

Integrasi Prinsip Keadilan Islam ('adl) Dalam Sistem Kompensasi Karyawan Pada Cv Surya Kejayaan

Delia Putri Melanie¹, Istianatul Lailiyah², Nonik Budiarti³, Misbahul Hasan⁴, Nurul Setianingrum⁵

¹ Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

[1deliaputrimelanie@gmail.com](mailto:deliaputrimelanie@gmail.com), [2istianatullailiyah03@gmail.com](mailto:istianatullailiyah03@gmail.com), [3nonik.budiarti123@gmail.com](mailto:nonik.budiarti123@gmail.com), [4mh2799132@gmail.com](mailto:mh2799132@gmail.com),

[5nurulsetia02@gmail.com](mailto:nurulsetia02@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan prinsip keadilan dalam Islam ('adl) pada sistem kompensasi karyawan di CV Surya Kejayaan, sebuah perusahaan penggilingan beras yang berlokasi di Kabupaten Jember. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai keadilan diimplementasikan melalui pemberian upah yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, beban kerja, masa kerja, serta kontribusi individu. Kompensasi juga diberikan dalam bentuk bonus atas kedisiplinan, tunjangan hari raya, dan uang makan bagi pekerja lembur, yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Meskipun belum semua karyawan mendapatkan jaminan sosial, perusahaan menunjukkan komitmen untuk melakukan perbaikan secara bertahap. Penerapan prinsip 'adl terbukti mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, sejahtera, dan produktif, serta mendukung tercapainya tujuan syariat Islam (maqāṣid al-sharī'ah).

Kata Kunci: keadilan Islam, sistem kompensasi, etika kerja syariah, manajemen SDI, maqāṣid al-sharī'ah.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, sistem kompensasi untuk karyawan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan berkelanjutan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk pengakuan atas pengorbanan sumber daya dan kontribusi mereka selama periode waktu tertentu. Kompensasi dapat berupa pembayaran tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan cuti tahunan, maupun pembayaran tunai langsung seperti gaji dan bonus. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif untuk mendorong karyawan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Hikmatul Hasanah, 2024). Kompensasi tidak hanya sebagai bentuk imbalan kontribusi atas tenaga kerja, namun juga menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan dalam bekerja (Diyana Safitri & Mudji Kuswinarno, 2024). Namun realita di lapangan sering terjadi ketimpangan dan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang dapat menurut semangat kerja karyawan dan dapat berpotensi menimbulkan konflik internal. Oleh karena itu, penting untuk merancang sistem kompensasi yang efisien secara ekonomi dan sesuai dengan prinsip keadilan.

Keadilan merupakan pilar utama dalam ajaran Islam, dan prinsip ini memainkan peran krusial dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan manajemen, dalam aspek kompensasi menjadi pusat perhatian, karena aspek tersebut mempunyai peran penting dalam menciptakan lingkungan yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Wesiur Riski et al., 2023). Prinsip adil yaitu menekankan pentingnya perlakuan yang setara, proporsional dan tidak diskriminatif terhadap individu serta mengedepankan hak dan kewajiban secara tepat (Ilmia Rofi et al., 2024).

CV Surya Kejayaan, sebagai salah satu badan usaha yang bergerak dibidang agroindustri, khususnya di penggilingan beras, yang berlokasi di Jl. Nasional III No.21, Krajan, Sumber Kejayan, Kec. Mayang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Perusahaan ini berperan penting dalam membantu rantai pasokan pangan lokal, dengan kegiatan utama yaitu proses penggilingan padi menjadi beras, distribusi dan perdagangan hasil pertanian lokal. Sebagai salah satu pelaku industri dalam pengolahan padi menjadi beras di kawasan tersebut, CV Surya Kejayaan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap perekonomian lokal, namun juga memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar dengan jumlah karyawan tetap dan harian yang cukup banyak.

