua macam, yaitu: *Pertama*, metode gaji tradisional meliputi: metode gaji berdasarkan kinerja, insentif individu, penggunaan bonus, dan insentif kelompok. *Kedua*, metode gaji modern meliputi: penghargaan terhadap kontribusi baru, penghargaan efektivitas kepemimpinan, gaji profesionalisme, gaji keahlian, gaji kompetensi, dan *broadbanding*

---

<sup>26</sup> Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, terj. oleh: Vivin Andhika Yuwono at all. Jogjakarta: ANDI. 153.

<sup>26</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 155

(hanya satu rentang gaji yang luas agar pimpinan lebih leluasa menaikkan gaji).<sup>27</sup>

## 2. Penghargaan/pengakuan

Hakekat manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial, menginginkan diberi kesempatan untuk beraktualisasi diri dan eksistensinya diakui oleh orang-orang disekitarnya. Tenaga pendidik dan kependidikan membutuhkan pengakuan formal dan pengakuan sosial bagi perilaku sehari-hari dan efektivitas kinerjanya. Pengakuan juga bisa berbentuk pemberian tanggung jawab yang meningkat dan pengakuan kreativitas. Menurut Luthans, diperlukan adanya “program langkah ekstra” untuk karyawan yang proaktif dalam memuaskan *stakeholder*, sehingga lembaga menjadi disukai karyawan dan mendorong *stakeholder* berpartisipasi.<sup>28</sup>

## 3. Benefit

Pemberian benefit membantu untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkinerja tinggi. Pemberian benefit relevan dengan teori “*upah efisiensi*” meliputi: jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, cuti, dana pensiun, tunjangan hari raya, dan gaji tiga belas. Sedangkan tipe keuntungan yang baru misalnya: bantuan kuliah, perencanaan perumahan (bapertarum), dan pinjaman koperasi.

## 4. Do’a/Imbalan Pahala

Dalam Surat An Nahl ayat 97 dijelaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika manusi mengerjakan pekerjaan yang sama. Ayat ini juga menjelaskan bahwa balasan Allah ada dua macam yaitu, balasan langsung di dunia berupa kehidupan yang baik serta rizqi yang halal, dan balasan tidak langsung di akhirat dalam bentuk pahala.<sup>29</sup> Artinya, kompensasi bisa diwujudkan dalam bentuk barang maupun jasa yang bisa dimanfaatkan secara langsung, dan bisa dalam bentuk jasa berupa pemberian “do’a mendapat pahala” yang diyakini bisa dinikmati dalam kehidupan di akhirat kelak. Ayat tersebut juga semakin membuktikan bahwa sebagai makhluk beragama, manusia ingin memperoleh kompensasi yang bisa digunakan sebagai bekal untuk kehidupan di akhirat. Hasil penelitian

---

<sup>27</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 162

<sup>28</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 164

<sup>29</sup> Surat An Nahl: 97

Munifah menunjukkan bahwa, budaya kerja tenaga pendidik dan kependidikan terbangun karena dimotivasi oleh nilai *khidmah* (pengabdian). Nilai *khidmah* menjadi motivasi utama dan tercermin dalam bentuk pengabdian terhadap madrasah dan pengabdian terhadap segala kebenaran. Nilai *khidmah* muncul dalam setiap perilaku kerja civitas madrasah. Tenaga pendidik dan kependidikan berkeyakinan bahwa *khidmah* mereka akan mendapatkan.<sup>30</sup>

Kompensasi menjadi efektif dan berharga, manakala sistem kompensasi dilakukan secara integratif yaitu dilakukan dengan obyektif, adil, sesuai dengan hakekat manusia dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Menurut Kerr sebagaimana dikutip oleh Fred Luthans pemberian gaji yang obyektif dan adil adalah dengan melakukan: a) Pikirkkan hasil akhir yang diinginkan organisasi baik berupa keuntungan atau pengembangan. b) Mengukur dan menilai manfaat hasil akhir tersebut bagi organisasi. c) Menghubungkan hasil akhir dan penghargaan.<sup>31</sup>

#### 5. Konsep Adil dan Proporsional

Keadilan merupakan jantungnya kompensasi. Keadilan dalam pemberian kompensasi memberikan dampak pada daya tarik pekerjaan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Apabila karyawan tidak diberi kompensasi secara adil akan mempengaruhi kinerja dan merusak *bottom line*. Allah SWT berfirman:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.”<sup>32</sup>

Dalam Al Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 30 tersebut ditegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Keadilan dalam kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga hal yaitu keadilan individual, keadilan internal, dan keadilan eksternal.<sup>33</sup>

a) Keadilan individual adalah pemberian kompensasi yang mampu menggambarkan prestasi kerja dan *in put* yang

---

<sup>30</sup> Munifah, *Pemberdayaan Nila*.

<sup>31</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 156

<sup>32</sup> Surat Al Kahfi ayat 30

<sup>33</sup> Suhartini. “Keadilan dalam Pemberian Kompensasi”, *Jurnal Siasat Bisnis*, Edisi Khusus JSB on Human Resources, 2005. ISSN. 0853-7665, 103 - 114

dibawa oleh karyawan. Keadilan individual merupakan rasa adil yang dirasakan seorang karyawan dimana dia merasa bahwa input yang dimilikinya telah dihargai sesuai dengan semestinya. *In put* yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan maupun kegigihan ini dihargai secara wajar melalui kompensasi, seperti gaji, pujian dari pimpinan, promosi jabatan. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini perlu ditentukan melalui sistem penilaian prestasi kerja yang obyektif, sehingga semua karyawan mengakui adanya keadilan.

