

KOMPENSASI DAN TUNJANGAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH: UPAYA MENINGKATKAN KEADILAN

Wesiur Riski¹, Ilham Maulana^{2*}, Mujibno³

¹Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan Sumenep, Mahasiswa.

^{2,3}Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan Sumenep, Dosen.

Email : Wesiurriski@gmail.com¹, Ilhammlna01@gmail.com^{2*}, mujibship@gmail.com³

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang penggunaan prinsip-prinsip syariah dalam konteks kompensasi dan tunjangan kepada karyawan dengan menyoroti potensi signifikan yang mereka miliki untuk mengembangkan bisnis yang berkelanjutan. Prinsip syariah, berfokus pada keadilan, transparansi, dan nilai-nilai etika Islam sehingga perusahaan dapat menemukan peluang luas dalam pasar yang semakin sadar akan nilai-nilai etis. Praktik bisnis yang sesuai dengan manajemen syariah tidak hanya memenuhi standar etis, namun juga menjadi landasan strategis yang mampu menghasilkan keunggulan bisnis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, yakni dengan menganalisis data-data primer dan sekunder seperti jurnal, buku atau sumber lain yang dibutuhkan untuk menghasilkan sintesis pemikiran. Hasilnya, penerapan manajemen kompensasi dan tunjangan kepada karyawan dengan memerhatikan prinsip-prinsip Islam, dapat menghadirkan keadilan dalam hubungan pemberi kerja dan pekerja, dengan begitu, tidak ada satu pihak yang akan dirugikan dalam proses operasional perusahaan. Pekerja mendapatkan hak setimpal dengan kerja kerasnya dan pemberi kerja juga dapat mendapatkan kinerja yang lebih baik dari pekerjanya.

Kata Kunci : *Kompensasi; Tunjangan; Manajemen Syariah*

ABSTRACT

This article discusses the use of Shariah principles in the context of compensation and benefits to employees by highlighting the significant potential they have for developing sustainable businesses. Shariah principles, focussing on fairness, transparency and Islamic ethical values, enable companies to find vast opportunities in an increasingly ethically conscious market. Business practices that comply with sharia management not only fulfil ethical standards, but also become a strategic foundation capable of generating business excellence. This research uses a qualitative research method with a literature study approach, namely by analysing primary and secondary data such as journals, books or other sources needed to produce a synthesis of thoughts. As a result, the application of compensation management and benefits to employees by taking into account Islamic principles can bring justice in the relationship between employers and workers, so that no one party will be disadvantaged in the company's operational process. Workers get the right as much as their hard work and employers can also get better performance from their workers.

Keywords: *Compensation; Benefits; Shari'ah Management*

PENDAHULUAN

Di Indonesia masalah keadilan dalam memberikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sering kali luput dari perhatian serius. Pemberi kerja sering kali hanya memanfaatkan

tenaga dari karyawan namun tidak memikirkan kesejahteraan mereka. (Nur , 2015) menerangkan bahwa kompensasi yang adil ini agar kita tidak mengulang sejarah di mana sistem perbudakan masih berlaku. Jauh sebelum masa Nabi Muhammad sistem perbudakan sangat mapan di mana banyak orang dipekerjakan namun tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kerja kerasnya. Kemudian setelah Nabi Muhammad datang, sistem perbudakan perlahan mulai dihilangkan, dampaknya adalah kehadiran keadilan dalam memperkerjakan manusia, yang mana pada akhirnya sekarang orang mulai diberikan kompensasi yang lebih layak.

Keadilan merupakan pilar utama dalam landasan ajaran Islam, dan prinsip ini memainkan peran krusial dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan manajemen. Dalam konteks manajemen syariah, aspek kompensasi dan tunjangan menjadi pusat perhatian, karena keduanya memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pada artikel ini, akan diuraikan bagaimana konsep keadilan dalam perspektif manajemen syariah mempengaruhi sistem kompensasi dan tunjangan. Pendekatan ini penting karena tidak hanya memperhatikan aspek keuangan, tetapi juga aspek moral, etika, dan keadilan sosial dalam memberikan penghargaan kepada karyawan (Saskia, 2021).