CV Surya Kejayaan dengan peran yang cukup signifikan dalam memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di kawasan tersebut. Oleh karena itu, CV Surya Kejayaan sangat relevan menjadi studi kasus dalam penelitian ini, dengan menganalisis bagaimana prinsip keadilan Islam diintegrasikan dalam sistem kompensasi karyawan pada perusahaan tersebut, serta sejauh mana sistem kompensasi berdampak terhadap kesejahteraan dan tingkat kepuasan karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menciptakan rancangan sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi standar manajerial modern, tetapi juga sesuai dengan prinsip 'adl dalam Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, yang lebih menekankan analisis lewat pendekatan induktif. Hal ini berarti bahwa penelitian dimulai bukan dengan teori yang kaku untuk diuji, melainkan dengan data atau penemuan yang ada di lapangan, yang kemudian dihubungkan dengan teori guna menciptakan wawasan baru atau memperkuat teori yang sudah ada (Moleong, 2019). Pendekatan kualitatif sangat efektif dalam memahami arti, sudut pandang, nilai, serta pengalaman orang atau kelompok secara mendalam, sesuai dengan tujuan penelitian ini yang ingin mengeksplorasi penerapan prinsip keadilan Islam dalam sistem kompensasi karyawan di sebuah perusahaan penggilingan beras. Metode ini juga fokus pada proses serta pemanfaatan landasan teori sebagai titik awal untuk memastikan bahwa fokus penelitian tetap relevan dengan realitas yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2017). Landasan teori tidak hanya berfungsi untuk membangun kerangka pemikiran, tetapi juga sebagai acuan dalam menganalisis hasil temuan secara kritis dan sistematis (Hidayat, 2016).

Pada tahap pengumpulan data, terdapat tiga teknik utama yang digunakan, yaitu:

1. Observasi Langsung

Dilaksanakan dengan mengamati lingkungan kerja, interaksi antar individu, dan cara pemberian kompensasi di tempat kerja.

2. Wawancara Mendalam

Dilakukan terhadap beberapa narasumber seperti pemimpin perusahaan, staf, dan pekerja yang terlibat langsung dalam proses kompensasi. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur untuk mempertahankan fleksibilitas dan kedalaman informasi (Ancok, 2011).

3. Dokumentasi

Mencakup pengumpulan data tertulis, seperti kebijakan perusahaan, struktur gaji, serta catatan kehadiran.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, presentasi data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Tahapan ini membantu peneliti dalam memproses dan menyaring data yang relevan serta menyusun hasil penelitian dengan cara yang teratur. Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode (Moleong, 2019). Triangulasi dilakukan baik dari segi sumber informan maupun metode pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk menghasilkan penelitian yang lebih akurat dan objektif.

Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti bertujuan untuk menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai realitas yang ada di lapangan serta memberikan analisis yang mendalam tentang bagaimana nilai-nilai Islam, terutama mengenai keadilan ('*adl*'), diterapkan dalam sistem kompensasi karyawan.

Melalui penelitian ini, diharapkan pembaca atau perusahaan dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam, terutama keadilan Islam ('*adl*'), dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi yang lebih manusiawi, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Penerapan nilai keadilan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, serta produktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan dan keberkahan usaha perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, prinsip keadilan dalam Islam dapat menjadi pijakan dalam membangun hubungan industrial yang lebih etis, berimbang, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama, baik bagi perusahaan maupun bagi para pekerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip Keadilan Islam ('Adl)

Prinsip keadilan dalam Islam, yang dikenal sebagai '*adl*', merupakan bagian fundamental dari nilai-nilai Islam yang menuntut agar setiap individu diperlakukan secara adil dan proporsional, tanpa memperhitungkan status sosial, kondisi ekonomi, atau kedekatan hubungan. Dalam pandangan Islam, keadilan bukan hanya sebatas etika sosial, melainkan sebuah kewajiban religius yang harus ditegakkan demi memenuhi perintah Allah. Prinsip ini juga menekankan bahwa keadilan harus diberikan kepada siapa pun, termasuk terhadap musuh, demi terciptanya tatanan masyarakat yang berlandaskan keadilan sejati dan universal sebagaimana diajarkan oleh Islam (Usman, 2022).

Penerapan prinsip '*adl*' dalam Islam tidak terbatas pada interaksi sosial, melainkan meluas ke berbagai aspek kehidupan, termasuk hukum, pemerintahan, dan ekonomi. Dalam konteks hukum, Islam menekankan bahwa keadilan harus ditegakkan secara objektif tanpa pandang bulu, bahkan jika hal itu menyangkut kerabat atau diri sendiri. Al-Qur'an dalam Surah An-Nisa ayat 135 secara eksplisit memerintahkan agar umat Muslim menjadi penegak keadilan yang kokoh, sebagai bentuk ketaatan kepada Allah dan kontribusi terhadap terciptanya sistem hukum yang adil dan bermartabat (Nuryanto, 2023).

