

PENERAPAN KOMPENSASI PADA JANUPUTRA PASARAYA CEBONGAN SLEMAN DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

Rr.Adifaullatifa Khairunnisa

*Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam
Indonesia*

E-mail: adifaullatifa.khairunnisa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: (1) penerapan kompensasi di Januputra pasaraya, (2) penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya dalam perspektif Ekonomi Islam. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Subyek penelitian adalah Januputra Pasaraya. Data penelitian ini dikumpulkan melalui metode observasi, pencatatan dokumen, dan wawancara. Instrumen penelitian ini adalah sebagai pedoman wawancara, lembar pencatatan dan alat untuk mendokumentasikan. Hasil penelitian ini adalah (1) Januputra Pasaraya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang dijalankan dengan konsep konvensional. Namun dalam penerapannya perusahaan menjalankan sistem yang selaras dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Dalam pemberian kompensasi terdapat dua jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji pokok dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan berupa tunjangan-tunjangan, seperti: tunjangan hari raya, tunjangan seragam, tunjangan asuransi kesehatan dan tunjangan penilaian kerja/insentif. (2) Penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya Cebongan ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ekonomi islam. Faktor yang menjadi penyebab adalah perusahaan belum menerapkan prinsip tidak menunda hak karyawan dengan baik karena dalam penerapan kompensasi masih terdapat keterlambatan dalam pendistribusian kompensasi meskipun jarang terjadi. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut memang belum menerapkan prinsip yang sesuai syariah. Namun disisi lain perusahaan telah menerapkan prinsip-prinsip yang sesuai khususnya dalam penerapan kompensasi, Januputra Pasaraya telah menerapkan prinsip pemberian kompensasi yang selaras dengan prinsip Ekonomi islam yaitu adil dan layak.

Kata Kunci: Usaha Kecil Menengah, Kompensasi, Ekonomi Islam

Abstract

This study aims to describe: (1) the application of compensation in Januputra pasaraya, (2) the application of compensation in Januputra Pasaraya in the perspective of Islamic Economics. Researchers use descriptive qualitative research methods. The subject of the study was Januputra Pasaraya. The data of this research were collected through observation method, document recording, and interview. The instrument of this study is as an interview guide, recording sheet and tool for documenting. The results of this study are (1) Januputra Pasaraya is a company engaged in the retail that runs with conventional concept. However, in applying the company runs a system that is in harmony with the principles of Islamic Economics. In compensation there are two types of compensation given by the company: direct compensation and indirect compensation. Direct compensation provided by the company in the form of basic salary and bonuses. While indirect compensation is given in the form of benefits, such as: holiday allowance, uniform allowance, health insurance fund and job / incentive gratuity benefit. (2) The application of compensation in Januputra Pasaraya Cebongan in terms of the perspective of Islamic Economics has not been fully in accordance with Islamic economic principles. Factors that cause the company is not yet apply the principle of not delaying the right of employees well because in the application of compensation there is still a delay in the distribution of compensation, although rare. This is because the company does not apply the principles of sharia. However the company disisilain have applied the principles accordingly. Especially in the application of compensation, Januputra Pasaraya has applied the principle of compensation that is in harmony with the principle of Islamic Economics is fair and decent.

Keywords: *Small-Medium Enterprises, Compensation, Islamic Economics*

1. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi merupakan hal yang sangat pokok untuk menjalankan operasional dan pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan tercapai (Hardjanto, 2010)

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah di kerjakan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan karyawan

pun meningkat. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan baik dan perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengapresiasi pekerjaan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawannya (Wijaya A. , 2015).

Sebagian masyarakat di Indonesia khususnya karyawan menganggap kompensasi merupakan hal yang sangat penting, besarnya kompensasi bagi karyawan mencerminkan ukuran hasil nilai karya mereka dalam bekerja. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan merupakan upaya untuk meningkatkan eksistensi perusahaan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang tinggi karena jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja karyawan hal itu dapat mengakibatkan turunnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyebabkan kerugian pada perusahaan karena tujuan tidak tercapai dengan baik (Wiguna, 2015).