Kompensasi dan tunjangan memainkan peranan yang sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan karyawan. Banyak penelitian sebelumnya memberikan manfaat yang besar terhadap adanya kompensasi ini, seperti halnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan *well being* (Ananda et al., 2022), produktivitas (Febriyana Tanjung & Mardhiyah, 2023), menciptakan kepuasan kerja kepada karyawan (Kumbara, 2021) dan meminimalisir adanya *turnover* (Widayati & Yunia, 2017).

Artikel ini akan mengeksplorasi definisi kompensasi dan tunjangan dalam konteks syariah. Tujuannya adalah untuk memberikan garis besar bagaimana seharusnya sebuah bisnis dan manajemen memberikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawannya. Menghadirkan keadilan ke dalam sistem kompensasi memberikan manfaat yang sangat besar kepada manajemen agar karyawan memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan, bahkan Darsono (2001) menggaris bawahi bahwa kompensasi yang tidak adil salah satu penyebab adanya korupsi dalam sebuah perusahaan. Dalam peneliti, kompensasi dan tunjangan yang layak dan berlandaskan kepada prinsip-prinsip yang sesuai dengan ajaran Islam akan berdampak terhadap karyawan dan perusahaan.

Terakhir, artikel ini akan menyoroti tantangan dan peluang yang terkait dengan menerapkan prinsip syariah dalam manajemen kompensasi. Dalam keseluruhan konteksnya, upaya meningkatkan keadilan dalam kompensasi dan tunjangan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan sesuai dengan nilai-nilai Islam, sambil juga memberikan manfaat bagi pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

METODE

Artikel ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Data dikumpulkan dengan mencari berbagai literatur-literatur terkait yang mendukung dengan pembahasan seperti artikel jurnal, buku dan media *online* atau cetak. Untuk melakukan hal tersebut peneliti melakukan penelusuran data primer dan sekunder, klasifikasi berdasarkan formula penelitian, pengolahan data atau pengutipan pustaka yang ada, kemudian data ditampilkan melalui abstraksi dan interpretasi (Darmalaksana, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadilan dalam Perspektif Manajemen Syariah

Keadilan merupakan prinsip fundamental dalam ajaran Islam yang mencerminkan kesetaraan, profesionalitas, dan perlakuan adil terhadap individu. Dalam kerangka manajemen syariah, prinsip ini memiliki dampak yang signifikan pada cara kompensasi dan tunjangan diberikan di lingkungan kerja. Prinsip kesetaraan dalam Islam tidak hanya berarti memberikan perlakuan identik kepada semua individu, tetapi juga memperhitungkan perbedaan dan kebutuhan unik setiap orang. Dalam hal kompensasi dan tunjangan, ini menegaskan bahwa semua karyawan memiliki hak yang sama untuk menerima kompensasi yang adil tanpa adanya diskriminasi. Pentingnya prinsip ini adalah memberikan setiap individu peluang yang setara untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka. (Firmandari, 2014).

Perlakuan yang profesional menjadi landasan dalam memberikan kompensasi dan tunjangan. Artinya, pemberian imbalan seharusnya sejalan dengan kinerja, kontribusi, serta kebutuhan masing-masing individu. Prinsip ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus didasarkan pada pemahaman yang jelas tentang apa yang telah mereka ajarkan. Terpenting, dalam ajaran Islam, tidak ada tempat untuk diskriminasi. Penentuan kompensasi dan tunjangan harus didasarkan pada faktor-faktor objektif, seperti kinerja dan kontribusi, dan tidak boleh dipengaruhi oleh perbedaan seperti ras, gender, agama, atau faktor-faktor diskriminatif lainnya. Manajemen Syariah menggunakan prinsip-prinsip ini sebagai panduan dalam menentukan sistem kompensasi yang tepat. Selain hanya mempertimbangkan kinerja karyawan, aspek kualitatif dan nilai-nilai etika Islam juga menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi. Tujuannya bukan hanya untuk memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga untuk membangun budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap individu diperlakukan secara adil dan merata sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan yang dianut dalam Islam (Abdullah, 2012). Dengan demikian, manajemen syariah bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai keadilan, tidak hanya sebagai standar, tetapi juga sebagai inti dari budaya organisasi yang berkelanjutan (Mahfud, 2019).