Sementara itu, dalam bidang ekonomi, Islam menekankan keadilan melalui distribusi kekayaan yang merata serta larangan terhadap praktik yang merugikan, seperti riba, penipuan, dan monopoli. Setiap transaksi ekonomi harus dilakukan secara jujur dan saling menguntungkan guna menjaga keseimbangan dan menghindari ketimpangan sosial. Konsep ini mencerminkan sistem ekonomi Islam yang mengutamakan nilai kebersamaan, kejujuran, dan kesejahteraan kolektif sebagai bagian dari implementasi prinsip '*adl*' (Syahban, 2021). Oleh karena itu, keadilan dalam Islam menjadi dasar bagi pembangunan masyarakat yang adil, transparan, dan berkelanjutan.

Prinsip Keadilan Islam ('Adl) dalam Konteks Kompensasi

Dalam Islam, prinsip keadilan ('adl) merupakan fondasi utama dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sistem kompensasi atau pemberian upah kepada pekerja. Islam menekankan bahwa setiap individu berhak mendapatkan balasan yang setimpal atas kontribusi dan beban kerja yang mereka tanggung. Prinsip ini tercermin dalam ajaran ekonomi syariah yang mewajibkan distribusi kekayaan dilakukan secara adil dan proporsional, tidak hanya berdasarkan kemampuan ekonomi pemberi kerja, tetapi juga memperhatikan hak-hak pekerja. Ketidaksihonestan antara besarnya beban kerja dan kompensasi yang diterima mencerminkan belum optimalnya penerapan prinsip 'adl, dan dalam konteks syariah Islam, hal ini termasuk bentuk kezaliman yang harus dihindari. Sebuah studi menyebutkan bahwa implementasi prinsip ekonomi Islam bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan berkeadilan, di mana setiap pelaku ekonomi, termasuk pekerja, tidak hanya mengejar keuntungan materi tetapi juga memperoleh perlakuan yang adil secara spiritual dan sosial (Mursal, 2017).

Dalam hubungan industrial modern, prinsip keadilan dalam hukum Islam juga menuntut kesetaraan antara pengusaha, pekerja, dan negara, agar hak dan kewajiban masing-masing dijalankan secara seimbang (Zaenudin, 2017). Ketika sistem kompensasi tidak mencerminkan keadilan, hal ini menunjukkan kegagalan dalam menerapkan maqāṣid al-sharī'ah, tujuan utama syariah yang salah satunya adalah menjaga hak harta dan martabat manusia. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan dalam pemberian upah menjadi keharusan agar tercipta tatanan kerja yang beretika dan sejalan dengan nilai-nilai Islam.

Prinsip dasar dalam pemberian kompensasi menurut ajaran Islam adalah keadilan dalam distribusi kekayaan. Ini mengandung makna bahwa imbalan kepada pekerja harus diberikan secara setara, proporsional, dan adil. Hal ini selaras dengan kandungan dalam Q.S. An-Nahl (16):97, yang menyebutkan bahwa setiap orang akan diberi balasan yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan:

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ نَكْفُرُ مِنْ صَالِحًا عَمِلَ 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) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penyelesaian timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja menerima balasan atas usaha yang telah mereka kerjakan, yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Sementara itu, pemberi kerja memperoleh kontribusi dalam bentuk produktivitas kerja yang dapat meringankan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting untuk menghindari adanya perlakuan tidak adil dalam pembagian kompensasi kepada karyawan. Selain itu, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah juga sangat penting, di mana unsur-unsur yang dilarang dalam Islam seperti riba dan hal-hal yang haram tidak boleh ada dalam proses pembayaran upah. Hal ini bertujuan menjaga keadilan dan memastikan bahwa sistem kompensasi berjalan sesuai dengan hukum Islam (Harahap, 2017).

Dalam pandangan Islam, sistem kompensasi sejalan dengan konsep upah atau *ujrah*. Islam menekankan pentingnya adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak untuk menjamin keadilan, di mana semua pihak bekerja tanpa adanya paksaan. Selain itu, Islam juga mengajarkan agar upah diberikan secepatnya, karena kebutuhan hidup seseorang tidak dapat diprediksi. Untuk menjamin kelayakan upah, Islam memberikan kebebasan kepada tenaga kerja untuk memilih pekerjaan sesuai keinginan mereka. Pendekatan lainnya yang dianjurkan adalah pemberian kebebasan penuh kepada pekerja dalam menentukan jenis pekerjaan, guna menciptakan standar upah yang adil di seluruh wilayah (Hafni & Tsabit, 2021).