Beberapa tahun silam Indonesia di gegerkan dengan buruh yang melakukan demonstrasi dan aksi mogok kerja

menuntut kenaikan UMP di berbagai daerah dari peristiwa tersebut dapat memberikan gambaran atas ketidakpuasan buruh terhadap kompensasi yang diterimanya. Mereka meminta tambahan atas kompensasi hasil kerjanya. Alasan yang mendasari tuntutan tersebut adalah kenaikan harga BBM yang memberikan imbas terhadap naiknya harga kebutuhan pokok. UMP yang ditetapkan dianggap oleh buruh sudah tidak mencukupi karena terjadinya inflasi (Rinda, 2015).

Dari kasus di atas, besarnya kompensasi memang sangat berarti bagi semua pihak, baik dari buruh, pengusaha dan pemerintah. bagi para buruh jelas sekali kompensasi yang mereka terima akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, selain itu besarnya kompensasi juga secara tidak langsung memberikan status sosial di masyarakatnya (Rinda, 2015). Selain itu kompensasi juga dijadikan perusahaan sebagai motivator agar para karyawan dapat berprestasi, memberikan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam Islam kompensasi sangatlah wajib diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah di janjikan oleh perusahaan, perusahaan akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai

dikerjakan sedangkan karyawan akan menerima upah atau kompensasi dari apa yang telah dikerjakan (Arif M. , 2015).

Januputra Pasaraya merupakan perusahaan bisnis yang bergerak dalam bidang perbelanjaan supermarket dan produk fashion. perusahaan ini awalnya merupakan sebuah toko yang bergerak dalam bidang fashion yang berada di daerah Jalan Kebon Agung, Cebongan. Perusahaan ini menerapkan sistem pemberian kompensasi pada karyawannya, kompensasi diberikan atas dasar pemenuhan hak karyawan atas hasil kerjanya. Dalam penerapannya terdapat fenomena yang kurang baik dalam pemberian kompensasi yaitu perusahaan beberapa kali mengalami keterlambatan dalam pembagian kompensasi. Namun dalam realitanya karyawan Januputra Pasaraya tidak memberikan tanggapan yang serius berupa protes/unjuk rasa kepada perusahaan atas kejadian tersebut, bahkan mereka lebih memaklumi kejadian tersebut hal ini dikarenakan keterlambatan pemberian kompensasi yang tidak sering terjadi.

Sehubungan dengan beberapa hal diatas, maka fokus penelitian ini yaitu menganalisis Penerapan Kompensasi Januputra Pasaraya Sleman dalam Perspektif Ekonomi Islam.

1.1 Tujuan

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya Cebongan Sleman.
2. Untuk mengidentifikasi penerapan kompensasi pada Januputra Pasaraya Cebongan Sleman dalam perspektif Ekonomi Islam.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Kompensasi

Menurut Sastrodiwiryo (Sastrohadiwiryo, 2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Handoko (Handoko, 2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Flippo (Flippo E. B., 1994) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dessler (Dessler G. , 1998) menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Samsudin, 2006).

2.2 Teori Kompensasi dalam Islam

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah dikerjakan kepada perusahaan dan perusahaan akan mendapatkan hasil yang telah dikerjakan karyawan. Dalam perspektif islam, Kompensasi masuk dalam domain fiqih mu'amalat, yakni dalam pembahasan Ju'alah yaitu bagian pengupahan. Menurut

Jamaluddin Elhafidz (2015) bahwa Ju'alah adalah memberikan upah kepada orang yang telah melakukan pekerjaan untuknya (perusahaan). menurut kompilasi hukum ekonomi syariah Ju'alah adalah perjanjian imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas pelaksanaan suatu tugas atau pelayanan yang dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama (Mardani 2012).

Pelaksanaan ju'alah dapat dilakukan dengan dua cara. yang pertama ditentukan oleh orang yang bersangkutan itu sendiri. Kedua secara umum, artinya seseorang yang diberi pekerjaan mencari bukan satu orang, tetapi bersifat umum yaitu siapa saja, Elhafidz (2015).

2.3 Prinsip Penerapan Kompensasi dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam, peningkatan spiritual adalah unsur penting untuk dari kesejahteraan dan berbagai usaha akan dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan yang falah. Dalam islam ditetapkan prinsip-prinsip ekonomi islam yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sebagai dinyatakan sebagai konsep falah. Menurut Rivai (2009) prinsip pemberian upah/kompensasi dalam konsep Islam terbagi dalam dua kriteria yaitu:

A. Makna Adil dalam Konsep Islam

Makna Adil dalam Konsep Islam

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan cirri-ciri organisasi yang bertaqwa. Dalam konsep adil dibagi menjadi dua makna:

1. Adil bermakna jelas dan Transparan.

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad yang terjadi antara kedua belah pihak antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha atau perusahaan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima atau terjadinya kesepakatan antara ajir dan mustajir.

