ANALISIS UPAH UJRAH DAN JAMINAN SOSIAL TAKAFUL TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI LAZNAS NURUL HAYAT SURABAYA

SKRIPSI

OLEH :

BRILLIAN ANNISA SYAFI'I

G04216017

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Brillian Annisa Syafi'i

NIM : G04216017

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Upah (Ujrah) dan Jaminan Sosial Takaful Terhadap Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 April 2020

Saya yang menyatakan,

Brillian Annisa S

PERSETUJUAN PEMBIMBING

skripsi ditulis oleh Brillian Annisa Syafii NIM. G04216017 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 4 Maret 2020

Pembimbing

Dr.H. Hammis Syafaq, M.FiI.I

NIP. 197510162002121001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Brillian Annisa Syafii ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Kamis, 19 Maret 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I,	Penguji II,
Dr. Hammis Syafaq, M.Fil.I NIP. 197510162002121001	H. Muhammad Yazid, S.Ag, M.Si NIP.197311171998031003
Penguji III.	**Penguji IV,**
Ana Toni Roby Candra Y,M.SEI NIP. 201603311	Rianto Anugerah Widaksono, M.SEI NIP.198508222019031011

Surabaya, 19 Maret 2020

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr.H.Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

Ecit dengan WPS Office

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Brillian Annisa s
NIM : G04216017
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi Syariah
E-mail address : Annisabrillian93@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Analisis Upah Islami (Ujrah) dan Jaminan sosial takaful terhadap Produktivitas dan motivasi kerja karyawan di LAZNAS NU Cabang Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Agustus 2020

Penulis

METERAI TEMPEL
E7CF5AFF587707701
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Brillian Annisa s)
nama terang dan tanda tangan

Abstrak

Skripsi yang berjudul "Analisis Upah (Ujrah) dan Jaminan Sosial Takaful terhadap Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan di Laznas Nurul Hayat Surabaya" bertujuan untuk menjawab pertanyan megenai bagaimana pelaksaan sistem upah dan jaminan sosial islami di LAZNAS Nurul Hayat serta bagaimana peran upah dan jaminan sosial islami terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan di LAZNAS Nurul Hayat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dari metode penelitian ini diperoleh informan yang terdiri dari para karyawana LAZNAS Nurul Hayat Surabaya yang termasuk ke dalam peserta jamian sosial takaful dan juga menerima upah secara islami.

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa dalam sistem upah secara islam terdapat beberapa cara yang dilakukan LAZNAS Nurul Hayat yang bedasarkan syariat islam yang pertama memberikan upah tepat pada waktunya hal tersebut telah disepakati pada awal akad perjanjian sebelum karyawan bekerja di LAZNAS Nurul Hayat, yang kedua sesuai denggan asas keadilan yang dimaksud keadilan disini adalah sesuai dengan usaha dan tenaga karyawan saat bekerja di LAZNAS Nurul Hayat atau sesuai dengan janatan yang diterima, yang ketiga, pemotongan gaji karyawan sebesar 2% untu zakat jika telah memenuhi nisab zakat dan juga terdapat jaminan sosial takaful atau asuransi syariah yang di kelola oleh pihak LAZNAS Nurul Hayat sendiri hal ini dilakukan untuk dapat menjaga kesejahteraan karyawan dengan terjaganya kesejahteraan karyawan maka produktivitas dan motivasi kerja akan semakin meningkat dan dapat menghasilkan output yang baik untuk perusahaan.

Dalam rangka optimalisasi implementasi upah dan jaminan sosial islam pada LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, diharapkan pihak yang mengelola takaful melakukan sosialisasi lebih untuk mengenalkan sistem jaminan sosial islam takaful pada semua karyawan karena masih ada karyawan yang tidak mau untuk mengikuti jaminan sosial islam ini karna ada suatu hal yg mungkin mereka menggangap asuransi ini tidak cukup menguntungkan, selanjutnya perlu adanya kerj sama antara pengurus dan karyawan agar upah dan jaminan sosial islam tetap terjaga dan akan terus terlaksana.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
Abstrak iv
Kata Pengantar v
DAFTAR TRANSLITERASI x
DAFTAR TABEL xvii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Batasan Masalah 10
C. Rumusan Masalah 11
D. Tujuan Penelitian 11
E. Kegunaan Hasil Penelitian 11
F. Kajian Pustaka 13
G. Definisi Operasional 19
1. Upah 19
2. Takaful 22
3. Produktivitas Dan Motivasi Kerja Karyawan 22
H. Metode Penelitian 23
I. Sistematika Pembahasan 29
BAB II 32
KAJIAN TEORI UPAH (UJRAH) DAN JAMINAN SOSIAL TAKAFUL, PRODUKTIVITAS DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN 32
A. Upah 32
1. Pengertian Upah 32
2. Upah Dalam Konteks Islam 33
3. Komponen Upah 36
4. Jenis-Jenis Upah 37
5. Sistem Pembayaran Upah 39
6. Sistem Pemberian Upah Islami 40
7. Keunggulan Upah Syariah dalam Hubungan Industrial 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Jaminan Sosial 44
2. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial..... 46
3. Bentuk Jaminan Sosial..... 46
4. Syarat Kepersertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja..... 48
5. Manfaat Jaminan Sosial 49
C. Produktivitas 52
1. Pengertian Produktivitas..... 52
2. Tipe Produktivitas 53
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja..... 55
4. Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..... 57
A. Motivasi kerja..... 58
1. Pengertian Motivasi Kerja..... 58
2. Motivasi Internal 59
3. Motivasi Eksternal..... 59
BAB III 61
IMPLEMENTASI UPAH (UJRAH) DAN JAMINAN SOSIAL TAKAFUL DI LAZNAS NURUL HAYAT..... 61
A. Sejarah LAZNAS Nurul Hayat..... 61
1. Susunan Pengurus LAZNAS Nurul Hayat Secara Umum..... 68
2. Program-Program LAZNAS Nurul Hayat..... 69
3. Layanan-Layanan LAZNAS Nurul Hayat..... 78
B. Implementasi Upah Islam (Ujrah) pada LAZNAS Nurul Hayat Surbaya..... 80
C. Jaminan Sosial Takaful Yang Diterapkan LAZNAS Nurul Hayat 87
1. Syarat-syarat Menjadi Peserta Takaful 89
D. Peran Upah dan jaminan sosial Islami Terhadap Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan..... 91
BAB IV 93
ANALISIS UPAH DAN JAMINAN SOSIAL ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI LAZNAS NURUL HAYAT 93
A. Analisis Upah dan Jaminan Sosial Islami Terhadap Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan 94
1. Analisis Upah Prespektif Islam dalam Menunjang Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan LAZNAS Nurul Hayat..... 94
2. Analisis Jaminan Sosial Takaful dalam Menunjang Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan LAZNAS Nurul Hayat..... 99
BAB V 104

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KESIMPULAN DAN SARAN 104
A. Kesimpulan 104
B. Saran 106
DAFTAR PUSTAKA 108
Lampiran 111

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kajian Pustaka…….10
Tabel 3.1 Data Upah Karyawan Perbulan Tahun 2015 – 2019…….82
Tabel 3.2 Data Jaminan Sosial Takaful Karyawan Dari Tahun 2015-2019……..90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Alur Pengajuan Jaminan Sosial Islam Takaful……..…….100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan bisnis islam, umat islam dituntut melaksanakan sesuai dengan ketentuan. Aturan yang dimaksud adalah syariah, hal itu di dasarkan pada suatu kaidah ushul *"al–aslu fi al-af' al-atat qayyud bi hukmi asy-syar'i"* (bahwa hukum asal suatu perbuatan adalah terikat dengan hukum syara": baik yang[1] wajib, sunah, mubah, makruh, atau haram). Maka dalam melakukan suatu bisnis harus senantiasa mematuhi dan tetap berpegang teguh pada ketentuan syariat, dengan kata lain, syariat merupakan nilai utama yang menjadi paying stratgis mupun taktis bagi organisasi bisnis.

Salah satu organisasi bisnis yaitu industri kecil, menurut Undang-Undang No.05 tahun 1984 tentang peridustrian. Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai lebih tinggi untuk penggunannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Dalam industry kecil, upah dan produktivitas sangat berperan pentimg dalam perkembangan bisnis. Maka dari itu, upah dan produktivitas harus dikelola dengan baik agar bisnis bisa berjalan dengan lancar. Dan bagi pengusaha harus tetap menjalin hubungan baik dengan pekerjanya.

---

[1] Christy kawuri Abigail , *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*, 2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai-nilai islam menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerjanya seperti anggotanya keluarganya sendiri. Hal ini menurut agar para pekerja pekerja diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus dijamin. Idealnya tigkat upah riil dalam masyarakat muslim, paling tidak memungkinkan para karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan pokoknya dan para anggota keluarganya dengan cara yang manusiawi.[2]Namun pada kenyataanya, saat ini masih ada pengusaha yang memberikan upah tidak layak (Upah dibawah UMR), serta upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Dalam buku Muhamad R Lukma Furani yang berjudul Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis, ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada pekerjanya. Sejumlah pengusaha mungkin megambil keuntungan dari para pekerjaanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya jika tigkat upah terlalu tinggi, para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan usahanya. Dalam organisasi islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik pekerja maupun pengsaha[3]

Berikut beberapa hadist tentang upah menurut islam: "*Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya megering*". (HR.

[2] Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani Perss, 2000), Hlm. 253
[3] Muhammad R. Lukma Faurani, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, (Jakarta: Slemba Diniyah, 2002), Hlm. 175

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ibnu Majah). Maksud hadist ini adalah segeralah menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Selain ketepatan waktu dalam pemberian upah pekerja juga harus diberitahu tentang upah yang akan diterima sebelum melaksanakan kewajibannya (Bekerja).[4]

Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkannya dan dan mengendalikannya. Sasaran menyeluruh sistem penggajian ialah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembyaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil. Artinya sistem pemberian upah ini harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, sesuai dengan tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis di usaha lainnya.

Seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup pekerja dan keluarga yang harus di penuhi berdampak pada persoalan upah. Hingga saat ini, upah menjadi polemik yang belum di temukan solusinya. Hal ini karena adanya multipresepsi dimana pekerja sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan dirinya

[4] Agus Sucipto, Studi Kelayakan Bisnis, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), Hlm. 136

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun keluarga serta cerminan kepuasan kerja.[5] Sedangkan bagi pengusaha merupakan biaya produksi yang harus di optimalkan penggunaanya dalam rangka meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat, sedang di lain pihak untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.[6]

Sebagai salah satu solusi untuk menunjang kesejahteraan karyawan diberikan jaminan sosial yang berbasis islam, yaitu takaful, perjanjian takaful bukanlah antara pihak penanggung (perusahaan asuransi) dengan pihak tertanggung (peserta asuransi), tetapi antara tertanggung sendirilah yang saling berjanji untuk saling menanggung di antara mereka.[7] Pihak perusahaan hanyalah sebagai pemegang amanah dari peserta untuk mengelola iuran wajib yang mereka kumpulkan, dan selanjutnya diberikan santunan kepada peserta yang mengalami musibah. Tertanggung dalam asuransi *takaful* berkedudukan sebagai pemberi santunan karena terkait dengan pejanjian diantara mereka sendiri, bukan perusahaan.Perjanjian kerja (kontrak) bedasarkan pada *aqad takafuli* atau tolong menolong dan saling menjamin antara satu dengan yang lainnya. Dalam prinsip *takaful*

[5]https://www.kompasiana.com/lirantikavirnan/5c87946bab12ae612c5efa95/prinsip-asuransi-takaful-keluarga-asuransi-jiwa-dalam-bidang-pekerjaan?page=all (diakses pada 02 oktober 2019, pukul 14.05)
[6]Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta:Rajawali Pers,2011), Hlm 322
[7]Abdullah Amrin, Asuransi syariah (keberadaan dan kelebihan ditengah asuransi kovensional)(Jakarta:PT Gramedia,2006), Hlm 134

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini semua peserta asuransi menjadi penolong dan penjamin antara satu sama lainnya.

Konsep asuransi syariah bedasarkan konsep takaful merupakan perpaduan rasa tanggung jawab dan persaudaraan antara peserta. LAZNAS yang memberi asuransi syariah diberi kepercayaan atau amanah oleh para karyawan untuk menyalurkan dan mengelola*premi*, dengan cara halal dan memberikan santunan kepada yang mengalami musibah sesuai perjanjian diawal yang dibuat diawal oleh kedua belah pihak. Pada dasarnya asuransi syariah senantiasa terikat dengan kelompok. Ini berarti musibah bukanlah masalah individu *(Particular Risk)* melainkan masalah kelompok atau masyarakat *(foundamental risk*). Asuransi syariah tidak mengenal pengalihan resiko *(transfer risk)*, yang di pakai adalah pembagian resiko *(sharing risk)*. Perbedaan antara asuransi jiwa *takaful* dengan asuransi jiwa konvensional adalah asuransi jiwa takaful dilandasi prinsip ke-Esaan (tauhid atau unity), keadilan (al-'and atau justice) dan kerelaan (al-ridha). Asuransi konvensional dilandasi prinsip unsur kepentingan yang dipertanggungkan (insurable interest) dan prinsip kausa proksima. Selain itu menjadi landasan hukum di bolehkannya asuransi jiwa dalam islam yaitu maslahah mursalah yang bertujuan untuk tercapainya kemaslahatan dan kebaikan bersama.[8]

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan selain gaji dan upah. Tunjangan ini juga berperan dalam mensejahterakan para pekerja yang bekerja di suatu perusahaan tersebut. Namun dengan

[8] Takaful (Konsep Asuransi dalam Islam), (Jogjakarta,BPFE,2009), Hlm 231

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seiring berkembangnya tunjangan perusahaan memliki posisi yang strategis dalam membina hubungan persahaan dan pekerja.Sangking pentingnya tunjangan untuk karyawan, bekerja di gedung perkantoran bergengsipun tak menjamin kesejahteraan jika perusahaan tersebut tak memperhatikan tunjangan untuk karyawan. Tidak ada yang cara yang lebih baik.[9]

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan tenaga kerja mempunyai beberapa macam, antara lain[10] :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

2. Memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkantenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.Program yang diatur dalam Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang: [11]

a. Jaminan Terhadap Karyawan yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Kecelakaan saat bekerja adalah resiko yang akan dihadapi oleh semua karyawan yang bekerja disebuah perusahaan karna

[9]Ibid, Hlm 145-146
[10]Panduan lengkap asuransi, (Jakarta:PT Suku Buku,2010), Hlm 14-18
[11] Pengantar Asuransi Syariah, (Jakarta,Rajawali Pers 2004), Hlm 422

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hal itulah sangat penting adanya jaminan untuk keselatan kerja bisa mengakibatkan kematian ataucacat baik cacat fisik maupun mental karena hal itulah diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami musibah saat bekerja jaminan sosial kecelakaan kerja diberikan kepada karyawan tergantung seberapa besar cacat atau luka yang didapat karyawan.

b. Jaminan Sosial Kematian Karyawan

Jaminan sosial kematian pada karyawan sangat penting untuk menunjang kebutuhan keluarga yang di tinggalkan dan sangat berpengaruh pada ekonomi keluaga jaminan sosial kematian untuk upaya meringankan beban keluarga yang di tinggalkan baik biaya pemakaman maupun konpensasi berupa santunan uang.[12]

c. Jaminan Sosial Hari Tua Karyawan

Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Sosial Kesehatan Karyawan

Jaminan kesehatan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Di samping itu pengusaha

[12] Ibid, Hlm 423

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.[13]

Konsep upah yang terdapat di LASNAZ Nurul Hayat termasuk kedalam konsep upak prespektif islam karna upah uang di berikan kepada keryawan langsung dipotong zakat yang akan di salurkan oleh pihak LASNAZ zakat profesi adalah suatu istilah yang muncul dewasa ini. Adapun istilah ulama salaf bagi zakat ini biasa disebut dengan *al – mal al – mustafad*.[14] Yusuf al- Qaradhwi sebagaimana dikutip oleh didin mengemukakan bahwa diantara hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian kaum muslim saat ini adalah penghasilan atau pendapatan yang diusahakan melalui keahliannya, baik keahlian yang dilakukan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama misalkan profesi pegawai,arsitek, penjahit dan sebagainya.[15]

Semua penghasilan melalui kegiatan professional, apabila telah mencapai nisab maka wajib dikeluarkan zakatnya, hal ini bedasarkan *nash-nash* yang bersifat umum,[16]

---

[13] Pengantar Asuransi Syariah, (Jakarta,Rajawali Pers 2004), Hlm 422

[14] Fakhrudin, Fiqih dan Manajemen Zakat di Indonesia (Malang: UIN-Malang Press, 2008), Hlm 35-40

[15] Didin Hafidhuddin, Zakat dalam Perekonomian Modern (Jakarta: Gema Insani, 2002), Hlm 92

[16] Asumi, *Zakat Profesi dan Upaya Menuju Kesejahteraan Sosial, Jurnal La Riba*, vol. 01:1 (Juli 2007)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagimana firman Allah:

وفي امو ا لهم حق للسا نل و المحر و م[17]

Ketentuan harta yang akan dikeluarkan zakatnya adalah harta bersih. Pengambilan dari pendapatan atau gaji bersih dimaksud supaya hutang bisa dibayar bila ada dan biaya hidup terendah seseorang.