Salah satu prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah adanya keseimbangan antara imbalan yang diterima dengan kinerja individu. Dalam perspektif Islam, imbalan yang diberikan seharusnya mencerminkan tingkat kontribusi dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Prinsip ini mencerminkan nilai keadilan, di mana individu yang memberikan kontribusi lebih besar layak menerima kompensasi yang sepadan. Selain itu, keadilan dalam pembagian keuntungan juga menjadi aspek penting dalam sistem kompensasi menurut ajaran Islam. Hal ini menekankan bahwa laba perusahaan seharusnya didistribusikan secara adil kepada para karyawan sesuai dengan kontribusi mereka, tanpa menyimpang dari prinsip-prinsip moral Islam.

Pemberian kompensasi yang adil memiliki dampak yang besar, tidak hanya bagi para karyawan, tetapi juga terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, mereka akan merasa dihargai dan diakui. Pengakuan ini memberikan dorongan emosional yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas. Rasa keadilan dalam menerima kompensasi juga berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan perlakuan yang adil cenderung lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya, yang kemudian berdampak positif terhadap tingkat retensi. Menjaga karyawan yang berkualitas menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena mereka menyimpan pengetahuan serta pengalaman yang penting, dan berperan dalam menjaga stabilitas perusahaan. Pemberian imbalan yang adil juga memperkuat reputasi positif perusahaan di mata masyarakat. Perusahaan yang dikenal menghargai dan memperlakukan karyawan dengan baik akan dipandang positif oleh publik, sehingga mampu menarik tenaga kerja berkualitas serta membangun hubungan yang lebih kuat dengan klien, mitra bisnis, dan lingkungan sosialnya (Saskia, 2021).

Di sisi lain, perusahaan turut merasakan keuntungan langsung dari penerapan sistem kompensasi yang adil. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi, hal ini biasanya mendorong peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya membantu perusahaan dalam mencapai target dan visinya secara lebih efektif (Ramadhan & Novitasari, 2023). Lingkungan kerja yang menjunjung keadilan juga cenderung mendorong terciptanya kerja sama yang lebih harmonis, serta meningkatkan

inovasi dan kreativitas antar karyawan. Secara keseluruhan, pemberian kompensasi yang adil bukan hanya berkaitan dengan nilai moral, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam pengelolaan bisnis. Pendekatan ini tidak hanya berdampak pada semangat dan kepuasan kerja karyawan, melainkan juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan citranya di mata masyarakat luas (Wahyudin & Astuti, 2020).

Integrasi Prinsip ('Adl) dalam Sistem Kompensasi

Prinsip keadilan dalam Islam, yang dikenal dengan sebutan 'adl. menuntut agar hak setiap individu diberikan sesuai dengan kemampuan dan kontribusinya. Dalam konteks sistem kompensasi di CV Surya Kejayaan, prinsip ini diterapkan melalui beberapa aspek berikut:

1) Kesepakatan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Sebelum mulai bekerja, perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai jenis pekerjaan dan sistem pembayaran yang berlaku. Proses ini memungkinkan karyawan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka, yang mencerminkan prinsip *ridha bi ridha* (kesepakatan sukarela) dalam Islam. Kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan, menyetujui syarat-syarat kerja dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan (Q.S. An-Nisa: 29; Departemen Agama RI, 2002):

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا
أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu”. (Departemen Agama RI, 2002).

2) Pembagian Upah Berdasarkan Beban Kerja

Pekerjaan yang lebih berat dan membutuhkan waktu lebih panjang mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan 'adl yang memandang bahwa setiap individu berhak mendapatkan imbalan yang setimpal dengan kerja keras dan hasil yang mereka capai. Sistem ini tidak hanya adil bagi pekerja tetapi juga menciptakan motivasi untuk meningkatkan produktivitas (Sumarni, 2019).

3) Bonus Berdasarkan Kedisiplinan dan Masa Kerja

4) Bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kedisiplinan dan masa kerja juga mencerminkan prinsip keadilan Islam. Karyawan yang lebih lama dan rajin bekerja diberikan penghargaan yang lebih besar, sesuai dengan prinsip akhlak dalam Islam yang mendorong orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, prinsip 'adl diterapkan dalam bentuk penghargaan atas kontribusi dan loyalitas karyawan (Zuhaili, 2011; Qutb, 2003).