Relevansi keadilan dalam manajemen bisnis syariah memegang peranan penting dalam mencerminkan nilai-nilai yang ditekankan dalam ajaran Islam. Konsep keadilan ini bukan hanya sekadar prinsip, melainkan menjadi fondasi utama dalam memandu praktik bisnis yang bertanggung jawab dan etis. Dalam ajaran Islam, keadilan tidak hanya dilihat sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang efektif. Ketika diterapkan dalam manajemen bisnis, keadilan memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan profitabilitas.

Dampak selanjutnya adalah terkait dengan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan setara akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam usaha bisnis. Meningkatnya kepuasan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Tamami, 2014). Dalam konteks manajemen bisnis syariah, aspek keadilan tidak hanya menjadi pilar moral, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang cerdas. Dengan menciptakan iklim di mana keadilan ditekankan, perusahaan dapat memperoleh keuntungan jangka panjang dengan menjaga loyalitas karyawan, meningkatkan kinerja, serta menciptakan citra perusahaan yang positif di mata masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa keadilan bukan hanya relevan secara etis, tetapi juga sebagai keputusan strategis yang menguntungkan dalam konteks bisnis syariah (Firmandari, 2014).

Kompensasi dalam Manajemen Syariah

Dalam konteks manajemen syariah, konsep kompensasi melampaui sekadar pembayaran gaji kepada karyawan. Kompensasi juga mencakup insentif, bonus, serta manfaat tambahan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka. Namun, yang menjadi kunci dalam konteks ini adalah kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Dalam perspektif manajemen yang memiliki nilai-nilai syariah, kompensasi harus dipandang sebagai cara mendapatkan kinerja terbaik karyawan dan efisiensi dari operasional perusahaan.

Prinsip utama dalam kompensasi menurut syariah adalah keadilan dalam berbagi kekayaan. Artinya, pembayaran kompensasi harus didasarkan pada prinsip kesetaraan, proporsionalitas, dan keadilan sebagai mana dalam Surat Q.S An-nahl (16): 97 di mana setiap orang akan diberikan balasan yang lebih baik dari pada yang mereka kerjakan:

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنَ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنتَلَىٰ أَوْ ذَكَرَ مِنْ صَالِحًا عَمَلٍ مَنْ

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.

Karuniawati (2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah upaya untuk menyelesaikan perkara kedua belah pihak. Pekerja mendapatkan imbalan dari jeri payahnya yang bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan individu atau keluarga dan pemberi kerja mendapatkan produktivitas atau kinerja sebagai ganti yang dapat membantu meringankan beban pemberi kerja.

Untuk itu, kita harus memastikan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan yang tidak adil dalam pembagian imbalan kepada karyawan. Pentingnya kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam kompensasi juga berarti bahwa unsur-unsur yang dilarang dalam ajaran Islam, seperti riba atau unsur-unsur haram, tidak boleh terlibat dalam proses pembayaran kompensasi. Hal ini mempertahankan prinsip-prinsip keadilan dan transaksi yang sah, memastikan bahwa jumlah dana dan mekanisme pembayaran kompensasi harus sesuai dengan hukum Islam. (Harahap, 2017).

Dalam konteks Islam, prinsip kompensasi sejalan dengan konsep Ujrah atau Upah. Secara sederhana, Islam menekankan pentingnya sistem pengupahan yang melibatkan kontrak antara kedua belah pihak. Tujuannya adalah agar prinsip keadilan, yang menjadi nilai tinggi dalam Islam, dapat terwujud, di mana semua pihak terlibat dengan rela tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun. Selain itu, Islam mengajarkan pentingnya pembayaran upah secepat mungkin, mengingat setiap pekerja tidak dapat memprediksi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka mempertahankan tingkat upah yang layak, Islam memberikan kebebasan penuh dalam mobilisasi tenaga kerja. Pendekatan kedua yang dianjurkan oleh Islam untuk menetapkan standar upah di seluruh negeri adalah memberikan kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan (Hafni & Tsabit, 2021).

Dengan demikian, dalam manajemen syariah, kompensasi tidak hanya menjadi kewajiban untuk memberikan imbalan kepada karyawan, tetapi juga sebagai upaya untuk memastikan bahwa proses pembayaran tersebut mematuhi prinsip-prinsip syariah yang meliputi keadilan, kesetaraan, dan larangan terhadap transaksi yang tidak sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, menerapkan kompensasi dalam konteks syariah mendukung pentingnya menciptakan budaya organisasi yang etis dan sesuai dengan Islam.

