



Sistem Imbalan Dalam Islam Menemukan Keseimbangan Antara Keadilan dan Motivasi

YeFrineng Delastri¹, Jamilus²

^{1,2} UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Received: 3 Oktober 2024
Revised: 13 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

Abstract

Sistem imbalan merupakan komponen penting dalam organisasi, baik organisasi modern maupun dalam konteks Islam. Dalam Islam, sistem imbalan haruslah didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, serta bertujuan untuk memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai tujuan bersama. Artikel ini membahas tentang sistem imbalan dalam Islam dengan fokus pada keseimbangan antara keadilan dan motivasi. Artikel ini membahas prinsip-prinsip dasar sistem imbalan Islam, berbagai jenis sistem imbalan yang dapat digunakan, dan tantangan dalam menerapkan sistem imbalan yang adil dan memotivasi. Artikel ini juga memberikan rekomendasi untuk merancang sistem imbalan Islam yang efektif, dengan mempertimbangkan konteks dan kebutuhan organisasi, serta prinsip-prinsip syariah Islam. Sistem imbalan yang adil dan memotivasi merupakan elemen penting dalam organisasi Islam. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dan mengikuti rekomendasi yang disebutkan di atas, organisasi dapat merancang sistem imbalan yang efektif dan membantu mencapai tujuan bersama.

Keywords: Sistem Imbalan, Islam, Keseimbangan, Keadilan, Motivasi

(*) Corresponding Author:

vefrineng.delastri@gmail.com, jamilus@uinmybatusangkar.ac.id

How to Cite: Delastri, Y., & Jamilus, J. (2024). Sistem Imbalan Dalam Islam Menemukan Keseimbangan Antara Keadilan Dan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24), 861-868. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9265>

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, sistem imbalan merupakan elemen penting dalam mendorong kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku dalam konteks Islam, di mana sistem imbalan haruslah didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, serta bertujuan untuk memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal.

Sistem imbalan dalam Islam memiliki peran penting dalam membangun organisasi yang adil dan produktif. Ada beberapa alasan mengapa sistem imbalan penting dalam Islam pertama menjamin keadilan ajaran Islam menekankan pentingnya keadilan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam sistem imbalan. Upah yang diberikan kepada pekerja haruslah adil dan proporsional dengan usaha dan kontribusi mereka. Meningkatkan motivasi sistem imbalan yang dirancang dengan baik dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih tinggi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Menarik dan mempertahankan talenta terbaik sistem imbalan yang kompetitif dapat menarik talenta terbaik untuk bergabung dengan organisasi Islam. Hal ini dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan membangun rasa saling percaya sistem imbalan yang transparan



dan akuntabel dapat membangun rasa saling percaya antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Keseimbangan antara keadilan dan motivasi adalah kunci untuk membangun sistem imbalan yang efektif dalam Islam. Sistem yang terlalu fokus pada keadilan mungkin tidak cukup memotivasi pekerja, sedangkan sistem yang terlalu fokus pada motivasi mungkin tidak adil bagi semua pihak.

Artikel ini akan membahas tentang sistem imbalan dalam Islam, dengan fokus pada bagaimana mencapai keseimbangan antara keadilan dan motivasi. Di sini, kita akan meninjau prinsip-prinsip utama sistem imbalan dalam Islam, berbagai bentuk imbalan yang dapat diterapkan, dan tips untuk menerapkan sistem imbalan yang efektif dalam organisasi Islam dan berbagai strategi yang digunakan untuk mencapai keseimbangan, seperti: Menggunakan kombinasi imbalan finansial dan non-finansial: Imbalan finansial seperti gaji dan bonus penting untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Namun, imbalan non-finansial seperti penghargaan, pelatihan, dan peluang pengembangan karir juga dapat menjadi motivator yang kuat. Melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan: Penting untuk melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam proses pengambilan keputusan terkait sistem imbalan, termasuk pemberi kerja, pekerja, dan perwakilan dewan. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa sistem imbalan adil dan diterima oleh semua pihak. Meninjau dan mengevaluasi sistem imbalan secara berkala: Sistem imbalan harus ditinjau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa sistem masih efektif dan relevan. Hal ini penting mengingat perubahan kondisi ekonomi dan pasar kerja.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi Islam dapat membangun sistem imbalan yang adil, memotivasi, dan efektif, yang pada akhirnya dapat membantu mereka mencapai tujuan dan visinya.