5) Pengakuan terhadap Kontribusi Tambahan

Karyawan yang melakukan pekerjaan tambahan yang bukan menjadi bagian dari tugas utamanya, seperti mengangkut hasil produksi saat ruang penyimpanan penuh, diberikan kompensasi lebih. Hal ini sesuai dengan prinsip *ujrah mitsil*, yaitu memberi imbalan yang adil atas pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar kewajiban utama mereka (Al-Ghazali, 1993).

Kebijakan dan Mekanisme Kompensasi pada CV Surya Kejayaan

CV Surya Kejayaan menerapkan berbagai bentuk kompensasi yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan sifat kerja masing-masing karyawan. Setiap bentuk kompensasi ini berfokus pada pencapaian hasil dan keadilan dalam memberikan upah sesuai dengan prinsip Islam.

1) Upah Harian

Sistem upah harian diterapkan bagi karyawan di bagian penggilingan. Dalam sistem ini, karyawan menerima pembayaran berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka lakukan setiap harinya. Bentuk kompensasi ini memberikan kepastian bagi karyawan yang memiliki waktu kerja yang tetap setiap harinya (Zuhaili, 2011). Meskipun ini adalah sistem yang paling sederhana, namun memberikan kejelasan mengenai hak pekerja setiap hari.

2) Sistem Borongan

Sistem borongan diterapkan pada pekerjaan yang memiliki hasil yang bisa diukur, seperti pengeringan dan penggilingan bahan baku. Karyawan yang bekerja dengan sistem borongan ini menerima upah sesuai dengan hasil kerja mereka yang terukur, misalnya jumlah bahan yang digiling atau dikeringkan. Dalam pandangan Islam, sistem borongan ini dapat dikategorikan sebagai bentuk upah yang adil, karena karyawan dibayar sesuai dengan produktivitas mereka, mencerminkan prinsip keadilan yang mengharuskan setiap individu menerima imbalan sesuai dengan usaha dan hasil kerja mereka (Maududi, 2000).

3) Gaji Bulanan

Staf administrasi dan sopir di perusahaan ini menerima gaji bulanan tetap. Ini menunjukkan bahwa untuk pekerjaan yang memiliki tanggung jawab lebih stabil dan tidak terikat dengan hasil produksi, perusahaan memberikan kompensasi yang terstruktur secara tetap. Sistem ini menjaga kestabilan finansial karyawan yang memiliki tanggung jawab tetap, seperti dalam pengelolaan administrasi dan transportasi perusahaan (Chapra, 2000).

4) Bonus dan Tunjangan Hari Raya (THR)

Selain gaji atau upah pokok, karyawan juga memperoleh bonus yang diberikan berdasarkan kedisiplinan dan masa kerja mereka. Prinsip ini mencerminkan nilai 'adl dalam Islam, yang mendorong adanya penghargaan bagi mereka yang bekerja dengan penuh dedikasi dan konsistensi (Qutb, 2003). Selain itu, setiap tahun menjelang hari raya, karyawan menerima THR yang berupa uang tunai atau paket sembako. Penentuan besaran THR disesuaikan dengan kinerja karyawan, yang memberikan penghargaan lebih pada karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi sepanjang tahun (Harahap, 2003).

5) Uang Makan

Karyawan yang bekerja lebih lama dari jam kerja reguler (08:00-17:00) diberi uang makan sebagai kompensasi atas kerja lembur. Sistem ini sangat sesuai dengan prinsip Islam yang memberikan hak tambahan pada mereka yang melaksanakan pekerjaan lebih dari kewajiban awal mereka (Al-Ghazali, 1993).

Berikut adalah tabel analisis terkait sistem pemberian kompensasi pada karyawan CV Surya Kejayaan.