Salah satu prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah kesebandingan antara imbalan dan kinerja individu. Dalam kerangka syariah, imbalan yang diberikan seharusnya

mencerminkan kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Ini mengacu pada prinsip keadilan bahwa mereka yang memberikan kontribusi lebih besar layak mendapatkan imbalan yang sebanding. Selain itu, prinsip keadilan dalam pembagian laba menjadi penting dalam konteks kompensasi syariah. Ini menekankan bahwa laba yang dihasilkan oleh perusahaan seharusnya didistribusikan secara adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka, tanpa melanggar prinsip-prinsip moral Islam.

Pemberian insentif dalam kerangka syariah juga membutuhkan kehati-hatian. Insentif yang diberikan harus mematuhi prinsip-prinsip moral Islam dan tidak melanggar larangan dalam ajaran agama, seperti larangan riba. Prinsip ini menekankan bahwa imbalan tambahan atau insentif harus diberikan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan etis Islam. Selanjutnya, pembayaran yang wajar dan ketepatan waktu adalah prinsip-prinsip penting dalam kompensasi Islam. Pembayaran yang memadai didasarkan pada investasi yang tepat dan proporsional, sementara waktu yang tepat sesuai dengan kemajuan dan kondisi investasi kepada karyawan. (Saskia, 2021). Hal ini sejalan dengan Al-Baqarah 2:195:

المُحْسِنِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ وَأَحْسِنُوا التَّهْلُكَةَ إِلَى بَأَيْدِيكُمْ تُلْفُوا وَلَا اللَّهُ سَبِيلَ فِي وَأَنْفُوا

" Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik." dari ayat ini kita bisa pelajari bahwa jangan sampai kita tidak memberikan upah kepada orang yang telah bekerja dengan kita tidak secara layak.

Prinsip-prinsip ini tidak hanya menjadi pedoman dalam menentukan kompensasi, tetapi juga menjadi cara untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika Islam. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kompensasi yang sesuai dengan syariah, perusahaan dapat memastikan bahwa sistem kompensasi mereka sesuai dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi dalam agama Islam (Saskia, 2021). Kompensasi yang adil memiliki implikasi yang signifikan, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi keseluruhan perusahaan. Ketika karyawan menerima imbalan yang dianggap adil, mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ini memberikan dorongan emosional yang kuat, merangsang motivasi dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Penerimaan kompensasi yang adil secara langsung terhubung dengan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan ini berdampak positif pada retensi karyawan. Mempertahankan karyawan yang kompeten merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena mereka mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta berkontribusi pada stabilitas perusahaan. Selain itu, imbalan yang adil juga mendukung citra positif perusahaan di mata publik. Ketika sebuah perusahaan terkenal memberikan kompensasi yang adil dan memperlakukan karyawan dengan hormat, ini menciptakan citra yang baik di masyarakat. Hal ini dapat membantu perusahaan menarik bakat-bakat terbaik dan membangun hubungan yang lebih baik dengan klien, mitra, dan komunitas sekitar (Saskia, 2021).

Di sisi lain, perusahaan juga mendapat manfaat langsung dari kompensasi yang adil. Dengan karyawan yang termotivasi, produktivitas umumnya meningkat, membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik (Ramadhan & Novitasari, 2023). Lingkungan kerja yang didasarkan pada keadilan juga cenderung menciptakan kolaborasi yang lebih baik, inovasi, dan kreativitas di antara karyawan. Secara keseluruhan, kompensasi yang adil bukan hanya sekadar masalah moral, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang cerdas. Hal ini tidak hanya memengaruhi moral dan kepuasan karyawan, tetapi juga memiliki dampak positif pada operasi bisnis dan reputasi di masyarakat umum (Wahyudin & Astuti, 2020).

Tunjangan dalam Manajemen Syariah

Tunjangan dalam konteks manajemen syariah mengacu pada imbalan atau imbalan yang diberikan kepada manajer atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan yang bertindak sesuai dengan prinsip syariah atau hukum Islam. Prinsip-prinsip syariah tersebut meliputi larangan riba (bunga), maysir (perjudian), gharar (ketidakpastian) dan prinsip-prinsip lain dalam praktik bisnis yang sesuai dengan ajaran Islam. Misalnya, tunjangan keluarga dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga karyawan sesuai dengan prinsip Islam. Hal ini menyoroti betapa pentingnya memberikan dukungan finansial kepada keluarga karyawan untuk menjamin kesejahteraan mereka dan kelangsungan hidup keluarga mereka. (Wahyudin & Astuti, 2020).

Dalam perspektif manajemen syariah tunjangan yang bisa diberikan perusahaan bisa berupa:

- **Tunjangan Kesehatan**
Tunjangan kesehatan dalam manajemen syariah mencakup berbagai pilihan yang diberikan kepada karyawan atau manajer untuk memastikan akses mereka terhadap layanan kesehatan sesuai prinsip syariah. Hal ini dapat mencakup asuransi kesehatan syariah, biaya konsultasi dokter, obat-obatan dan layanan kesehatan lainnya sesuai ajaran Islam.
- **Tunjangan Pendidikan**
Tunjangan pendidikan yang berkaitan dengan manajemen syariah dapat berupa bantuan keuangan atau fasilitas yang diberikan kepada karyawan atau manajer untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai prinsip syariah. Hal ini dapat mencakup dana pendidikan untuk pendidikan formal atau informal, beasiswa, pelatihan kejuruan, dan lain-lain.
- **Fasilitas Ibadah**
Manfaat tersebut antara lain berupa pelayanan yang diberikan kepada karyawan atau manajer untuk menunjang ibadahnya sesuai prinsip syariah. Hal ini dapat mencakup fasilitas shalat, ruang shalat, waktu luang untuk haji atau dukungan untuk kegiatan keagamaan lainnya.
- **Tunjangan Keluarga**
Tunjangan keluarga yang diatur berdasarkan syariah dapat mencakup bantuan keuangan atau sumber daya lain yang diberikan kepada karyawan atau manajer untuk memenuhi kebutuhan keluarga sesuai dengan prinsip syariah. Ini mungkin termasuk tunjangan pasangan, tunjangan kelahiran, atau dukungan keuangan untuk keluarga berpenghasilan rendah.

Salah satu jenis tunjangan di atas yang paling diutamakan adalah asuransi kesehatan yang sesuai dengan prinsip syariah. Tunjangan kesehatan harus dipertimbangkan agar tidak melibatkan unsur riba atau praktik yang bertentangan dengan ajaran agama. Ini berarti skema asuransi kesehatan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mencerminkan nilai-nilai Islam dan tidak melibatkan bunga atau praktik ribawi lainnya. Dengan demikian, tunjangan asuransi kesehatan yang sesuai dengan syariah memberikan perlindungan kesehatan tanpa melanggar ketentuan-ketentuan hukum Islam (Mustaqim, 2016). Hal ini sejalan dengan ayat Al-Qur'an Surah An-Nisa Ayat: 135

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلُؤُوا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا (135)

"Hai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan (hakim) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. An-Nisa: 135)

Dengan memperhatikan nilai-nilai Islam dalam pengaturan tunjangan, perusahaan dapat memberikan manfaat tambahan kepada karyawan tanpa melanggar prinsip-prinsip syariah. Prinsip-prinsip ini menciptakan kerangka yang memastikan bahwa tunjangan yang diberikan mencerminkan nilai-nilai etis Islam, memberikan manfaat kepada karyawan, dan sejalan dengan prinsip-prinsip moral yang dijunjung tinggi dalam ajaran agama. Pemberian tunjangan yang adil berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan. Ketika karyawan menerima tunjangan yang memadai, ini memberikan dukungan signifikan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari mereka. Misalnya, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan manfaat lainnya dapat membantu karyawan dalam merasa lebih aman secara finansial dan emosional. Mereka merasa didukung dalam pemenuhan kebutuhan penting, baik bagi diri sendiri maupun keluarga mereka. Hal ini sejalan dengan Al-Qur'an.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِأَجْدِيهِ
"إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ" وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ (267)

"Hai orang-orang yang beriman, infakkanlah sebagian dari rezeki yang halal yang kamu peroleh dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk untuk disedekahkan, sedangkan kamu tidak mengambilnya melainkan dengan memalingkan muka. Dan ketahuilah, sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji." (QS. Al-Baqarah: 267).

Memberikan keuntungan sesuai dengan prinsip syariah menunjukkan dedikasi perusahaan dalam menjunjung tinggi standar moral Islam dalam bisnis. Karyawan akan merasa lebih percaya diri mengetahui bahwa organisasinya menjunjung tinggi standar moral yang mengutamakan keadilan, kesetaraan, dan ketaatan pada syariat Islam. Hal ini meningkatkan hubungan antara dunia usaha, pekerjaannya, dan masyarakat luas.

