

## Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor

Luthfia, Sukarna  
IAI Nasional Laa Roiba Bogor  
[20luthfia@gmail.com](mailto:20luthfia@gmail.com)

### ABSTRACT

*Compensation is all income in the form of money, direct and indirect goods received by employees as compensation for services provided to the company. Performance is defined as the ability of employees to perform certain skills, this compensation has a reciprocal relationship with employee performance. This study aims to determine how the compensation system run by BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya is in accordance with Islamic economics. The research method used is descriptive qualitative, data collection techniques in this study are observation, interviews and documentation. This method describes, analyzes and draws conclusions from the data obtained in the field. The results of the study indicate that the compensation system refers to the principles of fairness, and feasibility. According to the Islamic economic perspective, the provision of compensation to BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya is in accordance with Islamic economic principles and is in accordance with Law No. 13 of 2003 article 86 concerning employment which requires that "Employers must provide health and safety support facilities for workers. the work they do."*

**Keywords:** *Compensation, Performance, Islamic Economics*

### ABSTRAK

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kompensasi ini memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan bagaimana sistem pemberian kompensasi yang dijalankan oleh BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya apakah sudah sesuai dengan ekonomi islam. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode ini mendeskripsikan, menganalisis dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pemberian kompensasi mengacu kepada asas keadilan, dan kelayakan. Menurut perspektif ekonomi islam pemberian kompensasi pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam dan sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86 tentang ketenagakerjaan yang mewajibkan bahwa "Pemberi kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja yang mereka pekerjakan".

**Kata kunci:** *Kompensasi, Kinerja, Ekonomi Islam*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya akan memberikan imbalan sesuatu kepada karyawannya jika kinerja mereka dipandang baik oleh perusahaan. Oleh karenanya setiap karyawan dituntut untuk bisa memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Disini terdapat hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya.

Adapun yang dimaksud kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat diperlukan dan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan dengan adanya kompensasi bisa menumbuhkan kembangkan kinerja para karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaatan pekerjaan. Dalam hal ini kinerja karyawan yang ada di

BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya. Kinerjanya yang baik tentu saja akan membawa perubahan dan kemajuan dalam sebuah perusahaan.

Di dalam Islam secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Karyawan dapat dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Allah SWT berfirman :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. Al-Najm : 39)

Ayat ini mengindikasikan bahwa manusia akan memperoleh hasil usahanya baik yang berdimensi duniawi maupun ukhrawi seperti apa yang telah ia usahakan. Ketika bekerja secara profesional dan ulet dalam menghadapi tantangan dunia usahanya, maka setiap manusia akan memperoleh kemakmuran ekonomi diantaranya mendapatkan kompensasi atau upah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Studi Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor**”.

Berdasarkan paparan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi yang dijalankan oleh BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor?
2. Apakah kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor ?
3. Apakah pemberian kompensasi yang diterapkan kepada karyawan BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor sudah sesuai dengan Ekonomi Islam ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. sehingga dalam rangka mengendalikan dan menjalankan organisasi sumber daya manusia, dibutuhkan adanya alat

manajerial yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sinambela (2016:7)

Menurut Arman Paramansyah (2021:49) Manajemen sumber daya manusia islami adalah “semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang *riil* untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami”.

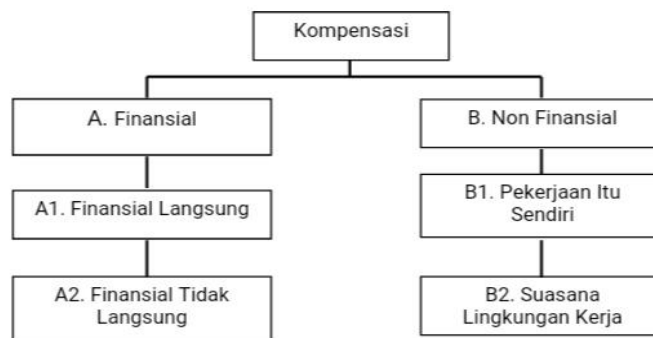
Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Menurut Warther dan davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Menurut Drs. Malayu Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Secara umum kompensasi terbagi ke dalam tiga jenis, yaitu : kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Sementara itu, kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan /manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Sedangkan insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Untuk struktur kompensasi bisa dilihat sebagai berikut :

#### **Struktur Kompensasi**



Gambar Struktur kompensasi dapat dijelaskan berikut ini:

- A1 = Gaji pokok dan segala macam tunjangan dalam bentuk tunai (dijabarkan sesuai kondisi kantor masing-masing).
- A2 = Surat / kertas berharga, voucher, kupon (dijabarkan sesuai kondisi kantor masing-masing).
- B1 = Diberikan pekerjaan yang sesuai tanggung jawab, karier, prestasi (dijabarkan sesuai kondisi kantor masing-masing)
- B2 = Peraturan, kekeluargaan, ruangan yang nyaman, peralatan, komunikasi.(dijabarkan sesuai kondisi kantor masing masing)

### **Pengertian Kinerja Kerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai/karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua faktor tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiry (2012: 230) mengatakan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”. Menurut Mathis dan Jackson (2012: 13), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian;
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas;
- c. Dukungan perusahaan, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Munie (2005: 134-135) mengungkapkan pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial”. Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya;
- b. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

### **Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah**

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) adalah lembaga keuangan Bank yang dibawah oleh dewan kebijakan moneter, yang melakukan kegiatan ekonominya berdasarkan prinsip Islam atau syariah, tanpa menghalalkan adanya riba atau suku bunga yang berorientasi pada masyarakat di tingkat desa ataupun kecamatan.

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) didirikan berdasarkan UU No 7 tahun 1992 tentang perbankan dan Peraturan pemerintah (PP) no.72 tahun 1992 tentang bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Serta berdadarkan pada butir 4 pasal 1 UU. No 10 tahun 1998, pengganti UU no 7 tahun 1992 tentang Perbankan disebutkan bahwa Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan kualitatif yaitu dengan menganalisa data-data kualitatif yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor dengan data primer dan data sekunder. Dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Sistem Pemberian Kompensasi Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Cepi Cahyana selaku HRD/SDI BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya, menurut Bapak Cepi Cahyana :

Sistem kompensasi disuatu perusahaan/instansi harus diatur dengan perumusan yang matang dan kehati-hatian, karena kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif antara perusahaan/instansi terhadap karyawannya. Pemberian kompensasi harus dilandasi dengan sifat keadilan bagi seluruh karyawan BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya tanpa terkecuali sehingga dengan begitu seluruh karyawan bisa merasa dihargai di BPRS ini. Di BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini pemberian kompensasi merujuk kepada sifat keadilan, dan dalam pemberian kompensasi di BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya diatur menurut ketentuan yang telah ditentukan dalam aturan kepegawaian.

Selain itu sistem pemberian kompensasi juga mengacu kepada **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003** yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Menurut **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86** Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa “Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan”. Saat ini pemerintah mewajibkan kepada seluruh perusahaan agar mendaftarkan karyawannya pada BPJS, baik BPJS ketenagakerjaan maupun BPJS kesehatan. BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya pun mematuhi undang-undang tersebut dengan mendaftarkan seluruh karyawannya pada BPJS.

Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan yang ada di BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini mengacu kepada beberapa hal diantaranya :

**1. Sifat keadilan**

Sifat keadilan yang bisa dilihat dalam pemberian kompensasi salah satunya yakni dalam hal pemberian gaji terhadap karyawan tetap, kontrak, maupun percobaan itu memiliki perbedaan. Selain dilihat dari status pekerjaan, tingkat pendidikan pun memberikan perbedaan dalam hal penentuan gaji. Perbedaan disini didasarkan pada keadilan, jika seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi otomatis kompensasi yang didapatkan akan lebih tinggi ketimbang pendidikan karyawan yang lebih rendah.

## 2. Aturan kepegawaian BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya

Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini memiliki aturan kepegawaian yang dibakukan dan digunakan untuk mengatur segala sesuatu terkait personalia. Aturan yang dibuat meliputi seleksi dan persyaratan pegawai, pengangkatan dan pembinaan karir serta bentuk kompensasi yang berhak diterima oleh seorang pegawai.

## 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86

Menurut undang-undang tersebut “Pemberi Kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan”. BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini mengacu kepada undang-undang tersebut yang mewajibkan untuk mendaftarkan karyawannya pada BPJS, baik BPJS ketenagakerjaan maupun BPJS kesehatan. BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya pun mematuhi undang-undang tersebut dengan mendaftarkan seluruh karyawannya pada BPJS. Setiap bulan gaji/upah karyawan dipotong sebanyak 1% dan sisanya 4% disubsidi oleh pihak BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya untuk pembayaran BPJS.

### **b. Penerapan Kompensasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Cepi Cahyana selaku HRD / SDI BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya, beliau menjelaskan bahwa :

Penetapan aturan kepegawaian BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya yang berlaku dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat dari tahun ke tahun kinerja karyawan disini mengalami peningkatan salah satunya dengan kedisiplinan dan kehadiran setiap harinya. Dengan adanya kinerja yang meningkat otomatis kualitas penilaian BPRS ini pun meningkat, sehingga banyaknya masyarakat yang tertarik untuk bergabung sebagai nasabah di BPRS ini. Dengan begitu penghasilan/pendapatan dari BPRS ini pun meningkat, dan jika pendapatan meningkat otomatis kesejahteraan karyawan pun ikut meningkat. Penetapan tentang pemberian kompensasi bisa dilihat sebagai berikut :

Bentuk pemberian kompensasi di BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini terdiri dari dua macam yakni kompensasi *financial* dan *non financial*:

#### **1. Kompensasi *Financial***

Kompensasi *financial* terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif.

- Gaji/upah



Gaji adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status dan golongan pegawai. Seluruh karyawan yang ada di BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya mendapatkan gaji pokok yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, tingkat pendidikan dan lama masa jabatannya.

- **Tunjangan**

Bentuk tunjangan yang diberikan kepada karyawan di BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya yakni berupa : tunjangan struktural, tunjangan BPJS ketenagakerjaan maupun kesehatan, tunjangan hari raya (THR)

- **Insentif**

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan berupa : bonus, biaya perjalanan dinas, lembur (*overtime*)

## 2. **Kompensasi Non Financial**

Selain ketiga bentuk kompensasi di atas terdapat pula bentuk kompensasi *non financial* yang diberikan kepada karyawan berupa cuti. Cuti terbagi tiga diantaranya : cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti karena ada kepentingan.

- **Cuti tahunan**

- Pegawai yang telah bekerja secara terus menerus selama satu tahun berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari kerja (2minggu).
- Cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun yang bersangkutan tidak dapat diambil pada tahun berikutnya (*hangus*)
- Untuk karyawan, pengambilan cuti dijadwalkan sesuai dengan tugas dan tenaga yang ada
- Cuti tahunan tidak dapat diambil 12 hari berturut-turut.

- **Cuti melahirkan**

- Cuti melahirkan diberikan kepada pegawai wanita baik pegawai tetap, calon pegawai tetap, maupun pegawai kontrak.
- Lamanya cuti bersalin ditetapkan selama 12 minggu yang pengaturannya disesuaikan kebutuhan pegawai bersangkutan.
- Bila pegawai wanita setelah melahirkan tidak merawat anaknya, maka ketentuan cutinya

berdasarkan pertimbangan dokter atau ketetapan atasannya.

- **Cuti karena alasan sangat penting antara lain :**

- Cuti karena sakit
- Cuti karena ada anggota keluarga/kerabat yang meninggal.
- Cuti karena melaksanakan pernikahan untuk dirinya sendiri.
- Cuti karena melaksanakan ibadah umroh maupun haji.

**c. Penerapan Kompensasi Karyawan BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti menemukan bahwa penerapan kompensasi pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini sudah sesuai dengan nilai-nilai islam karena pemberian kompensasi disini merujuk kepada asas keadilan dan layak. Adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional. Layak bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran.

Kompensasi yang dirasakan tidak layak dan tidak adil, oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk mencapai kedilaan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manaterial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas. Menurut definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dalam islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan.

Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya dalam hal penerapan kompensasi sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai islam yang bisa dilihat yang telah dijalankan diantaranya :

- Bagaimana pihak BPRS ini menerapkan asas keadilan dan layak dalam hal pemberian kompensasi kepada tiap karyawannya. Adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional. Layak bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran.

- Dalam hal waktu pemberian kompensasi, BPRS ini pun selalu mengutamakan, megusahakan ketepatan waktu agar pemberian kompensasi tidak diulur-ulur setiap bulannya.
- Selain dari ketiga contoh diatas tentang keadilan, kelayakan, dan ketepatan waktu BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya ini pun memberikan atau menciptakan lingkungan kerja yang berbasis syariah. Seperti selalu mengutamakan dan mengedepankan hal-hal yang sifatnya ukhrawi tidak hanya duniawi saja karena memang pada dasarnya BPRS ini berdiri sesuai dengan sistem syariah. Contohnya difasilitasi ruangan shalat yang aman dan nyaman, setiap pagi sebelum aktivitas kerja dijalankan seluruh karyawan mengikuti kegiatan dzikir pagi dan do'a bersama.

Tujuan dari pemberian kompensasi untuk memberdayakan karyawan, menggali potensi dari karyawan, serta menciptakan tempat kerja yang nyaman, sehingga munculnya timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya memberikan gaji kepada setiap karyawannya sebagai balasan atas pekerjaannya. Selain itu pemberian tunjangan dan bonus juga kepada karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab lebih dan mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan hubungan timbal balik yang baik, sesuai dengan ajaran islam, barang siapa yang menanam kebaikan, tentu akan mendapatkan kebaikan pula. Karyawan mendapatkan upah, dan perusahaan mendapatkan keuntungan dari pekerjaan karyawan-karyawannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Kompensasi terbagi dua yakni *financial* dan *non financial*, kompensasi *financial* berupa gaji/upah yang diberikan secara rutin tiap bulannya, selain itu ada juga tunjangan dan insentif. Sedangkan kompensasi *non financial* merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan atau dari lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Kompensasi *non financial* bisa berupa cuti, difasilitasi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan berlandaskan kepada nilai-nilai keislaman. Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja yang meningkat maka kualitas penilaian BPRS ini pun meningkat, sehingga banyaknya masyarakat yang tertarik untuk bergabung sebagai nasabah di BPRS ini. Dengan begitu penghasilan/pendapatan dari BPRS ini pun meningkat, dan jika pendapatan meningkat otomatis kesejahteraan karyawan pun ikut meningkat.
2. Pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya pemberian kompensasi sudah sesuai dengan Prespektif Ekonomi Islam yaitu dalam Islam memandang seorang buruh/pekerja sebagai dari keluarga kita yang harus diperlakukan dengan tanpa pilih kasih, adil, dan selayaknya, perlu juga dihargai keadannya walaupun hanya karyawan biasa, pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan suatu manajemen. BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya akan berusaha lagi membuat sistem kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya. Pemberian kompensasi dalam perspektif ekonomi islam sesuai dengan ajaran islam yakni tanpa adanya penipuan, kecurangan, kebohongan dan mengingkari janji.

## DAFTAR PUSTAKA

- ArifM., & BrasaS. (2022). Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Lembaga Zakat Washliyah Beramal. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 2(3), 113-116. <https://doi.org/10.47467/visa.v2i3.1369>
- Departemen Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*: Juz 1-30, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- <https://www.bprshikbekasi.com/produk/>
- [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2012, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Salemba Empat.

- Munie, 2005, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57-69.  
<https://doi.org/10.56672/syirkah.v1i1.9>
- Paramansyah, Arman. Ade Irvi Nurul Husna, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Bekasi, Pustaka Al-Muqsith.
- RachdiansyahI., & TesmantoJ. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 1(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.47467/visa.v1i1.756>
- Sastrohadiwiryo, S. 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekata Administrasi dan Operasional*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.