2. Adil Bermakna Proporsional

Dalam prinsip ini bermakna bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai dengan berat pekerjaannya itu. Dan salah satu tolok ukur upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan tugas yang melekat pada pekerjaan.

Prinsip Tauhid menjadi dasar seluruh konsep dan aktivitas umat manusia dalam berbagai bidang. Kesatuan terrefleksikan dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim dalam berbagai bidang dan mementingkan konsep konsistensi secara menyeluruh. . Tauhid merupakan dimensi vertikal islam atau dengan kata lain hubungan antara manusia dengan Allah. Konsep Tauhid menggabungkan ke dalam sifat homogen semua aspek yang berbeda-beda dalam kehidupan seorang muslim (Muhammad, 2004, p. 53).

Menurut Beekun kesatuan atau Tauhid merupakan dimensi vertikal dalam islam. Prinsip kesatuan ini memandang bahwa politik, ekonomi, sosial dan sebagainya merupakan satu keatuan. Atas dasar pandangan Beekun ini pengusaha muslim dalam aktivitasnya tidak akan melakukan tiga hal seperti (Beekun, 2004): pertama, diskriminasi terhadap pekerja, penjual, pembeli, mitra kerja atas dasar pertimbangan ras, warna kulit, jenis kelamin dan agama. Kedua, Allah lah yang paling ditakuti dan dicintai. Oleh karena itu terefleksikan dalam seluruh sikap hidup dalam berbagai dimensi termasuk bisnis. Ketiga, tidak menimbun kekayaan atau

serakah, karena hakikat kekayaan hanya milik Allah.

B. Mencukupi Kebutuhan Dasar (Layak)

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang yang biasanya diberikan. Dalam artian lain upah yang layak adalah upah yang dapat mencukupi kebutuhan dasar karyawan.

C. Partnership Relationship

Dalam islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan partnership. Dimana keduanya saling melengkapi. Rivai menyatakan hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan 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 ini dipakai oleh pengusaha-

pengusaha Arab pada masa lalu, dimana pengusaha muslim sering memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya.

D. Tidak Menunda Hak Karyawan

Menunda pemberian hak karyawan dalam islam termasuk zhalim. Karena menunda-nunda pemberian upah atau dengan menahan pemberian upah tanpa dengan alasan nyata dan dibenarkan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR.Ibnu majah)

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan. Bagi setiap majikan hendaklah tidak mengakhirkan gaji bawahanya dari waktu yang telah di janjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan, jika disepakati gaji diberikan setiap bulanya, maka wajib diberikan di akhirbulan. Jika di akhirkkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak dzalim (Tuasikal, 2013)

E. Tidak Mengeksploitasi Tenaga Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2015) eksploitasi merupakan pendayagunaan atau pemanfaatan keuntungan untuk sendiri. Sedangkan mengeksploitasi adalah mendayagunakan atau memeras. Dari pengertian tersebut tidak mengeksploitasi tenaga kerja berarti para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi. Harus memperhatikan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.

3. Pembahasan

3.1 Gambaran Umum

Janu Group Yogyakarta merupakan induk usaha yang didirikan pada tahun 1998 oleh seorang pengusaha asal Yogyakarta yang bernama Bapak Singgih Januratmoko. Beliau mengawali usahanya pertama kali dalam bidang peternakan broiler tradisional dengan nama Januputra.

Januputra Pasaraya merupakan anak perusahaan dari Janu Groub yang bergerak dalam bidang retail dimana perusahaan memiliki berbagai usaha yang

dijalankannya yaitu fashion, swalayan, alat tulis kantor dan cafe. Januputra Groub memiliki dua cabang pasaraya yang terletak di Yogyakarta dan Klaten. Januputra Pasaraya Yogyakarta yang beralamatkan di jalan kebon Agung No.88,Cebongan, Tlogoadi, Mlati, Sleman adalah salah satu cabang januputra yang sangat dikenal masyarakat dimana keberadaan Januputra Pasaraya yang sangat strategis dengan produk penjualan yang cukup lengkap.

Januputra Pasaraya Cebongan merintis usahanya berawal dari sebuah toko kelontong yang menjual aneka ragam kebutuhan masyarakat, setelah berhasil dalam toko kelontong Januputra Pasaraya menambah usaha dalam bidang fashion dan café. Beberapa tahun terakhir Januputra meningkatkan usahanya dengan memperluas area perbelanjaan dan menambah usaha dalam bidang mainan anak.

3.2 Penerapan Kompensasi di Januputra Pasaraya Sleman

Sesuai dari hasil wawancara yang dilakukan di Januputra Pasaraya dapat diperoleh pemahaman bahwa perusahaan tersebut menerapkan dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dimana

kompensasi tersebut diberikan sesuai dengan hasil kinerja karyawan, kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan yang telah di atur oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebelum melakukan kontrak kerja sebagai karyawan tetap. Meskipun terdapat perbedaan jumlah penerimaan pendapatan, karyawan Januputra tidak lantas menurun kualitas kerjanya melainkan dengan perbedaan tersebut karyawan terus meningkatkan kualitas kerjanya agar mendapatkan penilaian yang baik sehingga mendapatkan upah yang diinginkannya.

3.3 Penerapan Kompensasi pada Januputra Pasaraya Sleman dalam Perspektif Ekonomi Islam

A. Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk dalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di Januputra Pasaraya, perusahaan ini melakukan perjanjian kontrak kerja kepada karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu kesepakatan yang disepakati adalah tentang kompensasi yang akan diterima karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Sarityanti (2017) yang menyatakan bahwa adanya perjanjian di kontrak awal sebelum jadi karyawan tetap agar kompensasi lebih jelas. Karyawan Januputra Pasaraya membenarkan adanya kontrak kerja atau kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

Di dalam kesepakatan tidak ada karyawan yang merasa keberatan dan merasa dirugikan, melainkan karyawan merasa senang atas kompensasi yang diberikan. Hal ini dibuktikan banyak karyawan Januputra Pasaraya mempunyai loyalitas tinggi dalam bekerja (Isnawati, 2017). Jelas salah satu karyawan Januputra Pasaraya.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa dalam penerapan kompensasi yang dilakukan Januputra Pasaraya yang telah menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan yang mencerminkan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bertakwa, dan terdapat kesesuaian terhadap prinsip penerapan kompensasi menurut ekonomi

Islam yaitu adanya kesepakatan antar kedua belah pihak dengan mencapai unsur sama-sama rela dan tidak adanya paksaan antara pihak manapun dan tidak ada pihak yang dirugikan.

B. Adil Bermakna Proposional

Keadilan merupakan nilai penting dalam ajaran Islam. Kompensasi atau upah adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2002)

Terkait prinsip keadilan kepala bagian personalia yang merangkap sebagai bagian keuangan menerapkan pemberian kompensasi secara adil, adil yang dimaksud adalah pemberian upah atau gaji sesuai dengan pekerjaan karyawan (Prabowo, 2017). Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pernyataan informan lain yang menerangkan karyawan di Januputra Pasaraya sudah saling paham atas pekerjaannya sehingga tidak ada yang merasa dibeda-bedakan atas segala hal apapun, termasuk dalam jumlah penerimaan gaji.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa perusahaan Januputra Pasaraya telah adil dalam pemberian

kompensasi dimana adil yang dimaksudkan adalah sesuai dengan porsinya atau sesuai dengan hasil yang dikerjakan karyawan. selain adil perusahaan juga menerapkan kerja target untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan. dalam penerapannya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan prinsip ekonomi islam yaitu adil dalam makna proporsional. Adil dalam pemberian upah sesuai dengan beban kerja karyawan.

C. Mencukupi Kebutuhan Dasar (Layak)

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga terciptanya hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari hasil wawancara di Januputra Pasaraya menyatakan bahwa perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah diberikan untuk dapat mencukupi kebutuhan dasar dan dapat dikatakan layak. Selain hal tersebut perusahaan tidak merugikan karyawan dengan mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh karyawan, dalam artian bahwa perusahaan tidak

memberikan gaji karyawan dibawah upah minimum provinsi (UMP).

Hal ini dibenarkan oleh karyawati Januputra Pasaraya yang menyatakan kompensasi yang diterima dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar dan telah mencapai UMP (Sariyanti, 2017). Pernyataan yang sama juga diberikan oleh informan lain yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterimanya telah mencukupi kebutuhan hidupnya, kompensasi yang dimaksudkan adalah berupa gaji dan tunjangan.

Namun pernyataan berbeda dari beberapa karyawan terkait penerimaan kompensasi, karyawan menyatakan belum merasa puas dan mengharapkan upah yang lebih banyak. Salah seorang karyawan merasa kompensasi yang diterima pas-pasan dikarenakan karyawan tersebut adalah kepala keluarga yang menjadi tulang punggung keluarga untuk membiayai anaknya yang masih bersekolah.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa penerapan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terutama dalam gaji pokok sudah dapat dikatakan layak dan terdapat kesesuaian kepada prinsip ekonomi islam yang mengharuskan pemberian kompensasi secara layak dan mencukupi kebutuhan dasar karyawan.

D. Partnership Relationship

Dalam islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan partnership. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan ini maka tidak ada atasan yang mendiskriminasi karyawan.

Januputra Pasaraya cebongan memberikan kepercayaan terhadap karyawanya dalam memajukan perusahaan. Hal ini dilakukan atas dasar hubungan kemitraan dari perusahaan dan karyawan perusahaan. perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengelola usahanya dan karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup, dengan demikian hubungan antara perusahaan dengan karyawan yang saling membutuhkan dan memenuhi kebutuhannya terwujud.

Hal ini di sampaikan oleh pimpinan personalia yang menyatakan peran karyawan di Januputra Pasaraya sangat penting bagi perusahaan untuk memajukan usaha, karena sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan jika tidak ada sumberdaya manusia yang menggerakkan jalanya usahanya. Perusahaan sangat terbantu atas kinerja karyawan yang bagus, apabila ada satu divisi yang performanya kurang akan diberikan bimbingan dan pelatihan agar dapat meningkatkan

kualitas kinerjanya. Dan untuk menambah motivasi kerja karyawan perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan berupa asuransi kesehatan, seragam, bonus, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.

Selain perusahaan terbantu atas hasil kinerja karyawan, perusahaan juga memberikan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan tunjangan-tunjangan. Hal ini dimaksudkan sebagai imbal hasil atas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh karyawan tetap Januputra Pasaraya yang menyampaikan bahwa perusahaan memberikan penghargaan satu tahun sekali kepada karyawan yang berprestasi berupa penghargaan Best Of The Best, selain itu karyawan yang mempunyai prestasi baik mendapat promosi naik jabatan (Subiyanto, 2017).

Informan lainnya menyatakan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan oleh pimpinan kepada seluruh karyawan dan dari masing-masing devisi manapun. Ia juga menjelaskan terjalinnya rasa kekeluargaan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Tidak hanya pimpinan perusahaan saja namun rasa kekeluargaan terjalin antar karyawan meskipun berbeda devisi.

Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan Januputra

Pasaraya menunjukkan hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan merasa sangat terbantu atas kinerja baik yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang di kemudian hari. Oleh sebab itu perusahaan juga memberikan apresiasi kepada karyawan yang dinilai mempunyai kinerja baik dan memberikan karyawan-karyawan lain tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dalam penerapannya pimpinan Januputra Pasaraya menjalin hubungan baik dengan karyawan, begitu pula yang diterapkan oleh karyawan yang menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan dan pimpinan. Dari perilaku tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan Januputra Pasaraya menunjukkan adanya keselarasan perilaku dengan prinsip ekonomi Islam dimana hubungan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan terdapat hubungan kekeluargaan didalamnya sehingga saling melengkapi, dan tidak ada tindak diskriminasi dari pimpinan maupun perusahaan.

E. Tidak Menunda Hak Karyawan

Menunda pemberian hak karyawan dalam islam termasuk zhalim. Karena menunda-nunda pemberian upah atau dengan menahan pemberian upah tanpa dengan alasan nyata dan dibenarkan.

Dari wawancara yang dilakukan di Januputra Pasaraya kepada bagian karyawan keuangan menyampaikan bahwa Januputra pasaraya dalam memberikan upah kepada pegawai dapat dikatakan hampir tidak pernah mengalami keterlambatan dalam penyampaiannya. Gaji karyawan diberikan sesuai dengan jadwal ketentuan perusahaan yang mana perusahaan memberikan gaji pegawai dalam satu bulan sekali pada tanggal yang telah di tentukan.

