

Sistem Remunerasi

Khairina¹, Afrizai²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

e-mail: khairina@gmail.com¹, afriza@uin-suska.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tentang apa itu Remunerasi, tujuan pemberian remunerasi, dasar pertimbangan pemberian remunerasi, jenis dan sudut pandangan remunerasi dari Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi pustaka atau library reseach, studi pustaka merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan sumber pustaka sebagai sumber dalam kegiatan penelitian dan juga mencari informasi. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa remunerasi adalah semua imbalan yang diterima oleh pegawai baik yang rutin diterima maupun diwaktu tertentu yang didasarkan oleh kinerja dengan tujuan untuk memberikan motivasi, sehingga bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas yang diberikan berdasarkan beberapa pertimbangan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dalam Islam Allah dan rasul-Nya mengajarkan untuk kita membayarkan upah sesuai dengan napa yang dikerjakan.

Kata Kunci: *Remunerasi, Kinerja, Produktivitas, Motivasi*

Abstract

The aim of this research is to find out what remuneration is, the purpose of giving remuneration, the basic considerations for giving remuneration, types and viewpoints of remuneration from Islam. This research uses the library research method, library research is a research method that uses library sources as a source for research activities and also searching for information. From the results of this research, it can be seen that remuneration is all rewards received by employees, both routinely and at certain times, which are based on performance with the aim of providing motivation, so as to improve performance and productivity, which are given based on several predetermined considerations. In Islam, Allah and His Messenger taught us to pay wages according to what we do.

Keywords: *Remuneration, Performance, Productivity, Motivation*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dengan makin kompleksnya persoalan dan masalah yang dihadapi, suatu instansi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan. Hal ini bisa dicapai apabila suatu instansi atau perusahaan yang mempunyai pegawai dan karyawan yang berkualitas dan punya loyalitas yang tinggi. Pegawai yang berpotensi dan punya dedikasi yang tinggi ini tak lepas dari peran dari penyelenggara dan tim majemen dan penyelenggara harus menciptakan tata kelola yang baik dan juga berupaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan.

Ilyas Y dalam (de Ikonicoff & Hubert, 1971) Pemberian remunerasi atau kompensasi memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi karyawan dan pada saat yang bersamaan meningkatkan hasil kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh kualitas yang baik dalam pemberian imbalan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Imbalan atau kompensasi termasuk remunerasi dapat memiliki dampak positif pada peningkatan semangat kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja individu.

Menurut Sinungan dalam (Nurhayati & Darwansyah, 2013) Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi kemajuan perusahaan tau instansi, sedangkan perusahaan memberikan motivasi, kesempatan yang sama kepada setiap pekerja untuk berkembang, dan imbalan yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan karyawan kepada Perusahaan tersebut. (Dr. Ali Baba, 2015). Motivasi kerja adalah ide yang menggambarkan energi internal yang memotivasi karyawan untuk memulai dan mengarahkan tindakan mereka dalam lingkungan kerja. Motivasi ini membimbing individu untuk menggunakan potensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang sesuai. Remunerasi sendiri adalah target konkret yang dapat memenuhi kebutuhan, dorongan, atau keinginan seseorang. Tujuan pemberian remunerasi kepada karyawan adalah untuk mendorong mereka dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nurhayati & Darwansyah, 2013).

Di dalam suatu organisasi, penetapan kebijakan remunerasi merupakan perhatian utama bagi pengelolaan sumber daya manusia dan efektivitasnya. Ini menyangkut masalah biaya, pencarian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Dari sudut pandang kuantitatif dan finansial, remunerasi tercermin dalam biaya pegawai, yaitu sebagian besar biaya di sebagian besar sektor dan oleh karena itu, dalam laporan laba rugi. Namun dari sudut pandang kualitatif, kebijakan dan praktik remunerasi secara langsung menentukan metode optimalisasi sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja (Roman, 2010).