Tujuan hukum islam adalah kebahagiaan hidup manusia di dunia ini dan di akhirat kelak, dengan jalan mengambil (segala yang bermanfaat) dan mencegah atau menolak yang mudarat, salah satunya dengan melaksanakan zakat[18] Zakat merupakan salah satu rukun islam, dari rukun islam yang lima. Dimana zakat berada pada urutan yang ketiga setelah sholat. Bahkan karena keutamaanya hampir semua perintah dalam Al-Qur'an yang menyebutkan tentag sholat selalu dibarengi dengan zakat.

Nabi SAW selalu menegaskan di madinah bahwa zakat itu wajib serta telah menjelaskan kedudukannya dalam islam. Yaitu bahwa zakat adalah salah satu rukun islam yang utama, dipujinya orang-orang yang melaksanakannya dengan berbagai upaya dan cara. Zakat profesi adalah zakat yang dikeluarkan dari penghasilan profesi (hasil profesi) bila telah mencapai nisab.

[17] Ibid, Hlm 43
[18] H.Mohammad Daud Ali, Hukum Islam, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2006), Hlm 61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di antara perusahaan yang memberikan jaminan sosial asuransi syariah atau takaful adalah LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Diantarnya terdapat beberapa jaminan sosial yang diberikan seperti asuransi kesehatan, asuransi pendidikan, asuransi kecelakaan kerja dan tunjangan pernikahan Dalam penelitian ini, penulis sangat tertarik meniliti LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Diamana LAZNAS Nurul Hayat Surabaya Merupakan LAZNAZ yang identik dengan pemberian jaminan sosial asuransi syariah untuk diteliti hubungan antara upah dan jaminan sosial islam terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Informasi seputar sistem upah dan asuransi *takaful* pada sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan perusahaan.
2. Penerapan upah secara konvensional dan secara Islam, dan cara pengelolaan asuransi *takaful* pada sebuah perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas yang telah di tentukan oleh penulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana sistem upah dan jaminan sosial Islami di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya?
2. Bagaimana analisis penerapan upan dan jaminan sosial Islami berdampak pada produktivitas dan motivasi kerja karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang ingin dicapai penulis adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem upah dan jaminan sosial islami atau *takaful* yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.
2. Untuk menganalisis seberapa berpengaruhnya sistem upah dan jaminan sosial islami atau *takaful* pada produktivitas dan motivasi kerja karyawan di LAZNAS Nurrul Hayat Surabaya.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Menambah wawasan dan pengetahuan lebih dalam bagi penulis mengenai analisis *Upah dan jaminan sosial islami* terhadap *produktivitas dan motivasi kerja karyawan* di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan kajian pada penelitian selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini secara praktisi memiliki manfaat yang besar dalam mengetahui lebih dalam tentang analisis *Upah dan jaminan sosial islami* terhadap *produktivitas dan motivasi kerja karyawan* di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan khususnya dalam mengatasi masalah tentang hambatan dalam membangun motivasi kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Kajian Pustaka

Tabel 1.1 Data Kajian Pustaka

No	Penulis	Judul	Hasil
1.	Ilyas (Jurnal Ilmu Hukum,No 62, April 2014)	Studi Komperatif Prinsip Asuransi Jiwa Takaful Dan Asuransi Jiwa Konvensional	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa perbedaan antara asuransi jiwa takaful dengan asuransi jiwa konvensional adalah asuransi jiwa takaful dilandasi prinsip tauhid keadilan dan kerelaan Asuransi konvensional dilandasi prinsip unsure kepentingan yang dipertanggungkan dan prinsip kausa proksimal. Selain itu yang menjadi landasan hukum di bolehkannya asuransi jiwa dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			islam yaitu maslahah mursalah yang bertujuan untuk tercapainya[19] kemaslahatan dan kebaikan bersama[20]
2.	AlMaslahah (Skripsi 2019)	Pranata Sosial Islam (Asuransi Syariah Takaful)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa yang menerangkan Asuransi Syariah atau asuransi islami di sebut Thadhamun ialah uasaha bisnis jasa keuangan dalam bntuk asuransi (saling menaggung) yang aktivitasnya bedasarkan prinsip dan management sesuai syariah, baik dalam bidang life (keluarga) maupun bidang general (kerugian) kata lain dari tadhamun adalah takaful atau

[19] Ilyas, *Studi Komperatif Prinsip Asuransi jiwa Takaful Dan asuransi Jiwa Konvensional* , Die – kanum jurnal ilmu hokum No 62 Th xvi (April 2014)

[20] Studi Komperatif Prinsip Asuransi Jiwa Takaful dan Asuransi Jiwa Konvensional, (Jurnal Ilmu Hukum No 62 Th xvi ,2014), Hlm 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			ta'awun dalam pengertian yang lebih luas ialah mencakup ta'min (tolong menolong) antara individu, keluarga, masyarakat, dan Negara baik moral maupun material untuk dunia dan akhirat.
3.	Habib Muhammad Shahib (Jurnal 2012)	Studi Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Penganggaran Gaji	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konsep gaji dalam islam tidak dapat di pisahkan dari hokum-[21]hukum syara' seputar kontrak kerja (ijaaratul ajiir) yang merupakan sub bahasan dari sewa menyewa (ijarah). Upah (ujrah) merupakan konsekuensi yang

[21] Al Maslahah, Jurnal hokum islam dan dan pranata sosial islam (asuransi syariah takaful), Skripsi , 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			lahir dari adanya kontrak kerja. Secara bahasa ijarah berasal dari kata al-ajru. Al-ajru di dunia adalah kompensasi , al-ajru di akhirat adalah pahala. Menurut istilah atau definisi secara syara' ijarah di definisikan sebagai akad transaksi terhadap manfaat dengan adanya kompensasi
4.	Haryadi Sugeng (Jurnal Ekonomi Islam,No 1,Desember 2017)	Analisis pengelolaan Asuransi Takaful Pembiayaan(Bancassurance) PT. Asuransi Takaful Keluarga Pada Bank BNI Boulevard Bukit	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa asuransi konvensional ke dalam konteks asuransi islam memiliki beberapa macam istilah, antara lain takaful (Bahasa arab) dan Islamic insurance

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			(bahasa inggris), [22]istilah-istilah tersebut pada dasarnya tidak berbeda satu sama lain, melainkan sama sama mengandung makna pertanggungan atau saling menanggung. Namun dalam praktiknya istilah lain dari asuransi berbasis syariah yang paling banyak di gunakan atau sudah familiar di beberapa Negara termasuk Indonesia yaitu menggunakan istilah takaful.
5.	Cristikawuri	Pengaruh Jaminan Sosial	Hasil penelitian ini

[22] Haryadi Sugeng , *Analisis Pengelolaan Asuransi Takaful Pembiayaan (bancassurance) PT Asuransi Takaful Keluarga Pada Bank BNI Boulevard Bukit Darmo Surabaya* ‘: Jurnal ekonomi islam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Abigail (Jurnal Analisis Bisnis (JAB),Vol.58 No 1,2018)	Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	menyatakan bahwa dengan Motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			sangat bergantung pada manajer[23]

G. Definisi Operasional

1. Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakandalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[24] Adapun pengertian upah menurut islam adalah pemberian atas sesuatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut *ju'alah* adalah suatu [25] bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerjaan. Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerimapekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawanatau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiadahubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong[26].

---

[23] Christykawuri Abigail, *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Analisis Bisnis (JAB), Vol. 58 No 1, Mei 2018

[24] M.Kadarisman,Manajemen Kompensasi (Jakarta: Rajawali Pers,2012), Hlm133

[25] http://www.asei.co.id/id/asuransi-syariah/ (diakses pada 4 oktober 2019,pukul 20.51)

[26]https://www.tongkronganislami.net/jenis-dan-produk-asuransi-syariah-takaful-islami/(diakses pada 5 oktober 2019, pukul 09.40)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Jaminan Sosial Islami

Pelaksanaan pasal ini dengan terwujud UU no.40/2004 tentang sistem jaminan sosial nasional (sjsn) dan UU no. 24/2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs), baik bpjs kesehatan maupun bpjs ketenakerjaan. BPJS kesehatan akan diberlakukan terhadap seluruh warga Negara, baik yang beriuran mandiri maupun yang dibayarkan oleh Negara atau pemberi kerja. Ini suatu lompatan yang besar bagi bangsa Indonesia setelah ditunggu-tunggu 60 tahun Indonesia merdeka sebagaimana dicanangkan oleh founding-father bangsa ini.[27]

Sementara jauh sebelum ini, Islam sudah memberikan konsep yang lengkap tentang Jaminan Sosial. Islam menetapkan prinsip-prinsip jaminan dalam semua gambaran dan bentuknya dan telah diterapkan pada masa Rasulullah, Khulafaur Rasyidin, dan Umar bin Abdul Azis. Jaminan Sosial dalam Islam memiliki 4 tahapan atau level; jaminan individu terhadap dirinya, antara individu dengan keluarganya, individu dengan masyarakatnya dan antara masyarakat dalam suatu negara.Jaminan sosial dalam Islam ini menggambarkan bahwa jaminan itu berlapis-lapis. Bila mampu diselesaikan oleh individu maka diselesaikan dilevel inividu, namun bila tak bisa diselesaikan maka akan diselesaikan di level keluarga baik persoalan kesejahteraan fisik maupun rohani, bila tak selesai dilevel keluarga maka akan diselesaikan dilevel masyarakat, dan akhirnya bila tak selesai di

[27] Ibid, Hlm 63-65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat maka kewajiban negara menyelesaikannya. Jaminan terdiri dari beberapa macam, sebagai berikut:

a. Jaminan Individu

Jaminan ini menekankan bahwa setiap individu bertanggung jawab agar dirinya terlindungi dari hawa nafsu, selalu melakukan pembersihan jiwa, menempuh jalan yang baik dan selamat, serta tidak menjerumuskan diri dalam kehancuran, setiap orang akan bertanggung jawab atas perbuatannya dan bekerja keras agar mampu memenuhi kebutuhannya. Setiap individu, apalagi laki-laki harus mampu minimal menghidupi dirinya, terlebih lagi dia nanti sebagai tulang punggung keluarga inti dan keluarga besarnya. Dia harus memiliki etos kerja yang keras dan semangat bagaimana menjadi orang yang mampu berzakat dan agar mampu melaksanakan ibadah-ibadah yang lain yang membutuhkan dukungan materi melupakan bahagianmu dari duniawi dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dibumi.

b. Jaminan Keluarga

Setiap individu pada akhirnya membangun sebuah keluarga, yang kemudiannya keluarga tersebut selain ada suami istri, anak-anak, ibu bapak kandung dan mertua, dan sanak famili keluarga besar. Dimana dalam Islam satu dengan yang lain ada hak dan kewajiban baik material dan non material yang harus ditunaikan antara satu dengan yang lainnya sebagai hak kerabat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepala keluarga berkewajiban memberikan nafkah lahir dan batin.Begitu indah dan rinci Islam mengatur masalah ini. Sehingga kewajiban keluarga yang mampu harus membantu keluarga yang kurang, dengan demikian terjadi saling takaful satu dengan yang lain. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya.

2. Takaful

Prinsip asuransi (secara umum) adalah memberikan kompensansi atas kerugian finansial yang diderita oleh seseorang atas suatu musibah yang dideritanya. Dalam pengelolaanya dikelola perusahaan untuk menanggung apabila karyawan sedang mengalami musibah takaful dikelola perusahaan menganut syariat islam. [28]

3. Produktivitas Dan Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal.Teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teori kepuasan atau *content theory* dan *process theory*. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas

[28]https://www.takafulumum.co.id/upload/literasi/pengetahuan/Etimologi%20dan%20Pengertian%20Takaful.pdf (diakses pada 05 oktober2019, pukul 10.00)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan adanya suatu motivasi.[29]

Sementara itu produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah.

H. Metode Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif Sejalan dengan definisi tersebut, Kirk dan Miller (1986:9)[30]mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

1. Sumber Data

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data itu diperoleh Sumber data meliputi dua jenis :[31]

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diambil dari sumber pertama yang ada di lapangan. Atau data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berasal dari observasi dan juga wawancara, dalam penelitian

[29]Martayo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4 (*Yogyakarta: BPFE,2000), Hlm 171
[30]Kirk dan Miller, *Metodelogi Penelitian Kualikatif* (Bandung: PT Remaja RosdaKarya), Hlm94
[31]Suharmin Ari Kunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Jakarta: Riena Cipta), Hlm62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini data primer diperoleh peneliti dari LAZNAS Nurul Hayat yang beralamat di jln gunung anyar Surabaya.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku dan situs-situs internet yang berisi tentang jaminan sosial islami pada sebuah perusahaan yang kemudian dijadikan refereni untuk menyempurnakan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melalukan teknik pengumpulan data agar lebih mudah. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Prosedur yang di pakai dalam pengumpulan data yaitu : (1) Observasi, (2) Wawancara, dan (3) Dokumentasi, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu pengamatan lapangan yang dilakukan secara langsung guna mendukung hasilpenelitian. Dalam penelitian ini akan dilakukan observasi atau pengamatan secara langsung yaitu dengan ikut melakukan seperti yang dilakukan oleh informan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan respoden.Wawancara secara garis besar dibagi menjadi dua, yakni wawancara tak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka *(open ended interview)*, wawancara etnografis. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku *(standardized interview)* yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan.Wawancara ini ditunjukan untuk menggali pemahaman yang lebih dalam. Melalui wawancara diharapakan peneliti mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterprentasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dipergunakan untuk melengkapi sekaligus menambah keakuratan, kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari bahan-bahan dokumentasi yang ada dilapangan serta dapat dijadikan bahan dalam pengecekan keabsahan data. Analisis dokumentasi dilakukan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang berada ditempat penelitian atau yang berada diluar temapt penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap bagi data-data yang diperoleh melui observasi dan wawancara.

3. Teknik pengolahan data

Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik penelitian sebagai berikut:

a. Editing

Adalah, memeriksa kembali dari semua data yang telah di kumpulkan terutama kelengkapa,kejelasan makna,dan keselaasan antar data yang diperoleh dan relevan dengan penelitian.

b. Organizing

Adalah, menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam hal ini, memudahkan penulis dalam melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun kembali data tersebut dengan sistematis.

c. Analisis

Adalah, proses penemuan hasil dengan menganalisis data-data yang telah diperoleh oleh peneliti, untuk selanjutnya akan sampai pada sebuah proses dalam menarik sebuah kesimpulan dan dalam hal ini akan menjadi jawaban dari rumusan masalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Teknik keabsahan data

Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik trianggulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut, dan teknik triangulasi yang paling banyak, digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber yang lainnya.

Menurut Moloeng, Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. [32]

Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung dan observasi tidak langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kelakuan dan kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut diambil benang merah yang menghubungkan diantara keduanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan akan melengkapi dalam memperoleh data primer dan skunder. Obsevasi dan interview digunakan untuk menjaring data primer yang berkaitan dengan evalusi jaminan social islam dan upah terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan , sementara studi

[32] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2002), Hlm 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dokumentasi digunakan untuk menjaring data sekunder yang dapat diangat dari berbagai dokumentasi tentang kinerja pegawai.

Beberapa macam triangulasi data sendiri menurut Denzim dalam Moleong yaitu dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode,penyidik dan teori ada beberapa macam yaitu:[33]

1. Trianguasi Sumber (data)

Triangulasi ini membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda dalam metode kualitatif.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi ini menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Penyidikan

Triangulasi ini dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keprluaan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Contohnya membandingkan hasil pekerjaan seseorang analisis lainnya.

4. Triangulasi Teori

Triangulasi ini bedasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori tetapi hal itu dapat dilakukan, dalam hal ini dinamakan penjelasan banding .

[33] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2002), Hlm 5-8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari empat macam teknik triangulasi diatas diatas, menggunakan teknik triangulasi diatas, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data dan triangulasi metode untuk menguji keabsahan data yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diteiti oleh peneliti.

5. Teknik analisis data

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutya akan dianalisis secara deskriptif kualikatif, yaitu analisis yang berupaya menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis maupun lisan dari orang orang dan pelaku yang dapat diamati dengan metode yang ditentukan. Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi dari objek penelitian secara cermat, dan tetap sesuai dengan fakta dan fenomena yang dijumpai lapangan. Dengan menggunakan metode deskriptif kualikatif memerlukan data-data yang diperoleh oleh peneliti bedasarkan fenomena alamiah sesuai peristiwa.

I. Sistematika Pembahasan

Sebenarnya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan disimpulakan sehingga pemecahan persoalan atau solusi tersebut dapat berlaku secara umumuntuk memudahkan penyusunan skripsi ini, pembahasan dibagi dalam 5 (lima) bab yang memuat ide-ide pokok dan kemudian dibagi menjadi su- sub bab yang mempertajam ide-ide pokok, sehingga secara keseluruhan menjadi kesatuan yang saling menjelaskan sebagai satu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemikiran . Adapun sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) bab, duaraikan sebagai berikut:

Bab Pertama, bab ini berisi pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, bab ini menguraikan tentang landasan teori yang merupakan hasil telah dari beberapa litelatur yang digunakan sebagai bahan untuk menganalisis data, tujuan dan proses untuk membuka wawasan dan cara berpikir dalam memahami dan menganalisis fenomena yang ada.

Bab ketiga, Pada bab ini berisi tentang sejarah LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, Latar belakang berdirinya LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, Visi dan Misi LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, struktur organisasi LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, takaful yang diberikan kepada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, pengoptimalan dana jaminan sosial islami pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.

Bab keempat, pada bab ini akan membahas tentang Bagaimana sistem upah dan jaminan sosial islami di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya dan Bagaimana analisis penerapan upah dan jaminan sosial islami berpengaruh terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.

Bab kelima, pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang penutup dari penulisan penelitian ini, penulis akan merumuskan kesimpulan dari uraian yang telah disebutkan pada bab-bab sebelumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesimpulan ini merupakan jawaban dari rumusan masalah bedasarkan data yang diperoleh dan akan disajikan secara ringkas dan jelas. Sehingga dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan, saran-saran, daftar pustaka, dan lampiran lampiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI UPAH (UJRAH) DAN JAMINAN SOSIAL TAKAFUL, PRODUKTIVITAS DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

A. Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan diperusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksikekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.[34]

Menurut pernyataan professor Benham:"*upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian"*

[34] Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2, (Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Prima Yasa,2002,cetakan II), Hlm. 361

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masalah upah itu sangat dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standart penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka,melainkanakan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi Negara. Jatuhnya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja. Karena dalam dunia modern semua industri dan kegiatan usaha lainnya saling terkait maka dengan jatuhnya permintan barang-barang dari para konsumsi para pekerja akan dirasakan akibatnya oleh semua industri di seluruh dunia. Jadi secara ekonomi tindakan menghalangi pekerja mendapat bagian yang adil dari keuntungan yang diperoleh Negara, dengan sendirinya akan mengahncurkan Negara itu sendiri.

Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan.

2. Upah Dalam Konteks Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekrja dengan menghilngkan hak sepenuhnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari bagian merka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al Baqarah

تَظْلِمُونَ لَا أَمْوَالِكُمْ رُءُوسُ فَلَكُمْ تُبْتُمْ وَإِنْ وَرَسُولِهِ اللَّهِ مِنَ بِحَرْبٍ فَأْذَنُوا تَفْعَلُوا لَمْ فَإِنْ
تُظْلَمُونَ وَلَا

Artinya: *Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya*[35] (Al Baqarah: 279)

Dalam perjanjian (tenaga upah) kedua belah pihak di peringatkan untuk berikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian ang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak diperoleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industry untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

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 tidak mau mengikuti anjuran Al Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku

[35] Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya (edisi yang disempurnkan*), Jakarta:Lentera Abadi,2010, Hlm. 120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penganiayaan dan akan dihukum didunia oleh Negara islam dan dihati kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampunnya. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al Jaatsiyah:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوَ

Artinya : *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tia-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan* [36]. (Al- Jaatsiyah:22)

Mengenai penjelasan dari upah atau imbalan yang baik dari pekerja yang baik, dijelaskan pula oleh Quraish Shihab dalam bukunya tafsir Al Misbah yang menerangkan tentag QS At Taubah ayat 105 sebagai amalan yang sholeh dan bermanfaat baik untuk diri kamu maupun untuk ganjaran amal kamu itu". Quraish Shihab menjelskan bahwa ganjaran tersebut adalah upah atau kompensasi.[37]

Jadi dalam syariah islam jika seseorang pekerja atau buruh mengerjakan pekerjaan dengan niat karna Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) Yang disebut al ajr atau ujrah menurut syariah tidak hanya memiliki aspek dunia saja berupa upah atas hasil kerjanya namun memiliki aspek keutuhan (akhirat) berupa imbalan pahala. Nabi

[36] Kementrian Agama RI, *Al Quran dan tafsirnya jilid x* Jakarta: Lentera Abadi,2010 , Hlm. 221

[37]Dian Fericha, *Peninjauan Upah Hukum Positif Prespektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah*, (An-Nisbah Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.02, No 01, 2015), Hlm. 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muhammad SAW menyinggung mengenai upah ini dalam hadistnya yakni.

Dari abdilllah bin umar ia berkata:Berkata Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

Artinya : *"Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering"* (H.R Ibnu Majah)

Melihat apa yang disampaikan oleh Rasulullah tersebut dapat dimengerti dengan jelas bahwa ketentuan upah merupakan imbalan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan sebagaimana yang kita minta dan menyebar upah terhadap orang tersebut, yang diperkerjakan telah dianjurkan oleh beliau dibayarkan upahnya dengan segera sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Hal ini menjadi salah satu norma yang di tentukan dalam islam dimana pemenuh hak-hak pekerja tidak boleh ditunda. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak didapatkan dikurangi dan ditunda-tunda[38]

3. Komponen Upah

Bedasarkan Surat Edaran Menaker No. SE-07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990, Komponen upah, terdiri atas:

[38]Dian Ferricha, Peninjauan Upah Hukum Positif Prespektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah, An-Nisbah Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 02 , 01, 2015. Hlm 300

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Upah pookok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan bdasarkan kesepakatan

B. Tunjangan tetap ialah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarga serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama denganpembayaran upah pokok.

C. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung berkaitan dengan pkerja, uang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan pembayaran upah pokok

D. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja atau buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Apabila muncul persoalan terhadap komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedkit 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.[39]

4. Jenis-Jenis Upah

Jenis-Jenis upah dalam berbagai keputusan hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut:[40]

[39] Dian Fericha, *sosiologi Hukum & Gender: Interaksi Perempuan dalam Dinamika Norma dan sosio- Ekonomi*, (Malang: Bayumedia publishing,2010), Hlm.190-191

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak seagai imbalan atas pengerahan jasa jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

B. Upah Nyata (Riil Wages) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.

b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c) Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja atau buruh relative cukup untuk mebiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan,asuransi,rekreasi,dan lain-lain.

d) Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart,oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja dperusahaanya.

e) Upah Wajah adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja atau buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu

Berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:[41]

1) Kondisi Perekonomian Negara

2) Nilai upah rata-rata di daerah perusahaan itu berada

---

[40] Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2007), Hlm.,70

[41] Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Hlm 758

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Peraturan perpajakan
4) Standart hidup para pekerja atau buruh itu sendiri
5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara

5. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja atau buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah:[42]

a) Sistem upah jangka waktu adalah ssistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan
b) Sistem Upah Potongan Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya,beratnya, dan sebagainya
c) Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi bagikan kepada para anggotanya
d) Sistem Pembagian Keuntungan Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan akhir tahun

[42] Adi Sasono,*Pembaharuan Sistem Upah*, (Jakarta: Cides, 1994), Hlm. 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Sistem Pemberian Upah Islami

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang di pandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam peruahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya.[43] Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melibihi standart. Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:[44]

a) Menurut undang-undang No.40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial Nasional, dalam pasal 1 angka 1menyatakan bahwa jaminan sosial adalah:'suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak."

b) Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie ,jaminan sosial dikelompokan dalam empat kegiatan usaha utama.

c) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagi ketentuan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*sosial assistance*)

---

[43] Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah* (Jakarta: Ghalia ndonesia, 2011), Hlm 187

[44] Ibid 214

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Usaha-usaha yang berupa pembinaan,dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial *(social infra structure)*

e) Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial (*sosial insurance*)

Dalam sistem pemberian upah islami diharuska bagi perusahaan atau pengusaha melakukannya sesuai dengan syariat islam. Pada pemberian upah, baik pengusaha maupun pekerja harus adil. Bedasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat melalui negosiasi antara pekerja dan pengusaha, sehingga kepentingan kedua belah pihak dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga pengusaha kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Tingkatan upah minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali, untuk melakukan pnyesuaian bedsarkan tingkat harga dan biaya hidup

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Keunggulan Upah Syariah dalam Hubungan Industrial

Nilai syariah tentang kompensasi pekerja atau buruh mempunyai keunggulan pada sistem dan pelaksanaan pengupahan yakni sebagai berikut:[45]

A. Keunggulan dari aspek kaidah

Sistem ketenagakerjaan islam diturunkan oleh Allah SWT yang mengetahui secara pasti hakikat manusia, maka sudah pasti dia berwenang membuat peraturan kehidupan manusia. Pembagian atau sistem distribusi dan pemilikan rezeki (termasuk upah pekerja atau buruh) yang diturnkan oleh Allah SWT melalui Nabi-Nya pasti sangat adil, sebab Allah tidak mempunyai kepentingan apapun dengan kekayaan dan juga tidak memiliki motif atau manfaat apapun dari sistem tesebut.

Dalam suatu hadist disebutkan "seandainya seluruh manusia menyembah Allah, maka tidak akan menambah kebesaran Allah maka tidak akan menguragi keagungan dan kebesarannya sedikitpun" berbeda dengan manusia, seandainya manusia diberi hak membuat peraturan pembagian rezeki dan pemilkan, maka dia akan membuat yang menguntungkan mereka dan boleh jadi merugikan pihak lain atau bahkan menindasnya. Inilah yang membedakan antara pengupahan syariah dan pengupahan konvensional.

[45] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Hlm. 138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meskipun pada pengupahan konvensional ada yang menawarkan dengan konsep win-win (menang semuanya). Pada hakikatnya banyak yang menjadi korbannya. Dengan demikian sistem ketenagakerjaan islami tidak hanya menguntungkan para pekerja saja lalu merugikan pihak pengusaha melainkan terjalinya keharmonisan pekerja atau buruh, pengusaha dan negara.[46]

B. Keharmonisan antara keadilan sistem pengupahan

Sistem ketenagakerjaan islam dapat menciptakan keharmonisan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha sehingga mewujudkan sistem pengupahan yang adil, tidak ada keberpihakan diantara kedua pihak. Untuk menjamin keadilan pada sistem pengupahan, dalam sistem ketenagakerjaan islam Negara diposisikan sebagai pihak yang diberi kewenangan untuk menerapkan mekanisme sanksi yang tegas apabila ada yang melanggar sistem tersebut.

Sistem perburuhan islam juga mengharuskan negara menjamin penyelenggaraan pekerjaan yang cukup layak. Artinya, pekerjaan yang disiapkan itu harus dapat menghasilkan upah yang memenuhi tuntutan hidup pekerja atau buruh beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya. Sedangkan layak diukur dari pekerjaan itu, menilai kelayakan dari tingkat kewajaran bagi orang seperti pekerja atau buruh di lingkungan masyarakat dan status sosialnya.

[46] Dian Fericha, Peninjauan Upah Hukum Positif, Hlm.305

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pengertian Jaminan Sosial

B. Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang di pandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam peruahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melibihi standart. [47]

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:[48]

1. Menurut undang-undang No.40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial Nasional, dalam pasal 1 angka 1menyatakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
2. Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie ,jaminan sosial dikelompokan dalam empat kegiatan usaha utama.
   a) Usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan,pendidikan, dan

[47] Asri Wijiyanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta 2012), Hlm 33
[48] Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* (Rajawali Pers, Mataram, 2007). Hlm. 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain lain yang dapat dikelompokan dalam pelayanan sosial (*social service*)

b) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagi ketentuan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*sosial assistance*)

c) Usaha-usaha yang berupa pembinaan,dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial *(social infra structure)*

d) Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial (*sosial insurance*)[49]

bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pmberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebaginya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa

[49] Ibid 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:[50]

a) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik
a) untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi
b) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang lebih tinggi dari karyawan.
c) Karyawan betah bekerja sehingga *trun over* karyawan menjadi lebih renda.

3. Bentuk Jaminan Sosial

Dengan diberlakuknnya ketentuan undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dinyatakan dalam pasal 4 ayat (1): Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.[51]

a. Takaful

Istilah lain yang sering digunakan untuk asuransi syariah adalah takaful. Kata takaful berasal dari *takafala-yatakafalu*, yang secara etimologis berarti menjamin atau saling menanggung. Asuransi sering

[50] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009). Hlm 14
[51] Ibid 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diartikan sebagai perjanjian yang berkaitan dengan pertanggungan atau penjaminan atas resiko tertentu, berikut ini prinsip-prinsip asuransi syariah Takaful:[52]

a) Tauhid

Prinsip tauhid adalah dasar utama dari setiap bentuk bangunan yang ada dalam syariah islam. Setiap bangunan dan aktivitas kehidupan manusia harus didasarkan pada nilai nilai *tauhidy*. Artinya bahwa dalam setiap gerak serta bangunan hukum harus mencerminkan nilai nilai ketuhanan

b) Tolong menolong (*Ta'awun*)

Prinsip dasar yang lain dalam melaksanakan kegiatan berasransi harus didasari semangat tolong menolong (Ta'awun) antara anggota perusahaan. Seorang yang masuk asuransi, sejak awal harus mempunyai niat dan motivasi untuk membantu dan meringankan beban temannya yang pada suatu ketika mendapatkan musibah atau kerugian.

c) Amanah

Prinsip amanah adalam organisasi perushaan dapat terwujud dalam nilai nilai akuntabilitas (pertnggungjawaban) peruahaan melalui penyajian laporan tiap periode. Dalam hal ini perusahaan harus member kesempatan yang besar bagi nasabah

[52] Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keunangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) Hlm 245

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mengakses data laporan keuangan asuransi syariah perusahaan

d) Kerelaan (*al-ridha*)

Prinsip kerelaan (*al-ridha*) dalam ekonomika islami bedasarkan pada riman Allah SWT dalam QS an-nisa [4]:29. Ayat ini menjelaskan tentang keharusan untuk bersikap rela dan ridha dalam setiap melakukan akad (Transaksi), dan tidak ada paksaan anatara pihak-pihak yang terikat oleh perjanjian akad.

Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam pasal 6 ayat (1) meliputi:[53]

1) Jaminan kecelakaan kerja
2) Jaminan Kematian
3) Jaminan Hari Tua
4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

4. Syarat Kepersertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mengikuti sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut:[54]

[53] Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Pemburuhan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), Hlm 159

[54] Ibid 181

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Bagi pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih
b) Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan
c) Bagi penguaha yang telah menyelenggarakan program pemeliharaan ksehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara
d) Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepersertaanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana berlaku.

5. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimna diatur dalam peraturan pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja beserta peraturan pelak Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari: [55]

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari:
   a) Biaya Pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau kerumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan

[55] Ibid 167

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)

c) Biaya pemeriksaan,pengobatan,dan atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.

d) Santunan cacat sebagian untuk selama–lamanya

e) Santunan cacat total untuk selama–lamanya baik fisik maupun mental

f) Santunan kematian dan uang kubur

g) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap

h) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*porthese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi kibat kecelakaan kerja

Bedasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembyaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.[56]

b. Jaminan Kematian (JK) Terdiri dari:

a) Jaminan Kematian

b) Biaya pemakaman

c) Santunan berkala

c. Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya

[56] Lenny Ramli, *Hukum Ketatanegaraan* (Surabaya: AUP, 2008), Hlm 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d.Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) terdiri dari:

a) Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana
b) Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis
c) Rawat inap
d) Pertolongan persalinan
e) Penunjang diagnosis barupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, dsb.
f) Pelayanan khusus berupa penggntian biaya protese, orthose, dan kacamata
g) Pelayanan gawat darurat

Sedangkan Menurut Moekjiat, manfaat yang dapat diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah[57]

a. Bagi perusahaan
   a) Meningkatkan hasil
   b) Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
   c) Meningkatkan semangat kerja karyawan
   d) Menambah kesetiaan karyawan
   e) Mengurangi keluhan karyawan
b. Bagi Karyawan
   a) Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan

[57] Moekijat,*Manajemen Kepegawaian* (Bandung: Alumni,1989), Hlm. 174

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Menambah kepuasan

c) Membantu kemajuan individu karyawan

d) Memperoleh kompensasi tambahan

e) Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawan-karyawan lai

C. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri..produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertianantara lain yang terpentingadalah sebagai beriku:[58]

a) Produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpen Prouktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input)

b) Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut: Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

[58] Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia* (Jakarta: Pustaka Binawa Pressindo, 1993) hlm 72-73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan seara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standart hidup untuk selurh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta atau total

d) Produktivitas adalah kekuatan pendorong (driving force) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu Negara ukurannya adalah Gross Domestik Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

Dengan demikian menurut James A.F. Stoner produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input,masukan)[59]

2. Tipe Produktivitas

Terdapat dua tipe rasio produktvitas, yaitu *total productivity* dan *patrial productivity. Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengn nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama

[59] James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga,1986), Hlm. 281

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masukan[60]. Kebanyakan ukuran produktivitas yang dipakai ekonomi dan eksekutif bisnis adalah labor productivity index karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan baik ataukah telah diboroskan.

Produktivitas menujukan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapita, tanah, bahan, energy,informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

` Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan, sistem tersebut semakin produktif.

Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Ukura produktivitas persial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi energi. Ukuran

[60] Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2011), Hlm.12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya.

Hal ini dikatakan sebagai pengaruh subtitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatnya produktivitas tenaga kerja,tetapi produktivitas kapital akan menurun. Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran digabi dengan jumlah semua masukan. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satu satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks[61].

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap menal yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal,optimis,tekun,dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan disipli sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi.

[61] Wibowo,*Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga,* Hlm. 113

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor-faktor yang harus dipertimbangan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain:

a) Faktor Usia dan Umur

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendpatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Usia tenaga kerja yang produkif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

b) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Jika jenjang pendidikan semakin tinggi maka semakin tinggi juga jabatan dalam perusahaan tersebut

c) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut bedasarkan pada kenyataan yang menunjukan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relative tinggi. Lamanya pengalaman seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahanan dalam bidang pekerjaan yang sama sangat berpengaruh dalam tingkat produktivitas kerja

4. Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah[62]:

a) Usaha yang baik
b) Penyediaan lingkungan kerja yang baik
c) Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja
d) Melibatkan karyawan dalam kegiata-kegiatan organisasi
e) Penyediaan peralatan yang memadai
f) Manfaat dari penilaian produktivitas kerja

Kegunaan:[63]

a) Umpan baik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
b) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya

[62] Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta:Pustaka Binawan Pressindo, 1984), Hlm. 2
[63] Ibid, Hlm. 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Untuk keputusan-Keputusan penetapan, misalnya: Promosi, transfer, dan demosi

A. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2002) mengemukakan bahwa istilah motivasi berasal dari perkataan latin yaitu *movere* yang berarti menggerakan *(to move)*. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motiv untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan ketentuan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau pun sebaliknya motivasi ekstelnal ataupun sebaliknya motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Beberapa faktor yang merupakan motivasi internal adalah:

a) *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
b) *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangan karier di dalam organisasi.
c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah langkah kerja.
d) *Recoginition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

3. Motivasi Eksternal

Moivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain, dsb. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapat dorongan dari luar agar bisa timbul. Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan prilaku seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam kehidupan seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasi internal antara lain ialah sebagai berkut:

a) *Company Policy* (kebijaka perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan
b) *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antara karyawan dalam menyelesaikan tugas.
c) *Work security* (keamanan kerja) adalah presepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
d) *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupkan unsure utama dari kepuasan kerja karyawan
e) Gaji adalah imbalan finansial yang yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus dan tunjangan Motivasi eksternal merupakan faktor yang berpengaruh penting

dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, pentingnya reward dalam kinerja sehari hari tugas pekerja tidak dapat melebih lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Dengan peningkatan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

IMPLEMENTASI UPAH (UJRAH) DAN JAMINAN SOSIAL TAKAFUL DI LAZNAS NURUL HAYAT

A. Sejarah LAZNAS Nurul Hayat

Yayasan Nurul Hayat berdiri pada 7 April tahun 2001, Yayasan yang bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah tersebut berdiri pertama kali dengan nama Yayasan Panti Asuhan Nurul Hayat. Nurul Hayat pertama kali didirikan oleh Muhammad Malik, yang juga merupakan pemilik CV Fida Prima, yaitu perusahaan yang bergerak pada bisnis jamu madura, awal mulanya bapak Malik mengajak keluarga dan kelompok arisan untuk mengikuti kegiatan sosial yaitu menyantuni anak yatim, seiring berjalannya waktu ternyata konsep tersebut tidak memberdayakan sehingga muncul gagasan untuk mendirikan panti asuhan yang ditunjang dari CSR Jamu Madura dan komunitas arisan keluarga. Pada mulanya yayasan ini hanya mempunyai 2 sampai 3 anak yatim saja. Selanjutnya pada tahun 2003 Nurul Hayat melibatkan donatur karena berkembangnya panti asuhan Nurul Hayat, dan panti asuhan ini juga menerbitkan majalah untuk menarik minat para donatur.

Nurul Hayat memiliki cita-cita untuk menjadi lembaga ummat yang mandiri. Lembaga Milik Ummat artinya lembaga yang dipercaya oleh ummat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana ummat. Sedangkan Lembaga Mandiri artinya Hak Sebagai Amil (Gaji Karyawan) tidak mengambil dana zakat dan sedekah ummat. Lembaga ini berusaha memenuhi gaji karyawan secara mandiri dari hasil usaha yayasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hingga kini gaji karyawan bisa dipenuhi oleh beberapa usaha yang dimiliki oleh Nurul Hayat tersebut. Jadi dapat dipastikan bahwa dana berupa zakat,infaq,shodaqoh (ZIS) 100% tersalurkan untuk mendukung program layanan sosial dan dakwah Nurul Hayat[64]

LAZNAS Nurul Hayat cabang Surabaya berdiri pada bulan februari tahun 2012, Surabaya merupakan salah satu kota pertama yang didirikan LAZNAS Nurul Hayat di Surabaya sendiri terdapat 2 cabang Nurul Hayat yang pertama di Gunung anyar yang merupakan pusat kantor Nurul Hayat yang kedua berada di Kenjeran namun dalam pengelolaanya masih belum maksimal, hal ini dirasa sesuai dengan tujuan LAZNAS Nurul Hayat yaitu mensejahterakan semua ummat.

Guna mencapai tujuan, setiap lembaga pastinya memiliki visi dan misi untuk kemajuan suatu lembaga tersebut, begitu juga LAZNAS Nurul Hayat yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:[65]

Visi: 'Mengabdi pada Allah dengan membangun ummat' Visi tersebut memiliki arti bahwa dalam setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan oleh LAZNAS Nurul Hayat bertujuan mengabdi pada Allah dengan cara bekerja sesuai syariat islam serta memanfaatkan dan menyalurkan dana yang didapat untuk membangun kesejahteraan ummat.

Misi: 'Menebar Kemanfaatan dan Pemberdayaan dibidang Dakwah, Sosial, kesehatan, Pendidikan dan Ekonomi.' Misi tersebut

[64] www.nurulhayat.org tentang sekilas nurul hayat (diakses pada 2 Januarii, pukul 11.00)
[65] www.nurulhayat.org tentang visi dan misi lembaga (diakses pada 2 Januari,Pukul 13.00)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjelaskan bahwa LAZNAS Nurul Hayat selalu berupaya menebar manfaat untuk ummat, diantaranya yaitu berupa program-program kegiatan yang dilakukan oleh lembaga ini yang bergerak dibidang dakwah, sosial, pendidikan, kesehatan maupun ekonomi

Nurul Hayat juga memiliki motto, yang berbunyi 'Sejuk Untuk Semua'. Nurul Hayat Sejuk Untuk Semua merupakan sebuah tekad agar dimanapun Nurul Hayat berada akan selalu menghadirkan kesejukan bagi sekitarnya. Sejuk untu semua juga menegaskan bahwa Nurul Hayat secara organisasi tidak berfaliasi dengan suatu paham atau golongan tertentu sehingga diharapkan Nurul Hayat dapat diterima dan member kemanfaatan untuk golongan manapun dan dimanapun.

Sejuk untuk semua adalah sebuah tujuan untuk misi Qur'ani manjadi Rahmatan Lil'Alamin, yaitu berdakwah islam menggunakan hikmah dan perkataan yang baik, serta tolong menolong dalam kebaikan. Nurul Hayat juga memiliki sebuah komitmen untuk pelayanan yang maksimal baik untuk semua kalangan, dan komitmen tersebut jugs untuk peningkatan prestasi kerja, komitmen tersebut antara lain:

a) Mandiri yaitu Nrul Hayat bertujuan Mandiri, dalam hal ini mandiri dalam memenuhi gaji karyawan dengan memberi gaji yang berasal dari unit usaha, dan tidak mengambil dari dana ZIS. Sehingga amanah zakat dan sedekah menjadi makin optimal untuk program sosial dan dakwah lainnya.
b) Amanah yaitu Nurul Hayat berusaha memegang penuh kepercayaan yang diberikan oleh para muzzaki,donatur maupun yang lain dengan melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

audit menggunakan akuntan public dengan nilai wajar dan tanpa adanya pengecualian

c) Profesional yaitu Nurul Hayat dalam menjalankan setiap kegiatan berusaha seprofesional mungkin dan semaksimal mungkin, dengan menerapkan sistem manajemen mutu Iso 9001:2008 dan konsisten menerapkan sebuah budaya 5R (Ringkas,Rapi,Resik,Rawat dan Rajin).

d) Memberdayakan yaitu Nurul Hayat selalu berusaha member manfaat dengan memberdayakan semua ZIS dengan baik. Lebih dari 100.000 orang menerima program kemanfaatan Nurul Hayat. Karena kemanfaatan itu pula Nurul Hayat menerima berbagai apresiasi, seperti pro poor awards, penghargaan Lembaga Peduli Anak dari Kementrian PP dan PA, panti asuhan terbaik dan lain-lain.

Nurul Hayat resmi berdiri pada tahun 2001 dengan nama Yayasan Nurul Hayat Surabaya dan beralamat di Perum IKIP Gunung Anyar B-18 Surabaya. Agar menjadi lembaga yang diakui pastinya Nurul Hayat berusaha menenuhi persyaratan untuk menjadi Lembaga yang sah secara Hukum di Indonesia, oleh karena itu Lembaga Nurul Hayat memiliki legalitas untuk menjadi Lembaga yang sah sesuai dengan aturan yang ada. LAZNAS Nurul Hayat bergerak di bidang sosial, dakwah, pendidikan dan melakukan pemberdayaan ekonomi sesuai dengan:[66]

[66] www.nurulhayat.org tentang legalitas Nurul Hayat (diakses pada tanggal 20 Januari 2019, pukul 14.00)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Akta Notaris Ariyani S.H. Notaris Surabaya nomor: 9-IX 2001.
b) KeputusanMenteri Hukum dan HAM RI tanggal 3 Oktober 2007 Nomor: C-3242.HT.01.02.TH 2007.
c) Surat Keterangan Terdaftar Bakeabangpol Jawa Timur Nomor: 84/VIII/LSM/2009
d) Surat Tanda Pendaftar Dinas Sosial Kota Surabaya Nomor: 406/1539/436.15/2009, dan telah diperbarui menjadi nomor: 466.3/5373/436.6.15 pada 14 Juni 2013

Dari berbagai legalitas diatas maka Lembaga Nurul Hayat memang merupakan lembaga yang telah memenuhi syarat menjadi Lembaga Sosial yang bisa dipercaya masyarakat. Yayasan Nurul Hayat merupakan Lembaga Amil Zakat Nasional yang memiliki SK Menteri Agama RI no 422 tahun 2015, dan Nurul Hayat juga merupakan LAZNAS yang mandiri dalam hal ini mandiri memenuhi gaji karyawannya tanpa menggunakan dana ZIS melainkan menggunakan hasil usaha yang dimiliki oleh Nurul Hayat diataranya Aqiqah, Percetakan, Tour and Travel dan usaha lainnya.

Lembaga pusat Nurul Hayat terletak di Perum IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya, dan memiliki Email: humas.nurulhayat@gmail.com dan website www.nurulhayat.org Bukan hanya memiliki kantor pusat saja, semakin berkembangnya LAZNAS Nurul Hayat maka lembaga ini memiliki beberapa kantor cabang yang ada di Indonesia, diantaranya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Nurul Hayat Surabaya Barat yang berada di Jalan Raya Menganti Kramat 48 Surabaya
b) Nurul Hayat Sidoarjo yang berada di Ruko Citra Indah C8 Jalan KH. Mukmin No. 11 Kota Sidoarjo
c) Nurul Hayat Malang yang berada di Jalan S.Supriadi No. 7A Sukun Kota Malang
d) Nurul Hayat Kota Kediri yang berada di Jalan Penanggungan 64 Mojoroto Kota Kediri
e) Nurul Hayat Tuban yang berada di Jalan Delima 70 Kelurahan Perbon Tuban.
f) Nurul Hayat Gresik yang berada di Jalan Siti Fatimah binti Maimun gang Tambang II No. 9 Gresik Kota Baru (GKB) Gresik.
g) Nurul Hayat Madiun yang berada di Jalan Mayjend Panjaitan 17 Ruko Madiun Indah No. 18 Madiun.
h) Nurul Hayat Bojonegoro yang berada di Jalan Pemuda No. 12 A, Bojonegoro.
i) Nurul Hayat Jember yang berada di Jalan Nusantara R-8 (Gor Kaliwates) Jember.
j) Nurul Hayat Banyuwangi yang berada di Jalan Kolonel Sugiono No. 49, Ruko Stendo No. Banyuwangi.
k) Nurul Hayat Semarang yang berada di Ruko Perum Kampoeng Semawis A8, Kedungmundu (Depan Rektorat) Unimus) Semarang.
l) Nurul Hayat Yogyakarta yang berada di Jalan Veteran No. 160 Daerah Istimewa Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

m) Nurul Hayat Solo yang berada di Jalan Brigjen Katamso No. 62C Jebres Surakarta (depan RS.DR.OEN, Kandang Sapi Jebres).
n) Nurul Hayat Tanggerang Selatan berada di Jalan Ir. Juanda 55 (Raya Ciputat) Tanggerang Selatan.
o) Nurul Hayat Jakarta berada di Jalan Margoda Raya No. 1 Depok
p) Nurul Hayat Bandung yang berada di Jalan Ahmad Yani No.1005,Cicaheum, Bandung
q) Nurul Hayat Balikpapan berada di Jalan DI Panjaitan RT 029 No.30 D Gunung Guntur, Balikpapan
r) Nurul Hayat Bogor berada di Jalan KH, Achmad Adnawidjaya Blok D1 No. 1
s) Nurul Hayat Medan berada di Jalan Ring Road 1&G Medan
t) Nurul Hayat Makassar berada di Jalan Abu Bakar Lambogo No.58 Bara Baraya Selatan Kec. Makassar, Kota Makassar

Adapun beberapa cabang LAZNAS Nurul Hayat di Semarang antara lain:

a) Jl. Mayjen Sutoyo 1B Ungaran, Kab. Semarang
b) Jl. Raya Mangkang KM 15 Semarang Barat.
c) Ruko Perum Kampoeng Semawis Blok A No. 8, Kedungmundu, Semarang

Dilihat dari beberapa cabang diatas Nurul Hayat bisa dikatakan lembaga yang sudah maju dan berkembang karena memiliki banyak cabang di berbagai kota yang ada di Indonesia, Terutama di kota semarang yang telah memiliki 3 cabang. Hal tersebut pastinya menjadi motivasi Nurul Hayat untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja lebih baik lagi dan pastinya lebih banyak hal yang dilakukan untuk member manfaat kepada ummat, dan bisa menjadi Lembaga Amil Zakat yang dipercaya oleh masyarakat dimanapun dan oleh kalangan siapapun.

1. Susunan Pengurus LAZNAS Nurul Hayat Secara Umum

Suatu lembaga pasti memiliki struktur organisasi atau kepengurusan agar tujuan lembaga tersebut dapat berjalan dengan baik, Susunan Pengurus LAZNAS Nurul Hayat adalah sebagai berikut:

Dewan Pengawas Syari'ah;

Ketua : KH.Abdurahman Navis, Lc.

Anggota : 1. Dr. H. Moh. Ali Aziz, M.ag

:2. KH.Ahmad Nawawi

Organisasi Yayasan;

Ketua : Drs.H.Muhammad Malik

Sekertaris Umum : H. Khoirul Nizar

Sekertaris : H. Johny Rusdianto, MM

Bendahara Umum : Achsan Rois BA

Bendahara : Bambang Hermanto, ST.

Managemen Pelaksana;

Direktur Eksekutif : H.Bambang Heriyanto, SE

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Direktur Program : H.Muhammad Djauhari

Direktur ZIS : H. Muhammad Azhar, Spdi

Direktur Usaha : Malik Mulyono

Direktur Oprasional : Denik Ambarwati, SE

Direktur Keuangan : Suheni Ningsih, SE

Penjelasan diatas merupakan Susunan Organisasi atau kepengurusan secara umum yang ada di kantor pusat, sedangkan dibawah ini merupakan Susunan kepengurusan yang ada di kantor cabang yaitu LAZNAS Nurul Hayat Cabang Surabaya (2017-2022) adalah sebagai berikut;

Semua Staff atau bagian dari Nurul Hayat dipilih secara langsung dari lembaga pusat yang ada di Surabaya. Begitu juga program yang ditetapkan oleh kantor pusat, adanya kepala cabang tersebut adalah sebagai penanggung jawab semua kegiatan atau oprasional yang dijalankan dikantor cabang.

2. Program-Program LAZNAS Nurul Hayat

Semua lembaga LAZ pasti memiliki beberapa program yang akan menjadi program unggulan dari lembaga tersebut, selain itu program juga digunakan untuk memanfaatkan dana ZIS dan menarik calon donatur ZIS untu memberikan dananya le LAZNAS Nurul Hayat guna mendukung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program-program yang dimiliki oleh Nurul Hayat. Program tersebut terbagi dalam beberapa macam dan akan dibahas satu persatu dibawah ini.[67]

1. Program pendidikan, yaitu suatu program yang dimiliki Nurul Hayat untuk mencerdaskan anak bangsa, Programnya antara lain:
   a) SMP Tafidhul Enterpreneurship Khairunnas adalah sebuah program proyek percontohan program pendidikan dalam nuansa boording school, dan SMP ini berkomitmen menciptakan Generasi Qurani yang berjiwa Enterpreneur. Misi yang dimiliki oleh sekolah ini adalah:
      a. Menyelenggarakan pendidikan lanjutan tingkat pertama yang mengintergrasi ilmu qauliyah dan kauniyah, serta amaliah.
      b. Membentuk generasi pemimpin yang hafal Al-Qur'an dan berjiwa Enterpreneur.
      c. Menyelenggarakan pendidikan tingkat lanjutan pertama untuk menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, berfikir ilmiah dan berkepribadian islami.
      d. Menciptakan iklim pembelajaran yang mendukung terwujudnya calon pemimpin yang hafal Al-Qur'an dan berjiwa Enterpreneur.
      e. Menjadi sekolah model berbasis tahfidz Enterpreneur.
   b) Pesantren Anak Sholeh (PAS) Nurul Hayat yaitu program pemberdayaan anak-anak yatim dan fakir miskin dengan sistem asrama (total education). Konsep asrama pada program PAS ini kemungkinan santri anak-anak yatim dan fakir miskin memperoleh pembinaan kecerdasan terpadu (multiple intelegence). Yaitu dalam segi agama (SQ), Intelektualitas (IQ),

[67] www.nurulhayat.org program-program Nurul Hayat diakses pada (21 Januari 2019, Pukul 16.00)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan sikap (EQ). Setiap individu santri memperoleh pengembangan diri yang berkesinambungan dari para pembina. Sehingga minat dan bakat santri memperoleh respon yang tepat berupa fasilitas pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi mereka di masa yang akan datang. Nurul Hayat sudah memiliki 7 PAS yaitu di Surabaya, Gresik, Tuban, Madiun, Banyuwangi, Jember dan Malang. Khusus Malang PAS Khusus putri. Total keseluruhan santri yang berada di PAS kurang lebih 230 santri, dengan usia antara 2-17 Tahun, mereka mendapat pendidikan formal disekolah islam dan sore hingga malam mengikuti program-program asrama seperti mengaji, hafalan, Al-Qur'an, olahraga yudo dan rangkaian kegiatan pengembangan kepribadian dan bakat lainnya. PAS Surabaya pernah mendapatkan juara 1 Panti Asuhan Berprestasi tingkat kota Surabaya pada juni 2013, ini tidak lepas dari sistem pembinaan dan manajement yang baik yang diterapkan pesantren ini.

c) Pesantren Anak Sholeh Penghafal Al-Qur'an (PAS PENA) adalah program pembinaan anak-anak yatim piatu dan fakir miskin untuk menjadi penghafal Al-Qur'an yang tentu saja tidak mudah, mereka mendapatkan pendidikan formal serta program pengembangan diri yang lain seperti kursus bahasa inggris dan computer. Hal ini dilakukan agar kelak mereka juga mampu menjadi pribadi yang mandiri. Target jangka pendeknya adalah dalam empat tahun santri sudah hafal Al-Qur'an 30 juz. Sedangkan target jangka panjang melalui pembinaan terpadu (SQ,EQ, dan IQ) diharapkan lulusan PAS PENA menjadi pribadi yang agamis dan professional dalam dunia kerja nantinya. Saat ini Nurul Hayat memiliki 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PAS PENA yang berada di Tuban dan Jember dengan kurang lebih 35 santri yang menimba ilmu disana.

d) Sahabat Yatim Cemerlang atau yang biasa disebut SAYANG yaitu program pemberian beasiswa pendidikan kepada anak-anak yatim piatu, Beasiswa diberikan setiap semester. Hingga Juli 2012 tercatat 3.000 lebih anak yati piatu yang mendapatkan beasiswa pendidikan. Selain program pemberian beasiswa, diberikan pula program bantuan peralatan sekolah kepada anak anak yatim piatu. Agar hanya sekedar menerima dana bantuan anak-anak yatim piatu ini juga diberikan pembinaan. Setiap dua minggu sekali mereka berkumpul unuk mengikuti pembinaan yang diberikan Nurul Hayat. Database anak asuh yang terintergrasi, akurat dan lengkap dalam sistem yang terkomputerisasi, memberikan kesempatan masyarakat untuk menjadi orang tua asuh dengan mengetahui biodata lengkap mereka.

e) Sekolah Anak Sholeh (SAS) yaitu program sosial bagi anak yang tidak mampu agar juga bisa memperoleh pendidikan yang layakdi usia dini. Lokasinya berada di jalan golf II/14 Surabaya daerah padat pnduduk, sekolah Anak Sholeh (SAS) yayasan Nurul Hayat memberikan subsidi khusus berupa pembiayaan/beasiswa untuk Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bagi anak yang tidak mampu atau dengan keluarga ekonomi lemah. Sekolah Anak Sholeh meliputi, PAUD atau Kelompok Bermain dan TK.

f) Kampus Enterpreneur Penghafal Al-Qur'an (KEPQ) yaitu gagasan yang dikeluarkan oleh Nurul Hayat dalam memberikan pebekalan kepada para

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghafal Al- Qur'an untuk meraih kualitas hidup yang lebih baik dan sejahtera lewat pendidikan entrepreneurship. Indonesia merupakan Negara terbanyak dalam jumlah lembaga pendidikan pondok pesantren. Di jawa timur saja pada tahun 2005 tercatat ada 3.582 pondok pesantren yang terdaftar di Departemen Agama. Diantara ribuan pesantren tersebut ada yang berfokus pada kurikulum menghafal Al-Qur'an. Setiap tahun ada ratusan penghafal Al- Qur'an yang lulus dari pondok tersebut. Selama ini mereka menghabiskan waktunya untuk menghafal Al-Qur'an saja. Beberapa wawancara dengan beberapa santri memulai menghafal Al-Qur'an dimulai dari SD sampai dengan SMA. Namun demikian, ditengah penghargaan dan penghormatan kepada penghafal Al-Qur'an tersebut, ada celah masih memunculkan keprihatinan. Fakta dilapangan, secara materi mereka jauh dari kesan orang-orang yang dimuliakan (setidaknya memuliakan itu mengacu kepada pengormatan yang dilakukan oleh rasulullah dan para sahabat generasi penghafal Al-Qur'an) sebagaimana mereka hidup dalam kondisi yang kadang dibawah standar. Ada dua faktor penyebab saling berkaitan. Pertama, rendahnya kesadaran ummat memberikan penghargaan kepada mereka. Ketekunan mereka dalam menjaga kalam-kalam Allah, semestinya dilihat sebagai bagian dari dakwah islam yang perlu didukung sebagaimana dakwah islam yang lain. Gagasan pendirian pesantren ini lahir karena rasa empati dan simpati Nurul Hayat dengan kondisi para alumnus penghafal Al-Qur'an (dari pondok pesantren) ketika kembali ke lingkungan sosial sebenarnya itu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterbatasan kompetensi kerja, membuat mereka kadang tersisih dalam persaingan dunia kerja.

Dalam kampus ini, Nurul Hayat membimbing mereka mengembangkan kompetensi diri seraya tetap memberikan pelajaran terhadap paham keislaman mereka seperti belajar ilmu tafsir dan hadist. Tak semua lulusan kampus ini semuanya menjadi pengusaha atau entrepreneur, mudah-mudahan dengan kecukupan kompetensi, akan membuat mereka menjadi profesional yang berkualitas dan berdaya saing

g) Senyum Hari Raya (SERAYA)

Kita semua pasti bahagia dan bergembira ketika menyambut datangnya hari kemenangan Hari Raya Idul Fitri. Segala keperluan kita persiapkan mulai dari membeli baju baru, jajanan dan kebutuhan hari raya yang lainnya untuk memeriahkannya. Kebahagiaan itu akan semakin sempurna apabila kita dapat berbagi dengan saudara kita yang belum beruntung. Dalam kemasan Program Senyum Hari Raya (SERAYA) kita akan dapat membuat senyum lebih dari 4.500 anak yatim, 1.500 anggota Majelis Ta'lim Abang Becak (Matabaca) dan 1.200 Guru Al-Qur'an dengan memberikan santunan beberapa paket sembako dan bingkisan lebaran untuk tiap orang. Program ini pastinya akan membuat mereka tersenyum lebih bahagia di hari raya.

2. Pemberdayaan Ekonomi Dhuafa, dalam hal ini Nurul Hayat memiliki beberapa program dalam pemanfaatan ZIS, antara lain:

a) Penciptaan Lapangan Kerja mandiri menurut Nurul Hayat zakat akan memiliki daya ubah jika pemanfaatan lebih bersifat pemberdayaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibandingkan dengan kebutuhan konsumtif. Dalam program yang biasa disingkat PILAR MANDIRI Nurul Hayat memberikan modal kerja dan pelatihan kepada mustahiq binaan hingga mereka bisa menjalankan usahanya sendiri. Dalam program ini memiliki misi yaitu merubah orang yang berhak zakat menjadi wajib zakat dengan semboyan Mustahiq To Muzakki. Sampai saat ini program ini mampu membantu sekitar 1.000 fakir miskin untuk menjalankan usahnya

b) Intensif bulanan Guru Al-Qur'an (IBUQU) adalah program pemberian insntif kepada guru-guru TPQ, yang telah berdedikasi untuk mengajar Al-Qur'an kepada para siswa. Program ini muncul karena melihat kurangnya perhatian dan penghargaan masyarakat terhadap para pengajar Al-Qur'an. Program ini sudah berjalan di Jatim dan Jateng, dan ada juga program turunan dari IBUQU yaitu program Peganugrahan Guru-Q Inspirasiku, yaitu sebuah penghargaan atas dedikasi dan perjuangan para pengajar Al-Qur'an. Dalam hal ini Nurul Hayat mencarikan perusahaan dan donatur untuk tahun 2013 Nurul Hayat degan dibantu para donatur dan perusahaan dapat memeberngkatkan 5 guru inspiratif tersebut. Selain memberikan insentif langsung ke pengajar Al-Qur'an, Nurul Hayat juga memfasilitasi berjalannya belajar mengajar Al-Qur'an agar belagsung baik, melalui pelatihan-pelatihan dan pemenuhan fasilitas fisik beberapa TPQ yang minim fasilitas.

c) Tanda Cinta Untuk Penghafal Al-Quran (TAFAQUR) adalah program dengan memberikan bantuan kepada penghafal al-Quran berupa pemberian bantuan setiap bulannya. Ketika mereka gigih menjaga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hafalannya. Penerima TAFAQUR salah satunya adalah orang-orang yang hafal Al-Qur'an 30 Juz Beasiswa pendidikan kepada pelajar atau mahasiswa yang memilih komitmen untuk menghafal Al-Qur'an 30 juz, selanjutnya dalam dua bulan mereka harus berhasil menambah minimal 1 juz.

3. Program Dakwah, Nurul Hayat juga memiliki program dakwah diantaranya sebagai berikut.

   a) Majelis Ta'lim Abang Becak (MATABACA) adalah sebuah program yang diciptakan oleh Nurul Hayat untuk memberikan ajaran agama kepada para tukang becak. Dengan pendekatan kekeluargaan Nurul Hayat berhasil menyatukan ribuan tukang becak dalam kelompok pengajian. Setiap bulan mereka menyisihkan waktu untuk datang ke masjid-masjid dilaksanakannya ta'lim. Sebagai apresiasi atas kesediaan mereka untuk mengaji, Nurul Hayat memberikan layanan berobat gratis, pinjaman tanpa bunga, dan santunan hari raya. Sampai saat ini program MATABACA telah menjangkau hampir diseluruh pangkalan tukang becak di kota Surabaya dengan jumlah taklim 1560 orang, dari 32 pangkalan becak yang ada di seluruh kota Surabaya.

4. Program Kesehatan, Nurul hayat juga memiliki beberapa program yang ditunjukan kepada para fakir miskin, Program tersebut antara lain:

   a) Praktek Medis Sosial yaitu sebuah program kesehatan masyarakat ekonomi menengah kebawah adalah salah satu masalah yang perlu diperhatikan. Kita juga tidak dapat memungkiri bahwa kesehatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan hal utama untuk semua kalangan. Nurul Hayat dalam hal ini membentuk layanan kesehatan berupa klinik layanan umum. Dalam hal ini pendirian lokasinya ditempatkan di sasaran yang tepat padat penduduk. Dari data Nurul Hayat yang ada tentang Praktek Medis Sosial dikunjungu setiap bulannya mencapai 1.000 pasien.

b) Program Santunan Ibu Hamil dan Pengobatan (SAHABAT) yaitu program sosial Nurul Hayat di bidang kesehatan setelah PRAKTIS. Yayasan Nurul Hayat memberikan bantuan uang tunai kepada dhuafa yang:

1) Dalam proses kehamilan da selama masa perawatan saat sebelum dan saat kelahiran. Dalam implementasi juga menyentuh aspek keagamaan yaitu spiritual dan dakwah, tidak semat-mata hanya member bantuan, dengan adanya pemberian pengajian dan kajian keislaman tentang bab mengandung dan cara mendidik anak. Pemberian nutrisi dan makanan bergizi juga diberikan tiap kali kajian. Dengan demikian sang ibu dan janin mendapatkan nutrisi jasmani dan rohani sekaligus. Ibu hamil yang secara rutin datang dan mengikuti kajian akan mendapatkan voucher dengan nominal tertentu, dimana voucher tersebut dikumpulkan dan jika mendekati masa persalinan bisa ditukarkan uang tunai untuk biaya persalinan. Dalam hal ini ada persyaratan untuk mendapatkan program ini yitu berasal dari keluarga yang tidak mampu, dengan dibuktikan surat keterangan tidak mampu dari RT/RW setempat, dan bersedia mengikuti kajian yang disediakan oleh Nurul Hayat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Membutuhkan bantuan berobat kerumah sakit dengan penyakit yang tergolong berat sehingga membutuhkan penanganan rawat darurat atau operasi. Untuk saat ini program ini masih berjalan di Nurul Hayat Wilayah Surabaya dan kedepannya nanti akan diusahakan berkembang di cabang lain.

c) Aksi Tanggap Bencana yaitu program pemberian bantuan logsitik bagi korban yang terkena bencana alam baik berupa bantuan pangan,obat-obatan serta kebutuhan makanan pokok yang lainnya dan sangat diperlukan untuk merigankan beban saudara kita yang tertimpa musibah. Bantuan langsung diberikan oleh team SIGAB Nurul Hayat kepada masyarakat baik yang berada di dalam kota maupun luar kota

3. Layanan-Layanan LAZNAS Nurul Hayat

Setiap lembaga LAZ memiliki sebuah badan usaha agar meningkatkan prkembangan lembaga tersebut, begitu juga yang dilakukan oleh LAZNAS Nurul Hayat, lembaga ini sudah banyak melalukan pengembangan atau inivasi untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga tersebut. Layanan yang dimiliki antar lain;[68]

a) Layanan jemput zakat yaitu sebuah layanan yang ditunjukan kepada muzzaki untuk mempemudah dalam pembayaran zakat di LAZNAS Nurul Hayat. Sistem ini mudah karena pegawai akan datang ketempat dimana

[68] www.nurulhayat.org Layanan-layanan Nurul Hayat (diakses pada 19 januari 2020, pukul 10.44)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

muzzaki ingin berzakat, yang sebelumnya konfirmasi terlebih dahulu ke kantor.

b) Layanan Haji dan Umrah yaitu sebuah layanan yang diberikan oeh Nurul Hayat bagi calon jamaah Haji ataupun Umrah. Layanan ini memiliki 3 komitmen diantarnya yaitu melayani dan mendampingi, administrasi nudah dan insyaallah berkah.

c) Nurul Hayat Training Center yaitu sebuah layanan yang dimiliki oleh Nurul Hayat yang memberikan dakwah dengan mengembangkan SDM guna menmbangun kompetensi kecerdasan spiritual dan emosional pribadi

d) KJKS Pilar Mandiri adalah sebuah koperasi jasa keuangan yang berbasis syariah yang digagas oleh Nurul Hayat dengan tujuan menjadi penggerak ekonomi ummat serta membangun tatanan ekonomi islam. Koperasi ini berdiri bedasarkan Badan Hukum No. 496/BH/XVI.37/2012, NPWP 31.609.691.615.000.

e) Aqiqah Nurul Hayat yaitu sebuah layanan untuk mempermudah yang ingin melakukan aqiqah.

f) Percetakan Nusa Hikmah sebuah layanan percetakan yang dimiliki oleh Nurul Hayat yang sudah berkembang sampai saat ini, dengan filosofi kualitas hebat, tepat waktu dan bernilai sedekah.

g) Herbal Shoup Nurul Hayat yaitu penjualan obat-obatan herbal tanpa menggunakan bahan kimia yang dikemas sendiri.

h) Layanan Barbeku yaitu sebuah layanan mensedekahkan barang yang sudah tidak kepakai atau barag bekas yang masih layak pakai yang nantinya barang bekas tersebut akan dijual dan uang yang terkumpul

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk medukung program sosial dan dakwah yang dimiliki oleh Nurul Hayat.

B. Implementasi Upah Islam (Ujrah) pada LAZNAS Nurul Hayat Surbaya

Bedasarkan hasil wawancara kepada Manajer HRD LAZNAS Nurul Hayat diketahui bahwa sistem upah yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat Surabaya sebagai berikut:

a) LAZNAS Nurul Hayat merupakan yayasan Amil Zakat yang tentu saja menerapkan sistem islam dalam setiap kegiatan usahanya tak luput pula dalam sistem pengupahan karyawan LAZNAS Nurul Hayat menurut data yang penulis peroleh ada beberapa sistem pengupahan secara islam yang diterapkan kepada karyawan yang pertama ada sesuai dengan tingkat kesejahteraan umat, umat yang dimaksud disini adalah karyawan LAZNAS Nurul Hayat dalam sistem ini batasan tentang upah menurut dewan pengupahan adalah;[69] upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

[69] H.R. Abdussalam dan Adri Desafuryanto, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: PTIK, 2015) Hlm 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandagan islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam Al- Quran juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Dalam surat an-Nisa' ayat 135 Allah menegaskan:[70]

"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu." (QS.An Nisa': 135).

Berikut penuturan dari Ibu Tantri selaku manajer HRD Nurul Hayat dalam wawancara :

" Jadi yang pertama upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya, dan harus sesuia dengan jabatan atau kinerja karyawan serta dedikasi kepada yayasan, upah juga dapat berganti setiap tahun tergantung dengan kebijakan pemerintah namun kami tetap megusahakan agar menunjang kehidupan karyawan yang bekerja disini "[71]

[70] Kementrain Agama RI, Al-Quran dan Tafsirnya Jilid VII (Jakarta: Lentera Abdi, 2010) hlm. 209
[71] Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya, 15 Januari 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1

Data Upah Karyawan Perbulan Tahun 2015 – 2019

No	Jabatan	Upah				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Opr kantor	Rp. 2.300.000	Rp. 2.350.000	Rp. 2.450.000	Rp. 2.550.000	Rp. 2.700.000
2	Castemer Servise	Rp. 2.500.000	Rp. 2.600.000	Rp. 2.700.000	Rp. 2.850.000	Rp. 3.000.000
3	HRD	Rp. 3.600.000	Rp. 3.700.000	Rp. 3.8000.000	Rp. 4.000.000	Rp. 4.200.000
4	Satpam	Rp. 1.300.000	Rp. 1.350.000	Rp. 1.400.000	Rp. 1.550.000	Rp. 1.650.000

b) Selanjutnya menurut hasil wawancara sistem pengupahan menurut islam yang diberlakukan LAZNAS Nurul Hayat adalah tidak menunda nunda pembayaran upah hal ini diberlkukan kepada seluruh karyawan LAZNAS Nurul Hayat dalam sistem ini yayasan Nurul Hayat selalu berusahan membayar upah pekerja tepat waktu yaitu setiap tanggal 29 akhir bulan, hal itu terdapat juga dalam kontrak kerja yang telah disetujui oleh yayasan dan karyawan yang akan bekerja di LAZNAS Nurul Hayat, bahkan jika ada karyawan melakukan pekerjaan diatas jam kerja atau yang biasa disebut lebur maka upah lebur akan diberikan langsung keesokan harinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Kami saat membayarkan gaji sebisa mungkin tepat waktu saat tanggal 29 akhir bulan sesuai dengan akad yang telah disetuji kedua belah pihak saat akan mulai bekerja dan kami selalu memberikan uang intensif atau uang lembur keesokan harinya agar karyawan dapat menerima upah lebih dan menerima uang gaji pokok setiap bulannya"[72]

Pengusaha *(Muta'jir)* berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, atau bulanan. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah saat pekerjaan itu sempurna atau diakhiri pekerjaan sesuai kesepakatan, jangan ditunda-tunda. Jika diakhiri tanpa ada udzur, maka termasuk bertidak zalim. [73]

Allah SWT berfirman mengenai anak yang disusukan oleh istri yang telah diceraikan yang artinya *"kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untkmu maka berikanlah kepada mereka upahnya"* (Q.S At- Talaq:6)[74]

Ayat diatas memerintahkan untuk memberikan upah itu secepatnya setelah selesainya pekerjaan huruf "fa" pada kalimat *"fa'tu ujurahunna"* untuk tartib dan ta'qib. Makna tartib: bahwa yang kedua setelah yang pertama. Makna ta'qib adalah yang kedua terjadi segera setelah yang pertama tanpa dijeda. Dalam tradisi Nabi saw, ada perintah memberikan upah sebelum keringat pekerja si pekerja kering. Dari Abdul bin Umar, Nabi saw. Bersabda yang artinya "*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya keing*". (HR.

[72] Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya, 15 Januari 2020
[73] Kementrain Agama RI, Al-Quran dan Tafsirnya Jilid VII (Jakarta: Lentera Abdi, 2010) hlm. 103

[74] Ibid 227

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ibnu Majah, Shahih). Maksud hadist tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al-Munawi mengatakan "diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksudmemberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menujukan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering" (Al-Munawi, Juz 1:718)[75]

Dalam islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut telah diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Sebenarnya menurut islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upsh yang telah disepakati. Jika ditunda maka hal itu menjadi hutang pengusaha kepada karyawannya sejumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaanya, majikan haruslah menepati janjinya.[76]

---

[75] Jimmy Joses, *Hak dan Kewajiban Pekerja* (Jakarta: Trans Media Pustaka, 2016). Hlm 62
[76] http://www.muttaqinhasyim.wondpress.com (deakses pada hari jumat pada tanggal 20 Januari 2020 pukul 12.00 wib)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menunda pemberian gaji kepada pegawai padahal majikan tersebut mampu termasuk kezaliman. Nabi saw. Bersabda yang artinya "*menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezaliman*." (HR. Bukhari dan Muslim). Bahkan orang seperti yang ini halal lehormatannya dan layak mendapat sanksi, sabda Nabi saw. Yang artinya "*orang yang menunda kewajiban, halal kehormatannya dan pantas mendapatkan hukuman*" (HR. Abu Daud no. 3628). Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakana pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zalim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatan tersebut. [77]

c) Disamping itu LAZNAS Nurul Hayat juga memberlakukan sistem pemotongan gaji untuk zakat secara otomatis sebesar 2% dari gaji yang mereka dapatkan untuk dapat disedekahkan kepada orang yang lebih membutuhkan dan yayasan panti asuhan milik Yayasan Nurul Hayat.Berikut penuturan dari ibu Tantri Manjer HRD

> "Disini karna kami lembaga amil zakat maka kami memberlakukan potongan gaji 2% untuk zakat dan akan diberikan kepada lembaga zakat dan panti asuhan nurul hayat ini berlaku bagi karyawan yang sudah memenuhi syarat secara akidah islam atau telah mencapai nisab gajinya utuk dipotong zakat, biasanya kami melakukan survei terlebih dahulu apakah pegawai ini sudah layak untuk mengeluarkan zakat atau belum mengingat banyaknya beban tanggungan yang ditanggung karawan"[78]

[77] Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Live and general) konsep dan sistem operasional*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2004). Hlm 42-44
[78] Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya, 15 Januari 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem ini sepenadapat dengan dengan sistem zakat profesi yang di kemukakan oleh Syaikh Abdur Rahman Hasan, Syaikh Abdul Wahab Khalaf dan Syaikh Yusuf Qaradhawi, mereka berpendapat bahwa semua penghasilan melalui kegiatan profesi dokter,konsultan, seniman, akunting, notaris, dan sebagainya, appabila telah mencapai nisab, maka wajib dikenakan zakatnya, para peserta muktamar internasional pertama tentang zakat di Kuwait pada 29 Rajab 1404 / 30 April 1984 M juga sepakat tentang wajibnya zakat profesi bila mencapai nisab, meskipun mereka berbeda pendapat dalam cara mengeluarkannya. Pendapat ini dibangun bedasarkan:

Aya-ayat Al- Qur'an yang bersifat umum yang mewajibkan semua jenis harta untuk dikeluarkan zakatnya seperti QS. At- Taubah: 103, QS Al- Baqarah: 267, dan QS Adz-Zaariyat 19, demikian pula penjelasan Nabi SAW yang bersifat umum terhadap zakat dari hasil usaha atau profesi. Dalam ayat tersebut, Allah menegaskan bahwa segala hasil usaha yang baik-baik wajib dikeluarkan zakatnya. Dalam hal ini termasuk juga penghasilan (gaji) dari profesi sebagai dokter, konsultan, seninam, akunting, notaris, dan sebagainya, sayyid Quthub dalam tafsirnya *Fi Zhilalil Qur'an* juga pernah menyatakan bahwa nash ini mencakup seuruh hasil usaha manusia yang baik dan halal dan mencakup pula seluruh yang dikeluarkan Allah SWT dari dalam dan atas bumi, seperti hasil-hasil pertanian, maupun hasil pertambangan seperti minyak. Karena itu nash ini mencakup semua harta baik yang terdapat di zaman RasulullahSAW maupun di zaman sesudahnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semuanya wajib dikeluarkan zakatnya dengan ketentuan dan kadar sebagaimana diterangkan dalam sunnah Rasulullah SAW, baik yang sudah diketahui secara langsung maupun yang diqiyaskan kepadanya (Fi Zilalil Qur'an: Juz 1, hal 310-311)

Imam Al- Qurtubi dalam tafsier Al- Jaami' Li Ahkaam Al Qur'an pernah mengutip pekataan Muhammad bin Sirin dan Qathadaah yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kata-kata "Amwal" (harta) pada QS. Adz-Zaariyat: 19, adalah zakat yang diwajibkan, artinya semua harta yang dimiliki dan semua penghasilan yang didapatkan, jika telah memenuhi persyaratan kewajiban zakat, maka harus dikeluarkan zakatnya.[79]

C. Jaminan Sosial Takaful Yang Diterapkan LAZNAS Nurul Hayat

Jaminan sosial yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat adalah jaminan sosial takaful, jaminan sosial takaful sendiri adalah asuransi yang berlandaskan asas syariah atau keislaman.

> "Jadi disini menerapkan jaminan asuransi syariah takaful yang dikelola saya sebagai menejer HRD disini dan dana dari peserta takaful disimpan oleh perusahaan. Takaful sendiri didirikan untuk lebih menjamin kesejahteraan karyawan dan bukan hanya karyawan saja yang mendapat jaminan takaful ini namun juga keluarga karyawan LAZNAS"[80]

Asuransi syariah atau takaful prinsipnya bukan transaksi, sistem yang digunakan adalah tabbaru (dana kebajikan) dana tersebut

[79] Tafsir Al-jaami' *Li Ahkaam Al-Qur'an*, jilid 9 hlm 37
[80] Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya,15 Januari 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikumpulkan dari peserta jaminan sosial takaful dan akan diberikan kepada yang mengalami musibah adapun beberapa mekanisme takaful adalah:

a) Setiap peserta (bukan tertanggung), memberikan kontribusi (bukan membayar premi) kedalam *pool of found* (dana kebajikan atau tabarru)
b) Sesama peserta jaminan sosial takaful melakukan akad terlebih dahulu dengan peserta lain, untuk bersama-sama mengupulkan dana tabarru tersebut
c) Utuk melakukan pengelolaan dana tabarru, ditunjuknya pengelola asuransi syariah atau takaful operator
d) Pengelola takaful melakukan analisis (baik secara matematis, statistik, aktuaria, kondisi pasar,dsb) guna menentukan tarif yang dianggap sesuai faktor resiko
e) Apabila ada salah satu peserta takaful yang megalami musibah kemalangan, karena takdir Allah SWT, maka adalah tugas dari pengelola asuransi syariah mewakili seluruh peserta memberikan santunan atau manfaat dari asuransi takaful tersebut
f) Prinsipnya, manfaat yang diterima oleh seorang yang mengalami musibah adalah santunan dari peserta lain. Jadi seagai seorang peserta selain itu bisa mendapatkan jaminan manfaat bilamana ia mengalami musibah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Syarat-syarat Menjadi Peserta Takaful**

a) Yang pertama syarat untuk menjadi peserta asuransi takaful karyawan LAZNAS Nurul Hayat adalah harus minimal 3 tahun bekerja dan mengabdi pada yayasan Nurul Hayat ini dikarenakan setelah 3 tahun karyawan baru akan diangkat menjadi karyawan tetap di LAZNAS Nurul Hayat

> "Syarat yang paling penting untuk menjadi peserta jaminan sosial takaful adalah sudah diangkat oleh yayasan menjadi karyawan tetap yaitu kurang lebih 3 tahun masa kerja"[81]

b) Memiliki kwitansi pembayaran dari rumah sakit jika mengalami musibah terkena penyakit atau dari sekolah utuk mendapatkan dana pendidikan untuk anak karyawan LAZNAS Nurul Hayat

> "Syarat berikutnya memiliki kwitansi pengeluaran rumah sakit atau biaya masuk sekolah karna itu akan menjadi bukti berapa biaya yang mereka keluarkan selama sakit dan setelah itu baru bisa diajukan ke HRD setelah kami akan ajukan pencairan"[82]

c) Aktif dalam melakukan iuran setiap bulan atau dana tabarru, biasanya karyawan LAZNAS Nurul Hayat melakukan iuran setelah gaji atau upah mereka turun yaitu sebesar Rp. 500.000.00 per karyawan dana tersebut kemudia dikumpulkan kepada pengelola dana takaful yaitu ibu Tantri selaku manager HRD LAZNAS Nurul Hayat

> "Tentu saja harus melakukan pembayaran iuran perbulan kepada pengelola takaful sebesar RP. 500.000,00 jika selama 3 bulan tidak lagi membayar iuran tersebut secara sah karyawan tersebut tidak akan mendapat jaminan sosial atau dinyatakan keluar'[83]

---

[81] Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya, 15 Januari 2020
[82] Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya, 15 Januari 2020
[83] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Mendapat persetujuan dari pengelola asuransi takaful yaitu ibu Tantri selaku HRD jika sudah memenuhi syarat maka dana takaful bisa segera dicairkan

> "Selaku pengelola wajib mendapat persetujuan dari saya setelah semua syarat terpenuhi baru akan saya ajukan kepada yayasan sebagai penyimpan dana takaful karyawan, namun perlu digaris bawahi tidak semua pengajuan yang masuk kita setujui karna ada berbagai faktor salah satunya karyawan yang mengajukan sedang bermasalah dengan yayasan"[84]

Tabel 3.2

Data Jaminan Sosial Takaful Karyawan Dari Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jaminan Sosial Perbulan	Jaminan sosial Pertahun
1.	2015	122 Karyawan	Rp. 28.780.000,00	Rp. 230.200.000,0
2.	2016	148 Karyawan	Rp. 46.700.000,00	Rp. 260.000.000,0
3.	2017	160 Karyawan	Rp. 50.690.000,00	Rp. 320.000.000,0
4.	2018	184 Karyawan	Rp. 69.500.000,00	Rp. 401.590.000,0
5.	2019	238 Karyawan	Rp. 83.290.000,00	Rp. 540.100.000,0

Jaminan sosial takaful tersebut diberikan sesuai dengan kebutuhan atau musibah yang menimpa peserta yang mebgikuti jaminan sosial takaful adapun karyawan yang akan menikah dan sudah menjadi karyawan tetap LAZNAS Nurul Hayat apabila menjadi peserta jaminan sosial takaful juga akan mendapat Jaminan sosial pernikahan sebesar Rp. 3.000.000,00

[84] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Peran Upah dan jaminan sosial Islami Terhadap Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan

Bedasarkan hasil pengamatan dari wawancara, diketahui bahwa upah dan jaminan sosial islami berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan LAZNAS Nurul Hayat. Survei yang telah dilakukan penulis menyatakan bahwa jaminan sosial dan upah secara islami sangat berpengaruh. Dengan adanya jaminan sosial dan Upah berkonsep syariah ini karyawan merasa kesejahteraannya lebih terjamin, hal ini sangat membantu bagi karyawan mengatasi masalah kedepan yang tidak pernah diduga, dan dengan adanya upah berkonsep islam mereka merasa lega karena bisa bersedekah tanpa harus susah payah mencari kembali lembaga amil zakat. Namun juga terdapat sedikit kendala dimana disampaikan bahwa biaya setiap bulannya untuk jaminan sosial takaful cukup mahal yaitu sekitar Rp. 500.000,00. Berikut adalah penuturan sejumlah karyawan LAZNAS Nurul Hayat cabang Gunung Anyar Surabaya yang menjadi peserta jaminan sosial takaful yayasan:

> "Dengan adanya takaful ini *mbak* sangat membatu kebutuhan kami kalau ada keluarga yang sakit atau saya sendiri yang sakit akan ditanggung oleh perusahaan"[85]

> "Banyak sekali manfaat dan gunanya mengikuti jaminan sosial takaful, soalnya kan kadang anak sama suami suka kadang sakit dan masuk rumah sakit kalo ikut tafakul biayanya bisa ditanggung yayasan"[86]

> "Manfaatnya kalau upahnya seperti ini mbak saya bisa zakat secara otomatis dan gak lupa untuk zakat setiap bulannya toh ya gak besar-besar banget dipotongnya"[87]

> "Dengan mendapat asuransi dari takaful saya merasa sangat terbantu ketika kemarin sakit mendapat dana dari asuransi takaful, kemarin juga anak

[85] Nisa, CS Kantor Pusat, *Wawancara*, Surabaya, 15 Januari, 2020.
[86] Pak Khodir, karyawan bagian Aqiqah,Wawancara, Surabaya, 15, januari 2020
[87] Pak Jamal, Satpam Kantor Pusat, *Wawancara*, Surabaya, 15, Januari 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

waktu masuk sekolah dapat biaya dari asuransi, sangat membantu pokoknya, kalau soal gaji yang diberikan ya bagus mba soalnya ka nada akadnya jadi tidak takut kedepannya dan terjamin"[88]

" Jika hanya mengandalkan gaji saya saja mbak tidak cukup untuk membiayai Rumah sakit jika ada anggota keluaga yang sakit karna itu sangat mahal Alhamdulillah takaful sangat membantu namun ya gitu mbak biaya asuransinya juga lumayan dipotongnya"[89]

Dari penuturan beberapa karyawan yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial islami takaful dan mendapat upah secara islami menunjukan jaminan sosial dan upah secara islami ini berperan banyak dalam mensejahterakan karyawan, karyawan menjadi dapat hidup dengan sejahtera dengan upah yang sesuai dengan jabatan dan kesejahteraan mereka, mereka juga senang dapat berzakat tanpa harus susah payah langsung dipotong dari gaji mereka.

[88] Indah, HRD Kantor Pusat, *Wawancara*, Surabaya, 15, Januari 2020
[89] Ellena, Staf Kantor Pusat, *Wawancara*, Surabaya, 15, Januari 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS UPAH DAN JAMINAN SOSIAL ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI LAZNAS NURUL HAYAT

Diketahui agar karyawan loyal kepada perusahaan memerlukan upaya untuk membuat kebijakan mengenai kesejahteraan karyawan atau pegawai perusahaan, perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawam adalah asset bagi perusahaan karna tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak akan dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaansebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.[90] Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraan jangan hanya menuntut kewajiban saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan tidak diselesaikan[91]. Merujuk pada bab 2 produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivita, manajemen dan kesempatan berprestasi. Selain itu menurut winiardi (2002) mengemukakan bahwa istilah motivasi berasal dari perkataan lain yaitu *movere* yang berarti menggerakan *(to move)*. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan agar

[90] Justine T. Sirait, *Memahami Aspek Aspek-pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, Hlm 184
[91] Bambang Kussriyanto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta: PT Gramedia, 1986, Hlm 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai keputsan menurut Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motiv untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.di dalam cara untuk memotivasi kinerja karyawan terdapat salah satunya meningkat sistem upah atau gaji financial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi, bonus dan tunjangan motivasi ini merupakan faktor yang berpengaruh penting.Namun dalam hal ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan kehilangan motivasi dan produktivitas kerja mereka, disini LAZNAS Nurul Hayat sebuah yayasan berbasis islam yang sudah berdiri dari tahun 2001 dalam upayanya untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan sistem pengupahan berbasis islam dan juga jaminan takaful yang akan diberikan kepada peserta yang mengikuti jaminan tersebut diharapkan usaha ini dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan saat bekerja sehingga perusahaaan dapat berjalan dengan optimal. Dalam hal ini sebisa mungkin LAZNAS Nurul Hayat mengoptimalkan sistem sistem yang ada dan juga sangat menjaga kesejahteraan dari karyawan.

A. Analisis Upah dan Jaminan Sosial Islami Terhadap Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan

1. Analisis Upah Prespektif Islam dalam Menunjang Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan LAZNAS Nurul Hayat

Diketahui wawancara dalam wawancara dengan manajer HRD LAZNAS Nurul Hayat pada tanggal 15 januari 2020 dalam penuturannya LAZNAS Nurul hayat adalah sebuah nanguangan yayasan yang didalamnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banyak kegiatan-kegiatan keislaman, termasuk juga dalam sistem penggajian terhadap karyawan LAZNAS Nurul Hayat dalam sistem ini LAZNAS Nurul Hayat menganut pada AL-Qur'an dan Hadist dan sebisa dalam hal ini salah satu cara LAZNAS Nurul Hayat dalam mensejahterakan karyawan dan tetap dalam prinsip islamiah salah satunya memenuhi hak-hak para pekerja sesuai syariat islam berikut adalah beberapa sistem pengupahan yang terdapat dalam pengupahan LAZNAS Nurul Hayat:

a) Sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan LAZNAS Nurul Hayat disini yang dimaksud sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan LAZNAS Nurul Hayat Adalah mencerminkan keadilan bagi seluruh karyawan karyawan akan mendapat upah sesuai dengan kinerja dan kontribusi untuk LAZNAS Nurul Hayat tentu saja dengan menimbang aspek dari segi perkenomian karyawan yaitu degan memberi perjanjian akad sebelum bekerja dengan LAZNAS Nurul Hayat, supaya karyawan mengetahui upah yang akan diterima dan mempertimbangkannya terlebih dahulu. Merujuk pada bab 3 dari hasil wawancara dengan adanya sistem pengupahan seperti ini diharapkan dapat lebih menunjang kesejahteraan karyawan dengan kesejahteraan dan kemakmuran karyawan beserta keluarga maka motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan semakin terpacu, seperti yang telah disampaikan tentang upah menurut dewan dewan pegupahan upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan atau balas jasa dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dinyatakan dalam bentuk uang yang telah di tetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

b) Dipotong untuk zakat sebesar 2%, ini dilakukan supaya agar karyawan selalu mematuhi peraturan agama yang memang hukumnya harus mengeluarkan zakat 2%, jika sudah memenuhi syarat-syarat wajib zakat ini juga dapat memudahkan karyawan supaya tidak bersusah payah mencari lembaga amil dan zakat yang terpercaya karna mereka sudah otomatis bersedekah. Merujuk pada bab 3 dalam hasil wawancara dengan manajer HRD LAZNAS Nurul Hayat Surabaya pada tanggal 15 Januari 2020 karna Nurul Hayat adalah yayasan yang didirikan untuk bisa menjaga kemakmuran seluruh masyarakat islam di Indonesia maka diberlakukan pemotongan gaji sebesar 2% untuk zakat, engan demikian LAZNAS Nurul hayat berharap agar selain mendapat gaji atau upah karyawan juga mendapat pahala dari ALLAH SWT atas zakat yang mereka sisihkan setiap bulannya dan juga dapat berguna untuk masyarakat sekitar dan anak-anak yatim piatu yang berada dalam nauangan yayasan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Sistem ini sependapat dengan sistem zakat profesi yang dikemukakan oleh Syaikh Abdur Rahman Hasan, Syaikh Abdul Wahab Khalaf dan Syaikh Yusuf Qaradhawi, mereka berpendapat bahwa semua penghasilan melalui kegiatan profesi apabila mencapai nisab, maka wajib dikenakan zakatnya.

c) Menyegerakan membayar upah pekerja, LAZNAS Nurul Hayat selalu memberikan upah pad karyawannya tepat pada tanggal 29 setiap akhir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bulan sesuai dengan kontrak yang telah disetujui, bahkan setiap ada karyawan LAZNAS Nurul Hayat yang kerja diatas jam kerja atau bisa dikatakan lembur akan mendapatkan upah lembur tersebut keesokan harinya.merujuk pada bab 3 dalam islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut telah diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha atau perusahaan, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Sebenarnya pengusaha atau pemilik perusahaan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda maka hal itu menjadi hutang pemilik perusahaan kepada karyawan sejumlah upah yang ditunda tersebut. Oleh karena hal tersebut LAZNAS Nurul Hayat menjaga dan berusaha agar sebisa mungkin tidak dzolim atau ingkar kepada karyawannya

Menurut wawancara dengan para karyawan LAZNAS Nurul Hayat pada tanggal 15 Januari 2020 dalam melakukan sistem pengupahan ini sangat menguntungkan karna terjamin upah yang mereka dapatkan akan sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka dalam bekerja dan mengabdi pada LAZNAS Nurul Hayat, dengan akadanya akad sebelum bekerja mereka juga merasa aman dan tidak resah akan upah yang kadang telat tidak dibayarkan. Dalam sistem ini juga terdapat pemotongan gaji sebesar 2% untuk zakat ini sangat membuat karyawan LAZNAS Nurul Hayat terbantu akan melaksanakan kewajiban membayar zakat karna kadang suka lupa akan membayar zakat tepat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

waktu dan memudahkan tidak harus mencari lembaga amil zakat lain untuk menyalurkan zakatnya. Selain mendapat gaji dan insentif atau uang lembur mereka juga insyaallah menapat pahala untuk setiap zakat yang mereka keluarkan. Dengan adanya sistem upah secara islam ini karyawan menjadi lebih tenang dan terjamin dan merasa tidak akan terdzolimi dikemudian hari mereka merasa motivasi kerja mereka akan terpacu mengingat baiknya sistem yang diberlakukan di LAZNAS Nurul Hayat ini mereka ingin bekerja dengan lebih baik karna merasa LAZNAS Nurul Hayat tempat mereka bekerja juga memberlakukan mereka dengan baik dengan seperti ini produktivitas atau output yang mereka berikan kepada perusahaan juga akan lebih baik dan besar lagi

Banyak manfaat yang didapatkan dengan diterapkannya sistem pengupahan secara islami ini, dalam wawancaranya karyawan juga menyampaikan bahwa sistem ini lebih terstruktur karna adanya akad diawal sebelum karyawan bekerja sebagai karyawan di LAZNAS Nurul Hayat karyawan jadi mengetahui berapa gaji atau upah yamg akan mereka dapatkan sesuai degan jabatan yang mereka inginkan. Produktivitas dan motivasi kerja akan meingkat dengan adanya upah yang terjamin dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya tidak sembarangan dalam menetapkan upah untuk karyawan. Hal ini didukung dengan salah satu narasumber yang menyatakan kehidupan keluarganya lebih sejahtera saat bekerja di LAZNAS Nurul Hayat karna menurutnya LAZNAS Nurul Hayat sangat mementingkan kesejahteraan bagi karyawannya. Dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan LAZNAS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nurul Hayat maka meningkat pula motivasi dan produktivitas kerja kaeryawan yang akan mempengaruhi output bagi perusahaan juga.

2. Analisis Jaminan Sosial Takaful dalam Menunjang Produktivitas dan Motivasi Kerja Karyawan LAZNAS Nurul Hayat

Merujuk pada bab 2 jaminan sosial takaful adalah asuransi sering diartikan sebagai perjanjian yang berkaitan dengan pertanggung atau penjamin atas resiko tertentu. Disebutkan Jaminan sosial yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat adalah Takaful ada beberapa syarat agar dapat menjadi peserta takaful antara lain adalah:

a) Menjadi karyawan tetap salah satu syarat yang harus dipenuhi agar dapat menjadi karyawan tetap adalah harus bekerja minimal 3 tahun. Ini dibuktikan dengan harusnya keluar SK dari perusahaan bilamana karyawan tersebut telah menjadi karyawan tetap dan telah mengabdi atau bekerja di LAZNAS kursng lebih selama 3 tahun

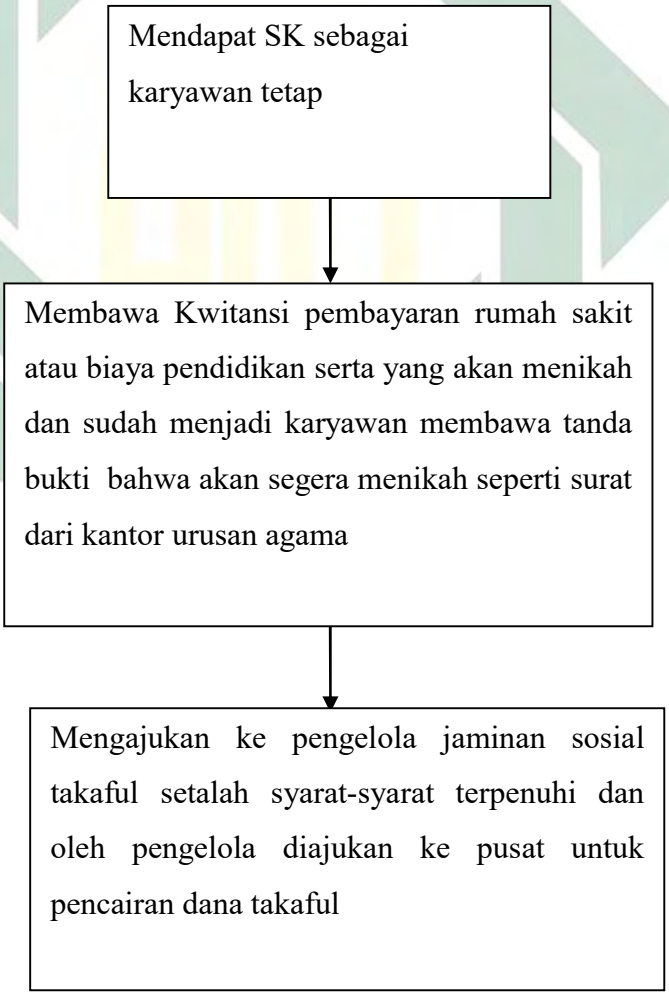
b) Memiliki kwitansi pembayaran atau faktur pembayaran rumah sakit dan biaya sekolah anak jika ingin mendapat jaminan pendidikan untuk anak anak karyawan yang bekerja di LAZNAS Nurul Hayat. Kwitansi tersebut sebagai bukti bahwa benar adanya karyawan tersebut tertimpa penyakit atau membutuhkan biaya untuk pendidikan anak. Jaminan sosial pendidikan terhadap anak-anak dari karyawan ini dimaksudkan untuk tetap menjamin pendidikan yang layak bagi anak-anak karyawan yang mungkin kurang mampu untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Mendapat persetujuan dari pengurus jaminan sosial islami takaful yaitu ibu Tantri sekalu manajer HRD di kantor pusat Nurul Hayat, semua syarat jika sudah terkumpul dan lengkap maka akan diproses ke pusat untuk mendapatkan biaya jaminan yang diajukan setelah disetuji maka karyawan akan mendapat manfaat dari jaminan sosial takaful. Sebagai pengurus wajib adanya persetujuan dari beliau dan akan mengurus untuk pencairan dana bilama mana semua syarat telah dipenuhi dan telah disetjui oleh pimpinan

Gambar 4.1

Alur Pengajuan Jaminan Sosial Islam Takaful



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat beberapa aspek yang akan dijamin oleh pengelola jaminan sosial tafakul LAZNAS Nurul Hayat antara lain:

a) Yang pertama jaminan sosial pendidikan bagi karyawan yang memiliki anak yang sedang menempuh pendidikan sebagai peserta takaful makan akan mendapat hak biaya pendidikan bagi anggota atau peserta takaful ini dilakukan LAZNAS Nurul Hayat untuk menjamin pendidikan anak-anak dari karyawan LAZNAS Nurul Hayat.
b) Jaminan bagi karyawan yang mendapat musibah kemalangan kecelakaan, jaminan ini berlaku bagi karywan LAZNAS Nurul Hayat yang mengalami musibah kecelakaan baik saat sedang dikantor mengerjakan pekerjaannya ataupun saat berada diluar kegiatan kantor.
c) Jaminan bagi karyawan LAZNAS Nurul Hayat yang akan mrnikah mereka yang akan menikah setelah menjadi karyawan tetap LAZNAS Nurul Hayat mereka akan mendapat tunjangan sebesar Rp. 3.000.000,00, tunjangan ini berlaku bagi karyawan yag sudah bekerja lebih dari 3 tahun di LAZNAS Nurul Hayat.
d) Jaminan bagi karyawan yang mengalami musibah tertimpa penyakit dan diharuskan dirawat dirumah sakit, peserta jaminan sosial takaful yang rutin membayar iuran akan mendapat jaminan berupa biaya selagi dirawat dirumah sakit dengan ketentuan harus memenuhi syarat syarat yang ada, tentunya harus ada kwitansi saat berada dirumah sakit dan berapa biaya yang dikeluarkan saat dalam masa berobat.

Menurut penuturan dari karyawan LAZNAS Nurul Hayat jaminan sosial takaful ini sangat bermanfaat apalagi kita tidak pernah tau aka ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

musibah apa yang menimpa kita kedepannya, jaminan sosial ini sangat berguna untuk mengantisipasi dan mensejahterkan karyawan, manfaat jaminan sosial takaful tidak hanya dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di LAZNAS Nurul Hayat namun juga untuk keluarga terdekat, karna takaful tidak hanya menjamin kesejahteraan karyawan tapi juga untuk keluarga, anak-anak para karyawan dengan menjadi peserta banyak benefit yang didapatkan. Ini sangat dapat mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja karyawan karna mereka merasa aman dan sejahtera bekerja di LAZNAS Nurul Hayat motivasi ini dibangun dengan baik oleh pemilik perusahaan dengan cara memberikan takaful. Semua yang dilakukan oleh perusahaan untuk kesejahteraan umat atau karyawan dengan melakukan sistem upah dan jaminan sosial berbasis islam maka mereka dapat menjalankan syariat agama dengan mudah dan mendapat jaminan lebih benefit dari jaminan-jaminan di perushaaan konvensional. Selain mendapat upah atau gaji sebagai tanda jasa mereka karna sudah bekerja dengan baik dan berkontribsi untuk LAZNAS Nurul Hayat karyawan juga insyaalah mendapat pahala untuk setiap zakat yang mereka keluarkan setiap bulannya. Namun walaupun bagitu juga masih ada karyawan yang cukup keberatan dengan biaya yang harus dikeluarkan ketika membayar takaful namun beliau mengaku manfaatnya juga cukup besar untuk menunjang biaya rumah sakit jika keluarganya sakit dan biaya untuk anak mengenyam pendidikan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan juga pengelola banyak manfaat yang didapat jika bergabung menjadi peserta takaful karna mereka lebih terjamin dan mengaku lebih termotivasi kerja dengan baik karna adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jaminan sosial ini di perusahaan tempat mereka bekerja dengan seperti ini produktivitas LAZNAS Nurul Hayat meningkat karna adanya peningkatan Motivasi kerja karyawan. Secara umum produktivitas dan motivasi kerja karyawan akan meningkat dengan seiringnya meningkatnya kesejahteraan karyawan yang bekerja pada sebuah instalasi perusahaan, maka dengan prinsip itulah sebisa mungkin LAZNAS Nurul Hayat menjaga agar kesejahretaan para karyawan tetap terjaga dengan baik dan dengan itu juga mereka akan mendapat imbalan produktivitas dan motivasi yang semakin meningkat dan perusahaan akan menghasilkan output yang maksimal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1 Dari Data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan pengurus upah dan jaminan sosial takaful di LAZNAS Nurul Hayat dan juga mewawancarai sejumlah karyawan yang telah menjadi karyawan tetap di LAZNAS Nurul Hayat dan sudah cukup lama bekerja untuk LAZAS Nurul hayat berikut kesimpulan yang penulis dapatkan: LAZNAS Nurul Hayat sudah berdiri dari tahun 2001, LAZNAS Nurul Hayat berdiri karna adanya kemauan untuk mensejahterakan umat islam, LAZNAS Nurul Hayat adalah yayasan yang menganut prinsip prinsip islam dalam menjalankan perusahannya telah memiliki cabang diberbagai kota di Indonesi dan memiliki ribuan karyawan. Sistem pengupahan yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat ada beberapa macam seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan, memotong 2% dari gaji pokok untuk dibayarkah zakat jika sudah memenuhi syarat, dan sebisa mungkin membayarkan gaji dengan tepat waktu atau pada tanggal 29 setiap akhir bulan, kemudian ada sistem jaminan sosial islam untuk para karyawan di LAZNAS Nurul Hayat hal ini di tunjukan untuk menunjang kesejahteraan karyawan dengan begitu maka produktivitas dan motivasi kerja karyawan akan semakin baik jaminan sosial yang diberlakukan di LAZNAS Nurul Hayat adalah Takaful, takaful sendiri adalah asuransi syariah yang dananya di himpun dari peserta dan tidak sedikitpun mengandung premi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dana tersebut dikelola oleh perusahaan dan takaful sendiri di kelola oleh Ibu HRD LAZNAS Nurul Hayat dan setiap bulannya dikenakan iuran sebesar Rp. 500.000,00 manfaat mengikuti jaminan sosial takaful dapat di ambil ketika sudah memenuhi beberapa syarat.

2 Menurut LAZNAS Nurul Hayat kesejahteraan karyawan yang bekerja disana adalah nomer 1 karna dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan meningkat pula produktivitas dan motivasi karyawan dalam kinerjanya di LAZNAS Nurul Hayat sistem pengupahan secara islam yang diterapkan di LAZNAS Nurul Hayat dalam hal menunjang kesejahteraan karyawan agar produktivitas dan motivasi kerja karyawan lebih terjamin maka LAZNAS Nurul Hayat menrapkan sistem upah secara islami sistem ini dinilai dapat lebih menguntungkan dan dapat menujang kesejahteraan karyawan sistem pengupahan secara islami ini juga mencegah karyawan terdzolimi di kemudian hari kalu-kalau terdapat problem dikemudian hari dari hasil wawancara yang saya dapatkan bahwa dengan diterapkannya sistem ini motivasi kerja karyawan jadi lebih terpacu karna dinilai perusahaan cukup baik dalam menerapkan sistem ini dan lebih menjamin keberlangsungan hidup karyawan dengan hal demikian produktivitas atau output yang dihasilkan karyawan akan meningkat pula menjadi lebih baik dan lebih optimal, selain itu LAZNAS Nurul Hayat juga terdapat sistem jaminan sosial islam takaful takaful sendiri adalah asuransi berbasis syariah yang dikelola oleh pihak yang berwenang untuk mengelola dana takaful asuransi takaful sendiri tidak mengandung premi , murni dari hasil iuran para peserta dan akan diberikan kepada yang tertimpa musibah atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terdapat dalam jaminan. Di LAZNAS Nurul Hayat sendiri jaminan sosial takaful ini dikelola oleh ibu Tantri selaku Manajer HRD, menurut data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara jaminan takaful ini sangat membantu kelangsungan hidup karyawan karna tidak semua karyawan mampu membayar biaya rumah sakit yang cukup mahal dan juga biaya pendidikan anak-anaknya dengan menjadi peserta takaful ini peserta akan mendapat jaminan ketika sakit, biaya pendidikan, atau bagi karyawan yang akan segera menikah juga mendapat manfaat dari jaminan sosial takafula, jaminan takaful ini menurut karyawan sangat mempengaruhi motivasi kerja karna mereka merasa kesejahteraan dan keangsungan hidupnya lebih terjamin. Dengan motivasi kerja yang meningkat maka meningkat juga produktivitas kerja karyawan karyawan akan menghasilkan output lebih baik dan lebih optimal.

B. Saran

Dari Penelitian ini, Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1 Dalam rangka optimalisasi implementasi upah dan jaminan sosial islami pada LAZNAS Nurul Hayat Surabaya, diharapkan pihak pengurus bagian upah karyawan dan jaminan sosial islami takaful lebih mengoptimalkan sistem yang telah ada dan telah di buat oleh LAZNAS Nurul Hayat hal ini dimaksudkan agar produktivitas dan motivasi kerja karyawan lebi terpacu lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2 Perlu adanya mengoptimalkan sosialisasi kembali kepada karyawan yang belum bergabung menjadi peserta jaminan sosial takaful akan manfaat yang akan didapat setelah menjadi peserta dari jaminan sosial takaful ini.

3 Perlu adanya kerja sama antara pihak pengelola dan para karyawan LAZNAS Nurul Hayat agar tercipta sinegritas dalam pengelolaan dana baik upah maupun Jaminan sosial islam takaful.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abigail, Christykawuri. Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Analisis Bisnis (JAB), Vol. 58 No 1. 2018.

Amrin, