


Kompensasi Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kota Baturaja

Yudi Rudi

Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung
 Email: yudirudi45@yahoo.com dan yudirudi@iainsasbabel.ac.id

Article	Abstract
<p>Keywords: Compensation, Performance, Employees</p> <p>Article History Received: 18-07-2025; Reviewed: 03-08-2025; Accepted: 05 08, 2025; Published: 07-08-2025;</p>	<p><i>The objectives of this study include: To determine the provision of employee performance compensation at Bank Muamalat Baturaja and To determine the Islamic perspective on the provision of employee performance compensation. This research method is a qualitative study. Based on the results of the study, it can be concluded that direct compensation at Bank Muamalat Baturaja City plays an important role in improving employee performance, because direct compensation is the basic salary received by all Bank Muamalat Baturaja City employees by Bank Muamalat Baturaja City Head Office every month.</i></p>

Abstrak	
<p>Kata Kunci Kompensasi, Kinerja, Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini antara lain Untuk mengetahui pemberian kompensasi kinerja karyawan di Bank Muamalat Baturaja serta Untuk mengetahui perspektif Islam terhadap pemberian kompensasi kinerja karyawan. Metode Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung Bank Muamalat Kota Baturaja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi langsung adalah gaji pokok yang diterima semua karyawan Bank Muamalat Kota Baturaja oleh Bank Muamalat Kota Baturaja Kantor Pusat setiap bulannya.</p>
 <p>Copyright ©2025 by Yudi Rudi. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.</p>	

PENDAHULUAN

Tenaga kerja dan kompensasinya tidak dapat dipisahkan. Keduanya selalu menjadi tema menarik untuk dikaji. Bahkan demonstrasi para buruh juga lebih banyak menyangkut tuntutan kompensasi. Kompensasi adalah semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para pekerja. Afzalur Rahman mendefinisikan kompensasi ini dengan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dalam sejarah, penghapusan sistem perbudakan

merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam.

Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya. Bahkan para majikan juga bebas memperjual-belikan budak nya kepada orang lain di pasar-pasar budak. Dalam sistem ini, hak-hak budak sebagai manusia mutlak di tangan majikan. Derajat kemanusiaan budak dipandang rendah dan hak-hak asasinya terabaikan. Jika ada yang ingin memerdekakan seorang budak, tidak ada cara lain kecuali dengan membelinya. Hal ini sebagaimana pernah dilakukan sahabat Abu Bakar as-Siddiq ketika membebaskan Bilal bin Rabah dari tuannya.

Mengingat mapannya sistem perbudakan dalam tata kehidupan masyarakat waktu itu, Islam di awal kehadirannya tidak secara frontal melarang sistem tersebut. Islam berupaya menghapus sistem perbudakan yang telah mendarah daging dalam kebudayaan masyarakat melalui strategi gradasi pengikisan budaya. Contohnya adalah anjuran Nabi Muhammad saw. agar para pemilik budak memperhatikan kesejahteraan para budaknya dengan menyalurkan zakat kepada mereka. Artinya, pada periode awal Islam masih mentolerir perbudakaan namun mengkritik keras kekikiran konglomerat kaya yang tidak memperhatikan budak-budaknya. Baru ketika beliau saw. hijrah ke Madinah dan membangun peradaban maju di sana, upaya-upaya pembebasan dan penghapusan perbudakan secara masif dilakukan. Hasilnya, berkat perjuangan Rasulullah saw. yang terus dilanjutkan oleh umat Islam, sedikit demi sedikit tradisi perbudakan terhapuskan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis berasumsi bahwa dalam hal ini ada dua bentuk pendekatan, yaitu pendekatan melalui analisa tekstual dan pendekatan sosio-historis yang artinya mengandung modernitas pemikiran. Gerakan aliran dalam usaha untuk merubah paham, adat istiadat dan institusi lama disesuaikan dengan suasana baru yang ditimbulkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah saw. yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Sejalan dengan itu, semakin lajunya peradaban menempatkan manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian. Oleh karena setiap orang memiliki profesi yang beragam, misalnya sebagai manajer, akuntan, dokter, guru, dan sebagainya. Jika orang-orang tersebut bekerja dalam suatu perusahaan tentunya mereka akan memperoleh yang disebut dengan kompensasi atau yang lebih dikenal dengan istilah upah atau gaji. Kompensasi juga memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawannya.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Nawawi kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non-financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Victor dan Dessler mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Marihot diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Prawirosentono arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono Suyadi: 1999) Sedangkan menurut Marihot kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Bagi suatu perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Akan tetapi, masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja atau

kinerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Dengan masih kurangnya kualitas karyawan yang merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam berkompetisi dengan kompetitor-kompetitor lainnya dalam memenuhi kepuasan pasar. Maka dengan itu pemberian kompensasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dewasa ini, kompensasi menjadi perhatian besar para buruh atau karyawan. Berbagai macam aksi demo dilancarkan oleh para buruh pabrik terhadap ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan atau pengusaha. Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena kinerja karyawan sebagai topik penelitian dengan judul "***Kompensasi Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kota Baturaja***".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif adalah penelitian yang secara khusus menggambarkan sifat dan karakter suatu individu, gejala, keadaan, kondisi, atau kelompok tertentu. Selain itu dapat menentukan frekuensi, penyebaran suatu gejala, atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala yang satu dengan gejala yang lainnya dalam suatu masyarakat.

Berdasarkan masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan apa yang diteliti, melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi. (Mardalis: 2004)

a) Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Bank Muamalat Baturaja.

2) Waktu penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian dalam waktu \pm 7 bulan yang dimana kegiatannya meliputi: Persiapan (pengajuan proposal penelitian), pelaksanaan (pengumpulan data), pengolahan data (analisis data), dan penyusunan hasil penelitian.

b) Fokus Penelitian

Bentuk Kompensasi yang digunakan oleh Bank Muamalat Baturaja. Penerapan Kompensasi Kinerja Karyawan ditinjau dari perspektif Islam. Pada penelitian ini akan dianalisis pemberian kompensasi kinerja karyawan di Bank Muamalat Baturaja. Selain itu, dianalisis penerapan perspektif Ajaran Islam terhadap pemberian kompensasi kinerja karyawan.

c) Jenis dan Sumber Data yang Digunakan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti (Bagong Suyanton: 2007). Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, baik

melalui wawancara, observasi ataupun kuesioner untuk menunjang kekurangan data. (Zainuddin Ali:2011) Informan yang dimaksud adalah orang yang nantinya akan dijadikan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini. Adapun bagian yang diteliti oleh penulis adalah *Subrance Manager, Supervisor, Customer Service* di Bank Muamalat Baturaja.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, dan disertasi. Adapun data sekundernya yaitu: hasil dari studi kepustakaan, jurnal café, surat kabar atau majalah, dan internet.

d) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Sesuai dengan sumber data, maka dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara.

1) Pengamatan (observasi)

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam observasi diperlukan ingatan terhadap yang dilakukan sebelumnya, namun manusia punya sifat pelupa, untuk mengatasi hal tersebut, maka diperlukan catatan atau alat elektronik, lebih banyak menggunakan pengamat, memusatkan perhatian pada data yang relevan. (Husaini Usman: 2008)

2) Wawancara

Merupakan salah satu metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan- pertanyaan pada para responden.

3) Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen yang berfungsi sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam. (Basrowi Suwardi:2008)

e) Teknik Analisis Data

Menganalisis data berarti menguraikan data atau menjelaskan data sehingga berdasarkan data itu pada gilirannya dapat ditarik pengertian dan kesimpulannya. Analisis data merupakan proses pencandraan (*descriptioni*) dan penyusunan transkrip *interview* serta material lain yang telah terkumpul. Maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau didapatkan dilapangan. (Sudarwan Danim:2002). Analisis data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan mengeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan⁸⁴. Analisis data yang dilakukan berdasar hasil wawancara yang diperoleh oleh penulis terhadap karyawan Bank Muamalat Baturaja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian merupakan data yang peneliti peroleh dari narasumber yang spesifik pada bidang perbankan dengan cara wawancara secara mendalam kepada narasumber dari Bank Muamalat Kota Baturaja, sehingga mendapatkan informasi mengenai pemberian kompensasi kinerja karyawan di Bank Muamalat Baturaja. Data penelitian ini berasal dari hasil wawancara yang sudah dilaksanakan pada saat penelitian. Data penelitian tersebut akan diuraikan serta diolah menggunakan analisis data yang digunakan untuk mengungkapkan mengenai pemberian kompensasi kinerja karyawan sehingga menemukan informasi dibalik pendapat atau tanggapan narasumber.

Tabel 4.1
Narasumber Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Rinaldi	<i>Subrance Manager</i>
2	Robi Syahputra	<i>Supervisor</i>
3	Frista Adela	<i>Customer Service</i>

Hasil penelitian penulis dalam hal ini pemberian kompensasi Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja kepada karyawannya terbagi menjadi dua jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Langsung Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung yang digunakan atau diberlakukan oleh Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.