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Kepustakaan atau Library research, dimana Penelitian yang menggunakan metode penelitian riset kepustakaan (*Library Research*) adalah jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur, seperti buku, artikel, jurnal, tesis, dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini sering digunakan dalam penelitian di berbagai bidang, terutama dalam penelitian yang tidak memerlukan pengumpulan data primer melalui survei atau eksperimen lapangan. Berikut adalah beberapa poin penting tentang metode penelitian riset kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Remunerasi

Makna remunerasi menurut KBBI adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan. Remunerasi bisa berarti imbalan bagi pekerja. Remunerasi adalah konsep yang mengacu pada "sesuatu" yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Remunerasi memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar gaji, karena mencakup semua jenis imbalan, termasuk imbalan dalam bentuk uang atau barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, serta imbalan yang dapat diterima secara reguler atau tidak. Imbalan langsung mencakup gaji, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang terkait atau tidak terkait dengan prestasi, sementara imbalan tidak langsung mencakup berbagai jenis fasilitas, perawatan kesehatan, dana pensiun, cuti, dan bantuan dalam situasi darurat (Siahaan & Meilani, 2019).

Remunerasi adalah imbalan kerja atau balas jasa yang diberikan Perusahaan yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, atau pesangon saat pension. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Badan remunerasi yang ada pada kementerian keuangan menata kembali pemberian tunjangan pegawai dalam bentuk tunjangan yang

dikenal dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN), ini berdasarkan tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/beban pekerjaan (Dr. Ali Baba, 2015).

Remunerasi umumnya dapat diartikan sebagai proses penggajian atau pembayaran kepada karyawan. Istilah “remnuerasi” sering digunakan dalam instansi pemerintah, tetapi konsepnya tetap relevan untuk Perusahaan karena tujuannya adalah memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Surya (2004) menginformasikan bahwa remunerasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya mereka kepada organisasi mereka tempat bekerja. Remunerasi memiliki makna yang lebih luas daripada sekedar gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berupa uang atau barang, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, dan bisa bersifat rutin atau tidak rutin. Penting untuk dicatat bahwa remunerasi adalah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. (Kemie, 2020).

Dari beberapa pendapat tentang remunasi di atas dapat disimpulkan bahwa remunasi mencakup imbalan ekstrinsik (seperti gaji, tunjangan, bonus dan lain sebagainya) dan imbalan instrinsik (seperti pengakuan, pengembangan karir, dan lain sebagainya) yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

Tujuan

Remunerasi diberikan oleh Perusahaan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawannya. Selain itu ada beberapa tujuan lain yang ingin dicapai oleh Perusahaan melalui pemberian remunerasi kepada karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut (Mardiastuti, 2023):

a. Menghargai Prestasi Kerja

Remunerasi digunakan untuk mengakui dan menghargai prestasi kerja karyawan yang bekinerja baik. Ini memberikan insentif kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

b. Menjamin Keadilan

Melalui sistem remunerasi yang transparan dan adil, Perusahaan dapat memastikan bahwa kompensasi diberikan dengan adil kepada semua karyawan, berdasarkan kontribusi dan pencapaian mereka.

c. Mempertahankan Karyawan

Remunerasi yang kompetitif dapat membantu Perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi dan berpengalaman. Ini mengurangi resiko kehilangan bakat kunci.

d. Memperoleh Karyawan yang bermutu

Dengan menawarkan paket remunerasi yang kompetitif, perusahaan dapat menarik calon karyawan yang berkualitas dan berpotensi untuk bergabung dengan organisasi

e. Pengendalian Biaya

Sistem remunerasi yang efisien dan terstruktur juga membantu perusahaan dalam mengendalikan biaya tenaga kerja, sehingga tidak memberatkan keuangan Perusahaan

f. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Melalui pemberian insentif yang sesuai, remunerasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil Perusahaan.

Notoadmojo (2009) dalam elis Nurhayati (Siahaan & Meilani, 2019):

a. Menghargai prestasi kerja

Tujuan utama pemberian remunerasi adalah menghargai prestasi kerja karyawan. Dengan menerapkan sistem remunerasi yang tepat, diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar jumlah remunerasi yang mereka terima sebagai pengakuan atas prestasi mereka.

b. Menjamin Keadilan

Sistem remunerasi yang baik harus menjamin keadilan baik dari perspektif rumah sakit maupun karyawan. Setiap karyawan harus menerima kompensasi yang sesuai dengan tugas, jabatan, wewenang, fungsi, dan prestasi kerjanya. Artinya, remunerasi harus didasarkan pada hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

c. Mempertahankan Karyawan

Penerapan sistem numerasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membuat mereka lebih loyal kepada rumah sakit. Ini berarti bahwa karyawan akan lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam organisasi.

d. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Pemberian remunerasi yang baik dapat menarik calon karyawan yang berkualitas lebih banyak. Dengan demikian, proses seleksi karyawan dapat menjadi lebih kompetitif, dan rumah sakit dapat meningkatkan daya saing dalam menarik bakat terbaik

e. Pengendalian Biaya dan Peningkatan Pendapatan

Penerapan sistem remunerasi yang baik harus memperhitungkan pengendalian biaya dan peningkatan pendapatan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui remunerasi yang sesuai, produktivitas dapat meningkat, pendapatan dapat bertambah, dan pengendalian keuangan dapat menjadi lebih efektif dan efisien

f. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Perusahaan juga harus mematuhi regulasi pemerintah yang berlaku terkait dengan karyawan dan kompensasi. Ini mencakup pemenuhan persyaratan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berkaitan dengan kompensasi karyawan.

Pertimbangan

Beberapa pertimbangan yang diperlukan dalam memberikan remunerasi (sugi priharto, 2019):

a. Pengakuan Kinerja

Gaji atau remunerasi seharusnya mencerminkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab atas tugas berat dan berisiko, serta yang dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, harus menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka.

b. Penghargaan dan Loyalitas

Memberi penghargaan dalam bentuk gaji atau remunerasi adalah cara Perusahaan untuk memotivasi karyawan dan membangun loyalitas kerja yang lebih kuat. Ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi secara positif.

c. Mencegah Perpindahan Karyawan

Jika Perusahaan tidak memberikan penghargaan atau imbalan yang layak kepada karyawan, ada risiko bahwa karyawan tersebut akan mencari peluang kerja lain yang lebih menghargai prestasi mereka. Oleh karena itu, Perusahaan harus memastikan bahwa prestasi kerja diperhatikan dan dihargai.

d. Bonus untuk Karyawan Berprestasi

Karyawan yang berprestasi harus diberikan penghargaan tambahan atau bonus. Ini tidak hanya akan meningkatkan semangat kerja mereka tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap Perusahaan.

e. Kenaikan Gaji

Pemberian kenaikan gaji kepada karyawan merupakan strategi lain untuk menjaga kinerja dan loyalitas pegawai. Ini memberikan insentif bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, dan tingkat gaji juga bisa menjadi indikator kualitas karyawan dalam Perusahaan.

Semua faktor di atas harus dipertimbangkan secara hati-hati oleh perusahaan dalam merancang sistem remunerasi yang adil dan efektif untuk memotivasi karyawan dan menjaga produktivitas serta loyalitas mereka

Simalango dalam (Agustiningsih, 2020) mengemukakan bahwa adada lima prinsip dalam remunerasi yang harus dipertimbangkan:

a. Sistem Merit

Sistem Merit adalah metode penentuan pendapatan pegawai berdasarkan tingkat jabatan. Dalam sistem ini, penghasilan seseorang ditentukan oleh jabatan yang mereka pegang. Orang yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan memiliki pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki jabatan yang lebih rendah.

b. Adil

Berarti bahwa penggajian didasarkan pada kriteria seperti beban kerja, kemampuan, keahlian, dan pengalaman yang relevan. Ini berarti bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi, memiliki keterampilan yang lebih unggul, atau memiliki pengalaman yang lebih luas akan menerima kompensasi yang lebih tinggi sesuai dengan kontribusi mereka yang lebih besar terhadap organisasi. Dengan cara ini, sistem gaji berusaha mencerminkan secara adil kontribusi individu terhadap Perusahaan.

c. Layak

Dalam prinsip ini, remunerasi diharapkan tidak hanya mencukupi kebutuhan minimum pegawai, tetapi juga memungkinkan mereka untuk hidup dengan layak. Ini berarti remunerasi harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, dan juga memberikan ruang untuk rekreasi atau kebutuhan tambahan yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan. Dengan demikian, remunerasi yang layak adalah upaya untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

d. Kompetitif

Kompetitif berarti bahwa remunerasi yang diberikan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) setidaknya sebanding dengan kompensasi yang diterima oleh individu dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta atau bahkan di perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Hal ini penting karena karyawan akan membandingkan kompensasi mereka dengan orang lain dalam upaya untuk menilai apakah mereka mendapatkan imbalan yang adil dan sebanding dengan kemampuan dan pengalaman mereka. Jika remunerasi PNS secara signifikan lebih rendah daripada sektor lain, ini dapat memengaruhi kualitas dan retensi karyawan dalam sektor pemerintahan. Oleh karena itu, menjaga remunerasi yang kompetitif adalah faktor penting dalam memotivasi.

e. Transparansi

Transparansi dalam hal ini berarti bahwa seorang PNS hanya menerima gaji dan tunjangan resmi yang telah ditentukan dalam ketentuan resmi, dan mereka tidak lagi menerima penghasilan tambahan dari sumber-sumber di luar gaji dan tunjangan resmi mereka, seperti gratifikasi atau insentif lainnya. Prinsip ini penting untuk mencegah konflik kepentingan, penyalahgunaan wewenang, atau tindakan korupsi. Dengan menerapkan prinsip transparansi ini, diharapkan PNS dapat bekerja dengan integritas dan menjaga kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan.

Penetapan dan penyusunan remunerasi harus mempertimbangkan 10 aspek (Hs Muthmainnah, 2023):

- a. Kompetensi teknis, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang relevan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja;
- b. Kemampuan manajerial, mencakup kompleksitas tugas kepemimpinan dan pengelolaan;
- c. Kemampuan komunikasi, termasuk kemampuan berkomunikasi secara efektif dalam berbagai situasi;

- d. Analisa lingkungan kerja, yang melibatkan kemampuan untuk menganalisis faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi pekerjaan;
- e. Panduan pengambilan keputusan, yang mencakup pedoman atau kerangka kerja yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan;
- f. Kondisi kerja, merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi fisik atau lingkungan tempat kerja;
- g. Wewenang, yang mencakup tingkat kebebasan bertindak dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pencapaian hasil;
- h. Tanggung jawab harta, yang melibatkan kewajiban untuk menjaga harta atau aset organisasi;
- i. Peran jabatan yang sesuai dengan karakter organisasi, mengacu pada sejalan atau sesuai dengan peran dan tugas yang ada dalam struktur dan budaya organisasi;
- j. Probabilitas resiko dalam pengambilan keputusan merujuk pada tingkat atau kemungkinan terjadinya resiko atau konsekuensi tertentu dalam konteks suatu keputusan

Dasar Pertimbangan Kebijakan Remunasi Pada Pemerintahan

Pengaturan mengenai remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam konteks sektor pemerintah Indonesia diatur oleh Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU tersebut, terdapat beberapa pasal yang relevan dengan remunerasi PNS (Santoso, Poerwanto, & Pinem, n.d.):

- a. Pasal 21, "PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas". Pasal ini menegaskan hak PNS untuk menerima gaji sebagai bagian dari remunerasi mereka, bersama dengan tunjangan dan fasilitas lainnya.
- b. Pasal 79
 - 1) Ayat 1, "Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS". Ayat ini menekankan tanggung jawab pemerintah untuk memberikan gaji yang adil dan layak kepada PNS agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan merasa dihargai.
 - 2) Ayat 2: Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko".
 - 3) Ayat 3: "Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap".
- c. Pasal 80
 - 1) Ayat 1: Selain upah yang telah dijelaskan dalam Pasal 79, PNS juga berhak menerima tunjangan dan fasilitas.
 - 2) Ayat 2: Tunjangan yang dimaksud dalam ayat (1) termasuk tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan
 - 3) Ayat 3: Tunjangan kinerja yang dijelaskan dalam ayat (2) akan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh PNS
 - 4) Ayat 4: "Tunjangan Kemahalan" yang disebutkan dalam ayat (2) akan dibayarkan sesuai dengan tingkat inflasi yang berlaku di wilayah masing-masing, sebagaimana yang diukur oleh indeks harga.
- d. Pasal 81 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas yang disebutkan dalam Pasal 79 dan Pasal 80 akan diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP).

Hingga saat ini, PP yang mengatur remunerasi bagi PNS sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang ASN belum ditetapkan. Sebagai gantinya, pengaturan gaji yang berlaku saat ini adalah PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Remunerasi dalam sektor pemerintahan saat ini juga diberikan kepada:

- a. Pejabat Negara;
- b. Pimpinan Lembaga Non Struktural (LNS);

- c. Pegawai lainnya.

Jenis Jenis Remunerasi

Penting untuk memahami berbagai jenis remunerasi ini karena mereka dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Selain itu, setiap jenis remunerasi memiliki implikasi pajak dan hukum yang berbeda, jadi penting untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Berikut adalah beberapa jenis remunerasi yang perlu diketahui (Rosyda, 2023):

- a. Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran tetap yang diberikan secara periodik, biasanya bulanan, kepada karyawan. Besaran gaji dapat berbeda-beda berdasarkan berbagai faktor seperti kualifikasi, pengalaman, dan peran dalam Perusahaan

- b. Komisi

Komisi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas penjualan atau pencapaian tertentu. Ini umumnya diterapkan dalam industri penjualan, seperti ritel, real estate, dan bisnis berbasis penjualan lainnya.

- c. Bonus dan Insentif

Bonus dan insentif adalah bentuk remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau kinerja luar biasa. Bonus biasanya diberikan dalam jangka waktu tertentu, sementara insentif dirancang untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

- d. Upah

Upah adalah pembayaran yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja atau hari kerja. Semakin banyak jam kerja yang dilakukan oleh karyawan, semakin banyak upah yang mereka terima. Upah juga diatur dalam peraturan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

- e. Uang Perjalanan Dinas

Jenis remunerasi ini mencakup uang yang diberikan kepada karyawan yang melakukan perjalanan dinas ke luar kota atau tempat lain untuk bekerja. Besarannya dihitung berdasarkan biaya hidup di kota tujuan, biaya makan, akomodasi dan uang saku.

- f. Remunerasi lainnya

Ada juga berbagai jenis remunerasi lainnya yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tergantung pada kebijakan dan praktik perusahaan. Ini bisa mencakup insentif khusus, tunjangan Kesehatan tunjangan pendidikan, dan banyak lagi.

Remunerasi Menurut Pandangan Islam

Pemberian tunjangan kinerja memang merupakan salah satu strategi yang umum digunakan oleh banyak organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Tunjangan kinerja adalah bentuk insentif dan ekstrinsik yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pencapaian target atau hasil kerja yang baik. Dengan memberikan tunjangan kinerja. Kinerja dalam Islam bukan hanya tentang mencapai tujuan ekonomi atau bisnis semata, tetapi juga tentang mencapai tujuan ini dengan mematuhi nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diatur oleh agama Islam (Ekonomi, Bisnis, & Makassar, 2017)

Dalam Islam wajib suatu instansi memberikan imbalan sesuai dengan perjanjian baik dari segi jumlah maupun waktu dan juga memberi penghargaan untuk menjadi motivasi bagi karyawan.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 disebutkan:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعَ أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu

kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan". (Q.S. Al-Baqarah: 233). (Departemen Agama Republik Indonesia, 2018)

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dan juga berdasarkan dengan apa yang sudah mereka kerjakan (kinerja).

Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (Q.S An-Nahl: 97). (Departemen Agama Republik Indonesia, 2018)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa bagi mereka yang melakukan tindakan-tindakan baik, mereka akan mendapatkan ganjaran baik di dunia maupun di akhirat. Oleh karena itu, seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan dapat dianggap sebagai tindakan baik, asalkan perusahaan tersebut tidak terlibat dalam produksi, penjualan, atau promosi barang-barang yang dilarang oleh agama. Dengan kata lain, seorang pekerja yang berlaku jujur dan benar dalam pekerjaannya akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan dalam kehidupan dunia ini dan imbalan dalam kehidupan akhirat. (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016).

Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 berbunyi:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرَفَهُ

Dari Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: "Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah). (Tim Sragen Update 2, 2022).

Dari hadist di atas dijelaskan bahwa Rasulullah mengajarkan dan mengingatkan kita untuk memnbayar upah atau imbalan pekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak boleh ditunda-tunda.

Hadis Riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

أَجْرٌ فَلْيُعْلَمْهُ أَجِيرًا اسْتَأْجَرَ وَمَنْ

"Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah memaklumkan upahnya." (HR al-Baihaqi, Abu Hanifah) (Media MHTM, 2022).

Dari hadist di atas Rasulullah menyuruh umatnya untuk menentukan upah seorang pekerja secara jelas dan transparan.

SIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi mencakup imbalan eksentrik dan insentrik yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kiterja mereka. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Namun penting untuk diingat bahwa pandangan tentang remunerasi dan cara terbaik untuk mencapai motivasi dan kinerja pegawai dapat berbeda-beda antara individu, organisasi, atau konteks tertentu. Oleh karena itu, dalam mengimplementasikan sistem remunerasi, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor ini dan menyusun strategi yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiniingsih, H. N. (2020). *Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai* (Pertama; Mutholib, Ed.). Jawa Tengah: Pena Persada Karya Utama.
- De Ikonoff, L. K., & Hubert, C. (1971). Réaction croisée des anticorps anti-hormone chorionique somatomammotrophique (HCS) avec le placenta de macaca (Cynomolgus) Irus, par la technique immuno-histochimique à la peroxydase. *Comptes Rendus Hebdomadaires Des Seances de l'Academie Des Sciences. Serie D: Sciences*

- Naturelles*, 272(24), 3068–3070.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2018). *Al Quranul Karim , Al Quran Hafalan*. Bandung: Cardoba.
- Dr. Ali Baba, .SE.M.Si. (2015). Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance IndustriesResults Plantation Makassar. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.6, No.
- Ekonomi, F., Bisnis, D., & Makassar, U. A. (2017). *Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tahun 2017*.
- Hs Muthmainnah, M. K. (2023). *Buku majemen Keperawatan*. Indramayu: Cv Adanu Abimata.
- Kemie, S. S. (2020). Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 190–207. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>
- Mardiastuti, A. (2023). Remunerasi Adalah: Apa Itu, Contoh, dan Tujuannya. Retrieved September 10, 2023, from detik jabar website: <https://www.detik.com/jabar/bisnis/d-6235760/remunerasi-adalah-apa-itu-contoh-dan-tujuannya>
- Media MHTM. (2022). Upah Mesti Jelas. Retrieved September 11, 2023, from Media MHTM website: <https://muslimahhtm.com/2022/09/18/upah-mestilah-jelas/>
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran Struktur Organisasi Dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Ekobis* , 14(2), 4–5.
- Roman, B. (2010). *Bâtir une stratégie de rémunération* (2 e éditio). Paris: Dunod.
- Rosyda. (2023). Pengertian Remunerasi: Jenis, Keuntungan, Manfaat, dan Contohnya. Retrieved September 10, 2023, from gamedia.com website: <https://www.gamedia.com/literasi/pengertian-remunerasi/>
- Santoso, H. G., Poerwanto, E. B., & Pinem, J. R. (n.d.). *BUNGA RAMPAI Evaluasi Kebijakan Remunerasi dan Jaminan Sosial*.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- sugi priharto. (2019). Pengertian Remunerasi, Tujuan, Dan Faktor Pertimbangan Lainnya. Retrieved September 10, 2023, from <https://cpssoft.com/blog/bisnis/pengertian-remunerasi/>
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). Sistem pengupahan sesuai syariat islam. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, (April), 5–24.
- Tim Sragen Update 2. (2022). Hadits Ibnu Majah tentang Menyegerakan Memberi Upah kepada Pekerja: Lafadz Arab, Latin, Arti, dan Maknanya. Retrieved September 11, 2023, from Home Religi website: <https://sragenupdate.pikiran-rakyat.com/religi/pr-1843964346/hadits-ibnu-majah-tentang-menyegerakan-memberi-upah-kepada-pekerja-lafadz-arab-latin-arti-dan-maknanya>