METODE

Untuk tujuan penelitian ini, digunakan metode tinjauan literatur atau studi literatur. Artinya peneliti terlebih dahulu mengumpulkan data dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya peneliti menganalisis, mencatat, dan mengelola bahan data yang diperoleh guna menarik kesimpulan dari permasalahan yang diteliti. Sumber data primer dan sekunder digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Sumber data primer digunakan untuk mengumpulkan informasi. Ketika akademisi berbicara tentang sumber data primer, yang mereka maksud adalah hal-hal seperti membaca buku, hasil studi, dan berbagai majalah. Data sekunder yang dapat diperoleh dalam bentuk artikel atau publikasi yang dikaitkan dengan permasalahan yang sedang diteliti dimanfaatkan oleh peneliti guna memberikan dukungan terhadap data lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem imbalan adalah komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, baik dalam organisasi modern maupun dalam konteks Islam. Dalam Islam, sistem imbalan haruslah didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, serta bertujuan untuk memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai tujuan bersama.

Menurut hukum Islam, karyawan harus menerima kompensasi atau imbalan sebagai kompensasi yang dijanjikan oleh para pemberi kerja. Para pekerja akan menerima upah atau kompensasi sebagai imbalan atas kerja mereka, dan para pemberi kerja akan menerima hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sabda Rasulullah juga menganut prinsip ini. (Al-Ja'fi 2011)

Allah telah memberikan penegasan mengenai pentingnya imbalan dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam Surah At-Taubah ayat 105. Ayat ini mengingatkan kita tentang perlunya memberikan imbalan yang adil kepada orang-orang yang berjuang dalam jalan Allah. Para pahlawan yang berjuang dengan penuh dedikasi dan pengorbanan dalam mempertahankan agama dan melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan oleh Allah, seharusnya mendapatkan imbalan yang pantas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan imbalan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hubungan antara karyawan dan organisasi, dan menjadi faktor penting dalam membangun keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Dengan sistem imbalan yang adil dan memadai, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.

A. Prinsip-Prinsip Utama Sistem Imbalan dalam Islam:

1. Keadilan: Upah yang diberikan kepada pekerja haruslah adil dan proporsional dengan usaha dan kontribusi mereka. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat At-Talaq ayat 6: "Dan berikanlah kepada mereka upahnya (mahar) dengan cara yang patut."
2. Transparansi: Sistem imbalan haruslah transparan dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat, baik pemberi kerja maupun pekerja. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan menghindari kesalah pahaman.
3. Akuntabilitas: Pemberi kerja dan pekerja haruslah bertanggung jawab atas kesepakatan yang dibuat terkait sistem imbalan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sistem berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Motivasi: Sistem imbalan haruslah dirancang untuk memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan memberikan peluang bagi pengembangan diri dan karir.

Prinsip-prinsip imbalan Islam dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan bermasyarakat. Berikut beberapa contoh penerapannya:

1. Pendidikan: Memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi, memberikan bantuan kepada siswa yang kurang mampu, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
2. Pekerjaan: Memberikan gaji dan tunjangan yang layak kepada karyawan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif.
3. Kehidupan bermasyarakat: Memberikan bantuan kepada fakir miskin dan anak yatim piatu, memberikan penghargaan kepada orang-orang

yang berjasa kepada masyarakat, dan menciptakan lingkungan sosial yang harmonis dan saling tolong menolong.

B. Bentuk-Bentuk Imbalan dalam Islam:

Bentuk Imbalan dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Imbalan langsung adalah jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi langsung atas pekerjaan penting mereka di tempat kerja. seperti Gaji, upah, dan insentif adalah beberapa contoh jenis kompensasi langsung. Gaji adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada pekerja dengan jumlah tetap selama periode waktu tertentu. Upah adalah pembayaran yang didasarkan pada jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan oleh karyawan. Insentif adalah jenis imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi mereka di tempat kerja. imbalan langsung ini sangat terkait dengan tanggung jawab utama yang diemban oleh karyawan dan langsung terkait dengan pekerjaan mereka.