Bagian Karyawan	Jumlah Karyawan	Upah	Bonus	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Lainnya	Cuti / Libur Kerja	Pembayaran
Penggilingan	4 orang	Harian	Berdasarkan kedisiplinan dan masa kerja	Uang tunai dan paket sembako	Uang makan jika lembur	Tidak formal, izin lisan jika tidak masuk	Harian
Pengeringan	7 orang	Borongan	Berdasarkan produktivitas dan loyalitas	Uang tunai dan barang (baju/sarung)	Uang makan jika kerja melebihi waktu	Tidak formal, absen berdampak langsung	Mingguan
Produksi (Umum)	4 orang	Borongan	Jika lembur atau kondisi khusus (bantuan sosial)	Uang tunai	Uang makan lembur	Tidak formal, fleksibel	Mingguan
Administrasi	3 orang	Gaji bulanan	Berdasarkan loyalitas	Uang tunai dan bingkisan Hari Raya	BPJS Kesehatan	Izin lebih formal	Bulanan
Sopir	3 orang	Gaji bulanan	Berdasarkan masa kerja	Uang tunai dan barang kebutuhan pokok	BPJS Kesehatan	Izin dan cuti berdasarkan kebutuhan	Bulanan
Pengangkut Hasil Padi	6 orang	Borongan / Harian	Berdasarkan beban kerja dan loyalitas	Uang tunai	Tambahan upah untuk beban ekstra	Izin lisan atau tidak hadir langsung potong	Mingguan / Harian

Tabel 1.1 Sistem pemberian kompensasi pada karyawan CV Surya Kejayaan

CV Surya Kejayaan telah menerapkan sistem kompensasi yang cukup baik dan mencerminkan prinsip keadilan ('adl) dalam ajaran Islam. Salah satu hal yang paling menonjol adalah ketepatan waktu dalam membayar gaji karyawan, yang menunjukkan penghargaan perusahaan terhadap hak pekerja serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam Islam, hal ini sangat dianjurkan, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW bahwa upah harus dibayarkan sebelum keringat pekerja mengering. Komitmen terhadap ketepatan waktu ini memperlihatkan integritas moral perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Penentuan gaji pokok juga disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan status karyawan, baik yang bersifat harian maupun tetap. Penyesuaian ini menunjukkan adanya pertimbangan proporsional dalam pemberian upah. Dalam pandangan Islam,

keadilan tidak selalu berarti kesamaan, melainkan kesesuaian dengan tanggung jawab dan beban kerja masing-masing individu. Oleh karena itu, kebijakan ini dapat dianggap sebagai bentuk nyata dari penerapan prinsip keadilan dalam distribusi kompensasi.

Selain itu, adanya pemberian bonus dan insentif berdasarkan peningkatan produksi atau jumlah pesanan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan. Meskipun belum diformalkan dalam dokumen tertulis, praktik ini mencerminkan semangat al-‘adl wal-ihsan tidak hanya menegakkan keadilan, tetapi juga memberikan penghargaan sebagai bentuk kebaikan dan apresiasi. Dalam hal jaminan sosial, sebagian karyawan tetap telah memperoleh BPJS Kesehatan, sedangkan bagi karyawan harian, fasilitas tersebut belum merata. Meski hal ini tampak kurang adil, tetapi mengingat perusahaan masih tergolong usaha mikro dengan keterbatasan anggaran. Perusahaan memprioritaskan karyawan tetap yang bekerja dalam jangka panjang, sambil berupaya memperluas cakupan BPJS secara bertahap. Karyawan harian yang bersifat temporer juga membutuhkan pengaturan tersendiri dalam aspek administratif. Namun demikian, perusahaan tetap menunjukkan komitmen untuk memperbaiki kondisi ini seiring dengan pertumbuhan usaha.

Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan komunikasi terbuka antara pemilik dan karyawan turut memperkuat rasa keadilan. Meskipun belum tersedia forum resmi, komunikasi informal telah menjadi wadah aspirasi yang cukup efektif. Kepedulian pemilik terhadap karyawan, seperti memberi bantuan saat mereka menghadapi kesulitan, mencerminkan nilai rahmatan lil ‘alamin dalam etika bisnis Islam yakni menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan menyejahterakan. Secara keseluruhan, sistem kompensasi di CV Surya Kejayaan mencerminkan upaya nyata dalam mewujudkan keadilan sesuai dengan kemampuan dan tahap perkembangan usaha. Keterbatasan yang ada masih dapat dimaklumi selama terdapat niat dan langkah perbaikan yang jelas. Dengan peningkatan transparansi, dokumentasi yang baik, serta perluasan fasilitas kesejahteraan seperti BPJS, CV Surya Kejayaan memiliki potensi menjadi contoh penerapan nilai-nilai Islam dalam praktik ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Surya Kejayaan telah menerapkan prinsip keadilan Islam (‘adl) dalam sistem kompensasi karyawan secara konsisten dan aplikatif. Hal ini terlihat dari mekanisme pemberian upah yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, beban kerja, dan kontribusi karyawan, serta adanya penghargaan tambahan seperti bonus berdasarkan kedisiplinan dan masa kerja. Prinsip kesepakatan sukarela (ridha bi ridha) juga diterapkan sejak awal proses perekrutan dan penetapan sistem upah, menandakan adanya penghormatan terhadap hak dan persetujuan kedua belah pihak.

Penerapan nilai keadilan ini berdampak positif terhadap kesejahteraan, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan, yang turut berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan. Meskipun masih terdapat keterbatasan, seperti belum meratanya jaminan sosial untuk seluruh tenaga kerja, pihak perusahaan menunjukkan komitmen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan sistem yang lebih adil. Suasana kerja yang kekeluargaan serta komunikasi terbuka antara pemilik dan karyawan semakin memperkuat terciptanya rasa keadilan di lingkungan kerja.

Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan dalam sistem kompensasi di CV Surya Kejayaan mencerminkan model pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengedepankan efisiensi ekonomi, tetapi juga nilai-nilai syariah. Ini menjadi bukti bahwa sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan dapat dibangun dengan landasan ajaran Islam, sekaligus membawa manfaat dan keberkahan bagi seluruh pihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala hormat dan rasa terima kasih, penyusun ingin mengungkapkan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas kepemimpinan dan dukungan yang diberikan selama masa perkuliahan.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan berbagai arahan dan bimbingan dalam proses akademik.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah mendukung penyusun dalam menempuh pendidikan di jurusan ini.
4. Ibu Sofiah, M.E., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah, atas segala kesempatan dan bimbingan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E, M.M. Selaku Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dan Seluruh teman-teman sekelompok yang semangat dan berkontribusi dalam mengerjakan susunan dalam mengerjakan sebuah jurnal untuk memenuhi tugas mata kuliah. penyusun juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua dan keluarga, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi tanpa henti dalam setiap langkah perjalanan akademik ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali. (1993). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Darul Fikri
- Ancok, Djamaluddin. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problematika Psikologi Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chapra, M. U. (2000). *Islamic Economics: What It Is and How It Developed*. The Islamic Foundation.
- Departemen Agama RI. (2002). *Al-Qur-an dan Terjemahannya*.
- Hafni, R., & Tsabit, A. M. (2021). Sistem Kompensasi Dalam Perspektif Ibnu Khaldun Dan Ibnu Taimiyah. *Jpik*, 4(1), 128
- 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
- Harahap, S. (2017). Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen. *At Tawassuth*, 2(1), 211–234.
- Harahap, S. S. (2003). *Akuntansi Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Asep. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Home Konveksi. *Journal of Economic and Islamic Research*, 2(2), 206-228.
- 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>.
- 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>
- Maududi, A. A. (2000). *Islamic Law and Constitution*. Lahore: Islamic Publications.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mursal, M. (2017). Implementasi Prinsip-prinsip Ekonomi Syariah: Alternatif Mewujudkan Kesejahteraan Berkeadilan. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Qutb, S. (2003). *Fi Zilalil Qur'an*. Kairo: Dar al-Shuruq.
- 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.
- Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi dan Tunjangan dalam Perspektif Manajemen Syariah.
- Rofi, I., Kholis, H. N., & Haryanto, R. (2024). Prinsip Keadilan dalam Pemberian Kompensasi pada Karyawan.
- Rofiki, A., & Hasanah, H. (2024). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap turnover karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 679–690.
- Saskia, N. (2021). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. Universitas Islam Riau. serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, E. (2019). *Etika Bisnis Islam*. Bandung: Alfabeta. Undang-Undang Republik Indonesia
- Sya'ban, M. (2021). Konsep Keadilan Ekonomi Dalam Perspektif Islam. *Akunsyah: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 2(1), 30–41. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5726875>
- Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Upaya Meningkatkan Keadilan. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 68-77.
- Usman, M. (2022). Keadilan Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal JINSA*, 3(1), 44–56. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7051230>

- 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.
- Zaenudin, Z. (2017). Prinsip-prinsip Hukum Islam tentang Hubungan Industrial Ketenagakerjaan dan Transformasinya terhadap Pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. https://www.semanticscholar.org/paper/Prinsip-prinsip-hukum-islam-tentang-hubungan-dan-UU-Zaenudin/b0339856b52ca54bd7f2b5f2d66f04eba9a34d20?utm_source=consensus
- Zuhaili, W. (2011). *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*. Damaskus: Dar al-Fikr.