Menurut Robi Syaputra, *Supervisor Bank* di Bank Muamalat Kota Baturaja. Sistem pemberian gaji di Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja penerimaannya melalui rekening karyawan masing-masing yang dikirim langsung oleh Kantor Pusat Bank Bank Muamalat yang ada di Jakarta. Gaji setiap karyawanpun berbeda-beda Kantor Pusat Bank Muamalat yang menetapkan standar gaji karyawan yang disesuaikan dengan posisi/jabatan masing-masing karyawan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk tambahan gaji atau bonus yang diberikan oleh Bank Muamalat Kantor Pusat kepada karyawan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja ketika Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja mencapai target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif diberikan kepada karyawan sekali dalam setahun.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua bentuk kompensasi yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung juga diatur oleh Kantor Pusat Bank Bank Muamalat . Adapun kompensasi tidak langsung yang telah diberikan Bank Bank Muamalat Kantor Pusat kepada karyawan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja diantaranya:

1. Uang Tunjangan

Uang tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan

oleh Bank Muamalat Kantor Pusat kepada Karyawan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan.

- a. Uang Bensin, uang jalan yang diberikan kepada marketing.
- b. THR, uang tambahan atau tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan disaat hari raya islam.
- c. BPJS, uang tunjangan kesehatan kepada karyawan ketika sakit.

Menurut hasil wawancara dengan Frista Adela Sebagai *Customer Service* Bank Bank Muamalat Kota Baturaja, dengan adanya kompensasi tidak langsung kinerja kerja semakin meningkat karena adanya rasa aman yang dirasakan, kompensasi yang tidak langsung yang dimaksudkan disini adalah asuransi jiwa yang telah disiapkan oleh Bank Bank Muamalat . Selain itupula uang tunjangan seperti uang jalan juga diberikan oleh Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja.

2. Umroh

Umroh adalah darmawisata yang telah disediakan Bank Bank Muamalat Kantor Pusat kepada seluruh karyawan Bank Bank Muamalat baik itu Bank Bank Muamalat Kantor Cabang (KC) maupun Kantor Cabang Pembantu (KCP).

Menurut hasil wawancara dengan Rinaldi Sebagai *Subrance Manager* Bank Muamalat Cabang Pembantu Kota Baturaja, sistem pemberian kompensasi tidak langsung yaitu semua Bank Bank Muamalat baik itu KC maupun KCP harus mencapai target tahunan yang ditetapkan oleh Bank Bank Muamalat Kantor Pusat. Contohnya beberapa bulan yang lalu ada belasan karyawan dari seluruh karyawan Bank Bank Muamalat yang di berangkatkan umroh karena Bank Bank Muamalat berhasil mencapai target pada tahun lalu.

3. Fasilitas

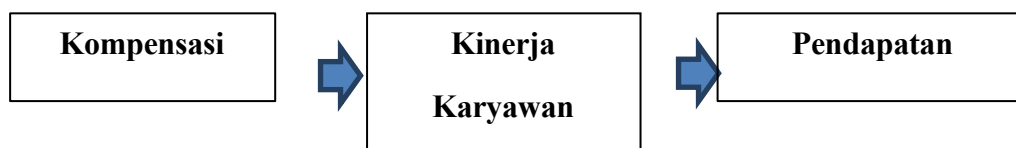
Fasilitas adalah segala bentuk kompensasi tidak langsung yang dipakai oleh karyawan. Bentuk fasilitas yang ada di Bank Bank Muamalat yaitu:

- a. Mobil Operasional, mobil operasional diberikan langsung oleh Bank Bank Muamalat Kantor Pusat kepada Pimpinan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja.
- b. Pakaian Dinas Karyawan.

2. **Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja**

Dari hasil penelitian penulis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dilihat dari bagan berikut :

Bagan 4. 1





Dari bagan di atas menggambarkan bahwa kompensasi, baik itu langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat kehadiran dan semangat kerja yang yang menimbulkan kinerja yang baik, hal ini dapat meningkatkan pendapatan atau pencapaian target Bank Muamalat Kota Baturaja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesediaan karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Robi Syahputra Sebagai Supervisor Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja, yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah pribadi masing-masing karyawan. Adapun ketika karyawan melakukan suatu kesalahan, barulah Pimpinan Bank Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu yang memberikan penilaian yang berupa teguran langsung atau arahan-arahan.

Maka dari itu Pimpinan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja harus pandai membaca karakter dari karyawan dan atau bawahan-bawahannya yang bekerja di Bank Muamalat Kota Baturaja.

PEMBAHASAN

1. Peran Kompensasi Langsung Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja

Hasil penelitian penulis bahwa pemberian kompensasi langsung (*Direct Compensation*), yang meliputi gaji, bonus, dll, akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Baturaja, hal itu menunjukkan bahwa kompensasi sangat berperan terhadap kelangsungan kerja karyawan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja.

Kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa gaji dan insentif

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Insentif merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

Menurut Hasil wawancara dengan Frista Adela Sebagai Customer Service, *mekanisme penerapan sistem kompensasi pada Bank Muamalat Kota Baturaja disesuaikan dengan target yang dicapai oleh Bank Muamalat Kota Baturaja, artinya apabila Bank mencapai target sangat besar peluang kenaikan gaji pada karyawan. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh organisasi Perbankan, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi.*

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengaduan efektif

Jika program kompensasi diberikan cukup besar, pengaduan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih rendah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja lebih terjamin karena *tum-over* relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintahan

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasil wawancara dengan Rinaldi, *Subrance Manager di Bank Muamalat Kota Baturaja, Pemberian kompensasi kepada karyawan setiap tahunnya ada kenaikan gaji bagi karyawan yan memenuhi standar kenaikan gaji. Standar kenaikan gaji Bank Bank Muamalat sendiri adalah ketika Bank Bank Muamalat sudah mecapai target.*

Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut dan personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja tetapi mereka yang melakukan

penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan, hal ini bertujuan agar prestasi kerja sekecil apapun dapat di hargai dan kesalahan kerja sekecil apapun juga bisa di perbaiki.

Pada Bank Bank Muamalat sendiri pada umumnya memberlakukan beberapa elemen penilaian kompensasi diantara:

1. Faktor kehadiran kerja karyawan

Kehadiran atau absensi karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kerja. Karyawan yang absensi kehadirannya dibawah 80% maka penilaian terhadapnya berakibat jelek dan sebaliknya apabila karyawan tersebut absensi kehadirannya 95% maka penilaiannya baik.

2. Standar kuantitas dan kualitas

Standar kuantitas suatu organisasi Perbankan adalah tergantung pada kinerja karyawan untuk mendapat keuntungan. Apabila tujuan itu tercapai maka ini termasuk kategori baik atau sangat baik tetapi jika tujuan organisasi Perbankan tidak tercapai maka penilaiannya jelek. Standar penilaian kualitas pada Dunia Perbankan tergantung pada besarnya pendapatan atau keuntungan (margin) yang dihasilkan dalam kegiatan usahanya.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Perilaku

Untuk tugas yang bersifat instrinsik, misalnya penyelia, maka penilaian prestasi kerja ditekankan pada penilaian terhadap perilaku, seperti ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian gaya kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

4. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan Pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dalam tugas dan wewenang karyawan, hal ini juga menjadi dasar penilaian untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti akan tugas dan wewenangnya.

5. Untuk standar inisiatif, sikap, kerja sama, keberhasilan, pemeliharaan, kerajinan, dapat dinilai dari hasil kerjanya sehari-hari dan kemudian menjadi catatan bagi penyelia unit masing – masing.

Pemberian kompensasi merupakan suatu cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal.

Sudah banyak diketahui bahwa setiap perusahaan sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir. Untuk itu perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan-hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam perusahaan.

Sebenarnya dengan pemberian kompensasi Bank di Bank Muamalat Kota Baturaja menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai

pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Dalam pemberian kompensasi, tentulah suatu perusahaan menginginkan adanya timbal balik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan. Begitu juga pada Bank Bank Muamalat Kota Baturaja, pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap pendapatan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja. Karena dengan diberikannya kompensasi tahunan karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja.

3. Peran Kompensasi Tidak Langsung

Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Bank Muamalat Kota Baturaja Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*), yang ada di Bank Bank Muamalat Kota Baturaja meliputi asuransi, uang tunjangan, fasilitas, juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan kompensasi langsung dan tidak langsung saling berkaitan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi tidak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan (*Finansial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata. Tunjangan-tunjangan tujuannya agar rasa keadilan dirasakan oleh karyawan. Maksudnya, karyawan akan merasakan keadilan yang setimpal dengan kerja keras mereka selama ini dalam hal pencapaian target Bank Bank Muamalat . Selain itu pula kinerja karyawan akan meningkat karena munculnya motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada pendapatan Bank. Fenomena yang terjadi pada Bank Muamalat Kota Baturaja bahwa dalam pemberian kompensasi tahunan terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi.

2. Perspektif Islam Terhadap Pemberian Kompensasi Kinerja Karyawan

Kompensasi dalam pandangan syari'at islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) yang disepakati dengan akad ijarah. Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja.

Upah (*ujrah/ajrun*) dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Jika akadnya menyebutkan jasa

(manfaatnya) kerjanya, upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ujahnya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah yang sepadan dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara, melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an. Diantaranya melalui ayat berikut:

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾

Artinya: *“Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apayang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Baqarah 233).*

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 6 ditafsirkan dengan ungkapan, *“Jika kamu berkehendak memberikan pembayaran atau upah kepada wanita lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut”*. Sementara itu, Abu Bakr Al-Jaza'iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui.

Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 menjelaskan hubungan karyawan dengan pengusaha ialah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan.

Tidak mungkin pengusaha bekerja sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon.

Tabel 2.1 Tabel Konsep Upah Antara Barat dan Islam

NO	Aspek	Barat	Islam
1	Keterkaitan yang erat antara Upah dan Moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi : Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah di berikan berdasarkan Prinsip Keadilan	Ya	Ya
4	Upah di berikan berdasarkan Prinsip Kelayakan	Ya	Ya

Indikator kompensasi setiap perusahaan atau organisasi mempunyai indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk para karyawan atau pegawainya. Ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, gaji adalah basis pembayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan, upah pada umumnya berinteraksi dengan tarif jaga per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan, tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, libur yang di tanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
4. Bonus yang sesuai kinerja, biasanya di peruntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik
5. Fasilitas, ialah pada umumnya berhubungan dengan kenyamanan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenyamanan lainnya.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat dalam bentuk upah yang diberikan hal tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen untuk kompensasi secara langsung. Kadang-kadang para pihak manajemen dan pihak pimpinan memakai program kompensasi sebagaimana apa adanya. Umumnya mereka benar-benar tidak pernah menentukan tujuan program yang ditawarkan. Begitu juga bentuk kompensasi di Bank Muamalat Kota Baturaja dengan cara penyaluran yang direalisasikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan, dengan adanya tingkat kinerja yang lebih baik. Peran pemberian kompensasi dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sebab tanpa peberian kompensasi yang layak maka dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa

pemberian kompensasi berpengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Besar balas atas kompensasi yang diberikan oleh karyawan telah ditentukan dengan kinerja yang sudah ditunjukkan secara keseluruhan meningkat. Adapun kompensasi yang diberikan di Bank Muamalat Kota Baturaja berupa, kompensasi secara langsung gaji setiap bulannya, bonus dan komisi apabila mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan lebih giat. Kompensasi secara tidak langsung berupa liburan, asuransi, potongan harga untuk anak yang sekolah di Bank Muamalat Kota Baturaja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung Bank Muamalat Kota Baturaja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi langsung adalah gaji pokok yang diterima semua karyawan Bank Muamalat Kota Baturaja oleh Bank Muamalat Kota Baturaja Kantor Pusat setiap bulannya.
2. Kompensasi tidak langsung Bank Muamalat Kota Baturaja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya kompensasi tidak langsung yang berupa uang jalan untuk mensejahterakan karyawan, pastilah karyawan utamanya yang bekerja di bagian lapangan selalu mempertimbangkan ongkos-ongkos yang dikeluarkan setiap karyawan bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seandainya kompensasi tidak langsung tidak diberikan kepada karyawan Bank Muamalat Kota Baturaja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asriyanti Amrullah (2012). "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan*"
- Catur Oktaviani. (2014). "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*", Skripsi Diploma Thesis, UIN Walisongo,
- Departemen Agama RI, (2010) *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro.
- Ferawati. (2015). *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, sul-sel: STAIN Palopo 2015.
- Gouzaly, Saydam, Drs. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hadi, Sutisno. (1997). *Metodologi Penelitian Research*, Cet. II; Yogyakarta: UGM, 1997.
- Hasibun, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi.Aksara.

- Husein Umar. (2008), *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Mondy, R.Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi kesepuluh. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. (2012). "*Metodologi Penelitian*", Cet. XII ; Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. (2005). "*Metode Penelitian*", Cet. VI ; Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Nuraini Firmandan. (2014). "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*"
- Rasyd, Ibnu. (2007) "*Bidayatul Mujtadid*", diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad Zaidum dengan judul, "*Bidayatul mujtahid analisis Fiqhi Para Mujtahid*", Jakarta: Pustaka Amani.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cat. 1; Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal. (2009) *Islam Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robert L. Mathis Dan John H. Jackson. (2001). *Membangun Kompetensi Belajar*, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional Jakarta.
- Simamora, Hery. (1997). *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kualitatif R & D*, Cet. VII; Bandung: Alfabeta.
- Surachman, Winamo. (1997). *Desain Teknik Research*, Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2005) *Studi Kelayakan Bisnis*, Ed. III, Jakarta.