Ketika tunjangan diberikan dengan adil sesuai dengan prinsip syariah, ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga memberikan rasa aman dan keyakinan bahwa mereka bekerja di lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan mereka. Seiring dengan itu, ini juga meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan karyawan, menegaskan komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip etika Islam dan menciptakan lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi (Mahfud, 2019).

Tantangan dan Peluang

Penerapan prinsip syariah di bidang pengelolaan kompensasi menghadirkan tantangan yang beragam. Faktor utamanya adalah profesional sumber daya manusia dan manajemen belum memiliki pemahaman yang memadai tentang prinsip-prinsip syariah. Pengetahuan yang tidak lengkap ini mungkin mempersulit penerapan prinsip-prinsip syariah secara tepat ke dalam rencana kompensasi perusahaan. (Priyanto, 2016).

Aspek kedua adalah kompleksitas hukum syariah itu sendiri, terutama terkait larangan riba dan keharusan menjauhi transaksi haram. Implementasi prinsip-prinsip ini dalam sistem kompensasi memerlukan pengetahuan mendalam dan interpretasi yang tepat. Selain itu,

harmonisasi antara prinsip syariah dan hukum sekuler yang berlaku juga menjadi tantangan. Terkadang, aturan hukum syariah dan hukum sekuler dapat bertentangan, yang memerlukan penyesuaian dan konsultasi lebih lanjut agar prinsip-prinsip syariah dapat diimplementasikan tanpa melanggar aturan yang berlaku.

Proses implementasi dan administrasi juga menjadi hal yang tidak mudah. Mungkin diperlukan investasi lebih banyak waktu, uang, atau teknologi yang lebih baik untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan kompensasi, yang memerlukan penyesuaian terhadap prosedur administrasi dan pengelolaan keuangan. Selain itu, pengetahuan dan pemahaman prinsip-prinsip syariah juga menjadi komponen penting. Mengkomunikasikan secara efektif kepada seluruh anggota organisasi tentang pentingnya memasukkan prinsip-prinsip syariah ke dalam manajemen kompensasi dapat menimbulkan tantangan tertentu. Dedikasi yang kuat, pengetahuan yang mendalam, dan kerja sama yang erat antara berbagai pihak diperlukan untuk mengatasi tantangan ini. Memasukkan prinsip-prinsip syariah ke dalam manajemen gaji tidak hanya memerlukan pemahaman menyeluruh terhadap doktrin agama tetapi juga pendekatan kreatif dan adaptif terhadap manajemen sumber daya manusia.

Pendekatan yang adil dan berbasis syariah dalam bisnis memberikan peluang besar untuk pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Dalam konteks ekonomi global yang semakin menuntut adanya kesadaran akan prinsip-prinsip etika, pendekatan berbasis syariah menawarkan beragam peluang bagi pertumbuhan yang berkelanjutan.

Pertama, pasar yang semakin sadar akan praktik bisnis yang beretika dan berkelanjutan kini tertarik pada pendekatan syariah. Ketika sebuah bisnis beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang mencakup keadilan, kesetaraan, dan transparansi dalam semua aspek operasi, hal ini akan menarik pelanggan yang mencari barang dan jasa yang menjunjung standar moral. Lebih jauh lagi, prinsip syariah memberikan jalan masuk ke pasar yang sedang berkembang, seperti pasar halal. Barang dan jasa yang sesuai dengan syariah, seperti makanan halal, perbankan berbasis syariah, dan industri lainnya, menjadi semakin populer, khususnya di negara-negara di mana mayoritas penduduknya adalah umat Islam dan di pasar global, di mana konsumen menjadi lebih banyak. mengetahui produk-produk ini (Wirawan, 2015).

Selain itu, pendekatan berbasis syariah mendorong inovasi dalam pengelolaan keuangan dan investasi. Ini mencakup pengembangan instrumen keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah, seperti obligasi, asuransi, dan reksa dana berbasis syariah. Karena pertumbuhan dan permintaan terus berkembang untuk produk dan layanan ini, terdapat peluang bagi perusahaan untuk menciptakan solusi inovatif dan berkembang di sektor keuangan.