Gaji dan Upah Dalam kebanyakan kasus, karyawan menerima imbalan finansial dalam bentuk gaji dan upah. Sementara gaji biasanya diberikan berdasarkan tingkat mingguan, bulanan, atau tahunan, upah biasanya diberikan berdasarkan tingkat per jam atau upah harian. Dalam system upah, jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja sebanding dengan gaji yang diterima sedangkan insentif adalah uang tambahan di atas gaji atau upah yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Seringkali, insentif diberikan sebagai penghargaan atas produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, pencapaian keuntungan perusahaan, atau upaya untuk mengurangi biaya yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Imbalan tidak langsung adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Sistem imbalan dalam Islam tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan lainnya, seperti:

1. Bonus: Pemberian bonus dapat diberikan kepada pekerja yang menunjukkan kinerja yang luar biasa atau mencapai target tertentu.
2. Tunjangan: Tunjangan dapat diberikan kepada pekerja untuk membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan tunjangan hari raya.
3. Penghargaan: Penghargaan non-moneter, seperti piagam penghargaan atau plakat, dapat diberikan kepada pekerja untuk mengakui dan menghargai kontribusi mereka.
4. Peluang pengembangan diri dan karir: Memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dan karir mereka, seperti pelatihan dan pendidikan, dapat menjadi bentuk imbalan yang berharga.

Dalam Islam, keseimbangan antara imbalan finansial dan non-finansial merupakan hal yang penting dalam mencapai kepuasan kerja dan motivasi individu. Imbalan finansial, seperti gaji dan bonus, memang penting untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai standar hidup yang layak. Namun,

imbalan non-finansial juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Imbalan non-finansial dapat berupa pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang positif, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai keseimbangan imbalan finansial dan non-finansial dalam Islam:

1. Memahami Motivasi Karyawan

Langkah pertama adalah memahami apa yang memotivasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei, wawancara, atau diskusi kelompok. Dengan memahami apa yang memotivasi karyawan, organisasi dapat merancang paket imbalan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka.

2. Menentukan Jenis Imbalan yang Tepat

Setelah memahami motivasi karyawan, organisasi dapat menentukan jenis imbalan yang tepat. Imbalan finansial dan non-finansial harus dikombinasikan dengan tepat untuk mencapai keseimbangan. Beberapa contoh imbalan non-finansial yang dapat diberikan antara lain:

- Pengakuan atas kinerja: Berikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian mereka, baik secara individu maupun tim. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian piagam penghargaan, ucapan terima kasih, atau promosi jabatan.
- Kesempatan pengembangan diri: Berikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, seminar, maupun program mentoring. Hal ini akan membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.
- Lingkungan kerja yang positif: Ciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai, membangun budaya kerja yang saling menghormati, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- Rasa memiliki terhadap organisasi: Bantu karyawan untuk merasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan mereka dalam kegiatan organisasi, memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam pengembangan organisasi, dan menanamkan nilai-nilai organisasi yang kuat.

3. Menentukan Bobot Imbalan

Setelah menentukan jenis imbalan yang tepat, organisasi perlu menentukan bobot imbalan. Bobot imbalan adalah persentase dari total paket imbalan yang dialokasikan untuk setiap jenis imbalan. Bobot imbalan harus ditentukan berdasarkan nilai dan pentingnya setiap jenis imbalan bagi organisasi dan karyawan.

4. Mengkomunikasikan Paket Imbalan dengan Jelas
Komunikasikan paket imbalan dengan jelas kepada semua karyawan. Pastikan karyawan memahami jenis imbalan yang mereka dapatkan, bagaimana cara mendapatkannya, dan berapa nilainya. Hal ini akan membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan kepuasan karyawan.
5. Meninjau dan Mengevaluasi Paket Imbalan Secara Berkala
Tinjau dan evaluasi paket imbalan secara berkala untuk memastikan bahwa paket tersebut masih relevan dan efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei kepada karyawan, menganalisis data kinerja, dan membandingkan paket imbalan dengan organisasi lain.

C. Pendekatan Berbasis Syariah

Dalam menerapkan strategi-strategi di atas, penting untuk selalu mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah Islam. Beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Adil dan Transparan: Sistem imbalan harus adil dan transparan bagi semua karyawan. Setiap karyawan harus mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya.
2. Bebas Riba: Sistem imbalan tidak boleh mengandung unsur riba. Hal ini berarti bahwa organisasi tidak boleh memberikan bunga kepada karyawan atas simpanan mereka, dan karyawan tidak boleh dikenai denda atas keterlambatan pembayaran gaji.
3. Halal: Semua jenis imbalan yang diberikan harus halal dan tidak haram. Hal ini berarti bahwa imbalan tersebut tidak boleh diperoleh dari kegiatan yang haram, seperti perjudian atau perdagangan minuman keras.