- b) Keadilan internal adalah pemberian kompensasi yang menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan dalam sebuah lembaga, dimana pekerjaan dengan nilai yang sama diberikan kompensasi yang sama begitu juga sebaliknya. Keadilan internal merupakan suatu kriteria dari keadilan kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan. Misalnya posisi yang disukai karyawan dengan kualifikasi yang tinggi pula haruslah diberi kompensasi yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi ini diperlukan sistem penilaian pekerjaan yang tepat dan mendukung persepsi karyawan mengenai keadilan. Nilai suatu pekerjaan haruslah menggambarkan: nilai sosial budaya suatu masyarakat, nilai produk dan jasa yang dibuat, investasi yang dilakukan dalam pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, dan posisi pekerjaan dalam hirarki organisasional

Keadilan eksternal adalah pemberian kompensasi yang menggambarkan *market wage rate* dengan mempertimbangkan kebijaksanaan organisasi untuk memimpin, meninggalkan, atau menemukan pasar. Keadilan eksternal merupakan posisi kompensasi yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh lembaga pendidikan lain (pesaing) untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

#### 6. Layak dan Wajar

Kompensasi bisa bermakna bagi individu jika besarannya memenuhi unsur kelayakan dan bisa memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal. Ukuran kelayakan memang sangat relatif, meski demikian kelayakan

bisa menggunakan parameter peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai batasan minimal, misalnya Upah Minimum Regional (UMR) dan UMKM Daerah.

Ajaran Islam menyarankan manusia untuk memberikan kompensasi yang lebih tinggi dari pada nilai kontribusinya. Sebagaimana dalam Surat An Nahl ayat 97 berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”.<sup>34</sup>

a. Bernilai Etis dan Legal

Perilaku dan hubungan sosial manusia selalu bertalian dengan nilai-nilai. Setiap manusia, sadar atau tidak sadar dalam berperilaku ditentukan oleh nilai-nilai yang dianutnya atau yang dianut oleh kelompoknya.

Tujuan utama pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan lembaga kepada tenaga pendidik dan kependidikan dan supaya bisa memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Berharga tidaknya sebuah kompensasi, bukan hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi yang diberikan, tetapi lebih pada bagaimana cara kompensasi tersebut diberikan. Oleh karena itu, agar kompensasi benar-benar berharga dan bernilai, maka cara pemberiannya harus sesuai dengan nilai-nilai Islam, sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, sesuai dengan aturan yang berlaku, serta bersumber dari pendapatan yang legal.

---

<sup>34</sup> Surat An-Nahl: 97.

## Kesimpulan

1. Dalam Islam jenis obyek atau bentuk *ijarah* haruslah jelas. Baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini ditujukan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh atau pekerja. Secara umum, pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang. Upah dalam Islam terkategori pada konsep *ijarah*. Sedangkan *ijarah* sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam perspektif Islam relatif sedikit. Dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai. *Al Ijarah ( wage, lease, hire)* arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.
2. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan lembaga kepada tenaga pendidik dan kependidikan dan supaya bisa memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Berharga tidaknya sebuah kompensasi, bukan hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi yang diberikan, tetapi lebih pada bagaimana cara kompensasi tersebut diberikan. Oleh karena itu, agar kompensasi benar-benar berharga dan bernilai, maka cara pemberiannya harus sesuai dengan nilai-nilai Islam, sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, sesuai dengan aturan yang berlaku, serta bersumber dari pendapatan yang legal.

## Daftar Pustaka

- Ali, Rohmad. *Kapita Selekta Pendidikan*. (Yogyakarta: Teras. 2009)
- An Nabhani, Taqyuddin. *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Prespektif Islam* terj.cet II,. (Surabaya: Risalah Gusti. 1996)
- CD Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Ibnu Majjah, Kitab Al Ruhun*.
- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta:CAPS. 2012)
- Departemen Agama, *Alqur'an dan Terjemahannya*. (Surabaya:Karya akbar. 2013)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, cet III. (Jakarta; Balai Pustaka. 2003)
- Dessler, Gary, *Human Resource Management* terj. Jilid 2. (Jakarta: Prenhallindo. 1997)
- <http://www.geocities.com/nurrachmi/wg/ekopol/bab3.htm> Bab 3 *Ekonomi Politik Kaum Buruh*.
- Putra, Anom Surya. *Man Ista'jara ajran falyu'alimhu ajrahu*, makalah yang disampaikan Anom merupakan bahasan mengenai nilai-nilai Islam erat kaitannya dengan konsep upah secara riil, lihat di [http://www.nu.or.id/data\\_detail.asp?id\\_data=308&kategori=KOLOM](http://www.nu.or.id/data_detail.asp?id_data=308&kategori=KOLOM)
- Rusdy,Ibnu. *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II. (Jakarta: Pustaka Amani. 2002)
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, terj. oleh: Vivin Andhika Yuwono at all. (Jogjakarta: ANDI. 2006)
- Mas'adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. (Jakarta; Raja Grafindo. 2002)
- Mubyarto. *Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia, Makalah*.
- Munifah. *Pemberdayaan Nilai-nilai Organisasi untuk Membangun Budaya Kerja Madrasah di Pesantren*, Disetasi. 2013. UIN Maliki Malang.
- Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an*, (vol 5). (Jakarta:: Lentera Hati. 2002)
- Suhartini. "Keadilan dalam Pemberian Kompensasi", *Jurnal Siasat Bisnis*, Edisi Khusus (Jakarta; JSB on Human Resources. 2005)

Jurnal Qolamuna, Volume 2 Nomor 2 Februari 2017

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. (Yogyakarta:Pustaka Belajar. 2003)

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, (jakarta; BP. Cipta Jaya. 2003)