Mengadopsi prinsip-prinsip syariah di tempat kerja juga dapat memberikan peluang untuk mendapatkan akses ke pasar internasional yang lebih besar. Praktik bisnis yang sesuai dengan syariah telah terbukti populer di pasar internasional, memungkinkan bisnis menjangkau khalayak yang lebih luas dan memperoleh manfaat dari kesadaran masyarakat akan moralitas dalam bisnis. Jadi, selain memudahkan pertumbuhan bisnis, pendekatan bisnis yang adil dan berbasis syariah juga menciptakan peluang riset pasar, perluasan cakupan bisnis, dan inovasi dalam penciptaan barang dan jasa yang sesuai syariah.

KESIMPULAN

Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam bisnis menawarkan kesempatan yang signifikan bagi pertumbuhan yang berkelanjutan. Pendekatan yang adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai etika Islam bukan hanya tentang ketaatan pada prinsip-prinsip moral, tetapi juga menjadi strategi bisnis yang cerdas. Dengan mematuhi prinsip-prinsip syariah, perusahaan dapat menarik lebih banyak pelanggan yang mencari produk atau layanan yang memenuhi

tuntutan etika dan syariah. Hal ini menciptakan pangsa pasar yang luas, terutama di segmen pasar halal yang terus berkembang.

Selain itu, penerapan prinsip syariah juga menumbuhkan kreativitas dalam investasi dan pengelolaan keuangan sehingga memungkinkan terciptanya instrumen keuangan yang berpegang pada prinsip syariah. Hal ini menciptakan prospek baru bagi industri keuangan berbasis syariah. Prinsip-prinsip syariah dalam bisnis memberikan lebih dari sekedar kepatuhan terhadap moralitas; mereka berfungsi sebagai landasan ekspansi perusahaan jangka panjang dan menguntungkan. Dalam menghadapi tuntutan pasar yang semakin sadar akan nilai-nilai etika dalam bisnis, penerapan prinsip-prinsip tersebut dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan pangsa pasarnya, mendorong inovasi, dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan.

Kajian ini dapat menjadi pengantar secara teoritis mengenai penerapan konsep manajemen syariah, dalam hal ini pemberian kompensasi dan tunjangan bagi pengelola perusahaan. Penelitian ini akan menjadi rujukan bagaimana seharusnya melakukan manajemen kompensasi dan tunjangan. Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya yang hendak membahas topik serupa, dapat mencoba mengkaji dari sisi kuantitatif, yakni menguji secara empiris apakah faktor penerapan prinsip-prinsip syariah benar-benar dapat berdampak kepada keberlanjutan sebuah usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Aswaja Pressindo.
- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 104–126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Arijulmanan. (2021). Manajemen Syariah Dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan Syariah. *ALAMIAH: Jurnal Muamalah Dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 45–58. <https://doi.org/10.56406/jurnalalamiah.v2i02.188>
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Darsono. (2001). Korupsi sebagai Kompensasi Underpayment: Suatu Tinjauan Teori Equity. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 477–487.
- Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA / VOLUME*, 3(3), 570–585. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Hafni, R., & Tsabit, A. M. (2021). Sistem Kompensasi Dalam Perspektif Ibnu Khaldun Dan Ibnu Taimiyah. *Jpik*, 4(1), 128.
- Harahap, S. (2017). Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. *At-Tawassuth*, 2(1), 211–234.
- Karuniawati, C. (2022). Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 31–42. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>
- Kumbara, V. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>

- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2(2), 45–64.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Mustaqim, M. (2016). PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2), 399–422. <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i2.1817>
- Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah*, 5(2), 120–128.
- Priyanto, A. (2016). *Sistem Kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi Islam*. IAIN Bengkulu.
- Ramadhan, A., & Novitasari, K. (2023). STRATEGI PENGEMBANGAN LITERASI EKONOMI BERBASIS DIGITAL TERHADAP REGULASI PEMBERDAYAAN PERILAKU SOSIAL DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA INDUSTRI 4.0. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(1), 14-25.
- Regina, Y., & Kartika, L. (2016). Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Momo Milk Barn Bogor. *Kolegial*, 4(2), 42–58.
- Saskia, N. (2021). *Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Tamami, Y. (2014). *Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi kerja Di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri (Studi Analisis Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Syariah)*. IAIN Kediri.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.