Pemberian kompensasi di Januputra Pasaraya berupa gaji pokok diberikan secara langsung dengan cara mentrasfer kepada rekening karyawan. hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat secara langsung menerima gaji atas hasil kerjanya. Begitu juga dengan tunjangan hasil kinerja, bonus dan tunjangan lainnya yang diberikan bersamaan dengan gaji pokok.

Perusahaan Januputra Pasaraya dapat dikatakan telah menerapkan prinsip tidak menunda hak karyawan seperti yang telah dijelaskan oleh staf bagian keuangan. Namun dalam realita penerapannya pemberian gaji karyawan tidak selalu sesuai dengan penjadwalan yang telah di tentukan. Yang menjadi faktor penyebabnya adalah ketika jadwal pemberian kompensasi jatuh pada tanggal merah atau hari libur. Sehingga pemberian

kompensasi dilakukan pada hari sebelum jatuh tempo, atau setelah jatuh tempo pemberian upah karyawan.

Sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Sariyanti yang menyampaikan bahwa pemberian gaji pokok diberikan secara langsung dengan mentransfer gaji dalam sebulan sekali dan diberikan pada awal bulan (Sariyanti, 2017).

Dari pemaparan tersebut timbul permasalahan apabila tanggal jatuh tempo pemberian perusahaan bertepatan dengan hari libur panjang dan pemberian gaji menjadi mundur dari tanggal jatuh tempo. Hal ini menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja pada hari diantara tanggal jatuh tempo pemberian gaji sampai dengan gaji diberikan.

Permasalahan ini dapat menimbulkan dampak kurang baik bagi perusahaan dimana kinerja karyawan menurun dan apabila kinerja karyawan menurun terdapat kemungkinan-kemungkinan perusahaan mengalami penurunan eksistensinya.

Dari pemaparan di atas dapat diperoleh sedikit kesimpulan mengenai penerapan kompensasi dalam prinsip tidak menunda hak karyawan yang dapat diketahui bahwa perusahaan telah berupaya memberikan kompensasi sesuai dengan penjadwalan yang telah di tentukan

oleh perusahaan berupa penerapan kompensasi dalam satu bulan sekali pada tanggal yang telah ditentukan. Akan tetapi realita penerapan kompensasi tidak selalu sesuai dengan ketentuan jadwal pembagian gaji, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketika tanggal jatuh tempo pemberian kompensasi bertepatan dengan hari libur.

F. Tidak Mengeksploitasi Tenaga Kerja

Para karyawan atau pekerja tidak seharusnya diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi. Harus memperhatikan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.

Januputra Pasaraya mempunyai karyawan yang jumlahnya kurang lebih 400 orang, karyawan dipekerjakan di Januputra Pasaraya dalam berbagai bidang dan devisi yang terdapat di perusahaan. Dari jumlah karyawan yang ada, perusahaan memberikan tugas atau beban kerja sesuai dengan devisi atau jabatan yang diemban oleh karyawan. pembagian devisi pada karyawan disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang berarti karyawan

dipekerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari hasil wawancara pimpinan personalia Januputra pasaraya menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan beban kerja kepada karyawan yang terlalu berat, dan perusahaan memberikan peraturan dalam bekerja karyawan dalam satu hari bekerja selama 8 jam , 7 jam kerja dan 1 jam istirahat. Hal ini sesuai dengan peraturan pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila karyawan bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja, kewajiban dalam bekerja adalah 8 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu.

Informan lain memberikan pernyataan bahwa penerapan jam kerja karyawan dalam sehari adalah selama 8 jam kerja dengan 7 jam kerja efektif dan 1 jam untuk istirahat dan sholat. (Isnawati, 2017).

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa Januputra Pasaraya mematuhi peraturan pemerintah dalam menerapkan sistim jam kerja karyawan, yaitu 8 jam sehari dan memberikan upah lembur kepada karyawan. dengan catatan adanya utusan kerja lembur kepada karyawan dari perusahaan. Hal ini selaras dengan prinsip

ekonomi islam yang melarang mengeksploitasi karyawan. dengan mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja seharusnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya dalam perspektif ekonomi islam memperoleh hasil seperti yang telah dideskripsikan pada bab-bab sebelumnya, dan mendapat kesimpulan bahwa:

1. Januputra Pasaraya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang dijalankan dengan konsep konvensional. Namun dalam penerapannya perusahaan menjalankan sistem yang selaras dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Dalam pemberian kompensasi terdapat dua jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji pokok dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan berupa tunjangan-tunjangan, seperti:

tunjangan hari raya, tunjangan seragam, tunjangan asuransi kesehatan dan tunjangan penilaian kerja/insentif. Disamping itu perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik berupa sertifikat penghargaan “Best of the Best”. Selain penghargaan yang diberikan perusahaan member kesempatan untuk promosi naik jabatan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan lebih. Hal ini dilakukan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan atas kinerja yang diberikan.

2. Penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya Cebongan ditinjau dari prespektif Ekonomi Islam belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ekonomi islam. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut memang belum menerapkan prinsip yang sesuai syariah. Dalam penerapannya terdapat prinsip yang belum sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yaitu tentang prinsip tidak menunda hak karyawan. dalam penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya masih ada keterlambatan dalam penyampaian kompensasi. Meskipun

keterlambatan dalam pemberian kompensasi tidak sering terjadi.

Akan tetapi selain prinsip yang belum sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam Januputra Pasaraya telah menerapkan prinsip-prinsip lain dalam pemberian kompensasi yang selaras dengan prinsip Ekonomi islam, seperti: adil dalam makna jelas dan transparan dimana perusahaan memberikan kesepakatan dalam kontrak kerja karyawan sebelum karyawan bekerja di perusahaan, memberikan upah yang layak, adil dalam makna proporsional yaitu dalam penerapan penggajian sesuai dengan hasil kerja karyawan, membangun hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan dan pimpinan, dan tidak memperkerjakan karyawan seperti mesin, yang artinya perusahaan memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang jam kerja karyawan.

5. Daftar Pustaka

(n.d.). Retrieved from <https://kbbi.web.id/eksploitasi>.

Afifah, S. (2013, April 03). langkah Hukum Jika Perusahaan Tidak Bayar Upah.

- Arif, M. (2012). Kompensasi Kerja Dalam Pandangan Islam. *Beranda Ekonomi Islam* .
- Arif, M. (2015). Kompensasi Kerja dalam Pandangan Islam. *Ekonomi* .
- Az-Zuhaili, W. (2011). *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani.
- Dessler. (1998). *Sumber Daya Manusia*.
- Dessler. (2006). Sumber Daya Manusia. In S. Samudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 187). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (1998). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dharmawan, I. M. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis* .
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *EKBISI* .
- Flippo. (1987). *Principle Of Persolal Management*.
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E. (1994). *Manajemen Pesonalia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hardjanto, I. (2010). Manajemen Sumber Daya Aparatur.
- Hasanuzzaman. (1984).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Isnawati, B. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (A. khairunnisa, Interviewer)
- Keran, K. N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Tesis* .
- Kinasih, C. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Kurniadi, F. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah. *Skripsi* .
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mukhlisoh, N. (2008). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes. *Tesis* .
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* .
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- pengertian Eksploitasi*. (2015). Retrieved from <http://kbbi.co.id>
- pengertian Eksploitasi*. (2015). Retrieved from KBBI: <http://kbbi.co.id>

- Pengertian Eksploitasi*. (2015). Retrieved from KBBI: <http://kbbi.co.id>
- Prabowo, A. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (A. Khairunnisa, Interviewer)
- Rinda, W. (2015). Kompensasi Tak Hanya Penting Bagi Buruh, Tapi Juga Bagi Pengusaha dan Pemerintah.
- Rivai, v. (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Pustaka Setia.
- Sari, E. L. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada.
- Sariyanti, R. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (a. khairunnisa, Interviewer)
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sholahuddin, M. (2007). *Asas-Asas Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subiyanto. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (A. khairunnisa, Interviewer)
- Suhendi, H. (2002). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana perdana media Group.
- Taubah, A.
- Tohardi. (2002).
- Tuasikal, M. A. (2013). Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering. *Muamalah* .
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wiguna, C. (2015). Kompensasi Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia.
- Wijaya, A. (2015). Metode Kompensasi IBM Indonesia.
- Wijaya, H. (2015). Kompensasi Tinjauan Ekonomi Islam.
- Wirajaya, M. K. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar. *Tesis* .
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo persada.
- Yuliastuti, S. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi* .