Untuk mencapai keseimbangan imbalan finansial dan non-finansial dalam Islam merupakan hal yang penting untuk mencapai kepuasan kerja dan motivasi individu. Dengan menerapkan strategi-strategi di atas dan mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah Islam, organisasi dapat merancang paket imbalan yang adil, transparan, halal, dan memotivasi karyawannya.

D. Penerapan Sistem Imbalan dalam Islam:

Penerapan sistem imbalan dalam Islam haruslah disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan organisasi. Berikut beberapa tips untuk menerapkan sistem imbalan yang efektif dalam organisasi Islam:

1. Libatkan semua pihak: Libatkan semua pihak yang berkepentingan dalam proses perumusan dan implementasi sistem imbalan, termasuk pemberi kerja, pekerja, dan perwakilan dewan.

2. Lakukan riset pasar: Lakukan riset pasar untuk mengetahui tingkat upah dan gaji yang berlaku di pasar kerja untuk posisi-posisi tertentu.
3. Tetapkan kriteria yang jelas: Tetapkan kriteria yang jelas untuk menentukan besaran imbalan yang diberikan kepada pekerja.
4. Komunikasikan sistem imbalan dengan jelas: Komunikasikan sistem imbalan dengan jelas kepada semua pekerja, sehingga mereka memahami hak dan kewajiban mereka.
5. Tinjau dan evaluasi sistem imbalan secara berkala: Tinjau dan evaluasi sistem imbalan secara berkala untuk memastikan bahwa sistem masih efektif dan relevan.

Penerapan sistem imbalan yang efektif dalam organisasi Islam merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan motivasi pekerja. Dengan mengikuti tips-tips ini, diharapkan organisasi dapat merancang dan menerapkan sistem imbalan yang adil, transparan, akuntabel, dan memotivasi organisasi Islam dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya, serta mencapai tujuan bersama dengan lebih mudah.

KESIMPULAN

Sistem imbalan merupakan komponen penting dalam organisasi, termasuk organisasi Islam. Dalam Islam, sistem imbalan haruslah didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, serta bertujuan untuk memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai tujuan bersama.

Kunci Menemukan Keseimbangan adalah Keadilan dimana setiap individu harus menerima penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya, Motivasi yaitu sistem imbalan harus mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi.

Strategi Mencapai Keseimbangan diawali dengan memahami motivasi karyawan dengan melakukan survei, wawancara, atau diskusi kelompok untuk memahami apa yang memotivasi karyawan kemudian menentukan Jenis Imbalan yang Tepat berapa kombinasikan imbalan finansial dan non-finansial, seperti pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang positif, dan rasa memiliki terhadap organisasi, menentukan Bobot Imbalan berupa mengalokasikan persentase yang tepat untuk setiap jenis imbalan berdasarkan nilai dan pentingnya bagi organisasi dan karyawan, mengkomunikasikan Paket Imbalan dengan Jelas Sampaikan informasi paket imbalan kepada semua karyawan dengan jelas dan mudah dipahami dan meninjau dan Mengevaluasi Paket Imbalan Secara Berkala dengan melakukan tinjauan dan evaluasi untuk memastikan paket imbalan masih relevan dan efektif, dengan menerapkan strategi dan mempertimbangkan prinsip-prinsip syariah Islam, organisasi dapat merancang sistem imbalan yang adil, transparan, halal, dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan bersama.

REFERENSI

- Al-Ja'fi, Muhammad bin Ismail Ab 'Abdillah al-Bukhari. 2011. "Sahih Bukhari." P. 3 in. Jakarta: Almahira.
- Ananda, Putra, and Krisnanda. 2016. "Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Perbankan Syariah* 1(2):16–27.
- Arnanda, Muhammad Reza. 2014. "Sistem Imbalan." Retrieved (https://www.scribd.com/embeds/241329489/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7r1bzEfWu3HKwf).
- Goal, CHR. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Milya Sari, Asmendri. 2020. "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA." *Natural Science* 6(1):41–53.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pudjiati, Tanty. 2014. "Pengaruh Imbalan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 11–28.
- Setiari, Idan. 2022. "Pengaruh Sistem Imbalan Dan Kebijakan Upah Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kota Banjar." *Jurnal Media Teknologi* 09(01):25–38.
- Suryana, Yaya. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrayani, Neling, Jamal Bake, and Eka Suaib. 2016. "Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kendari." *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis* 1(2):450. doi: 10.52423/bujab.v1i2.9630.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- M. Nur Kholis, *Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2019.
- M. Sajid, *Sistem Imbalan dalam Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka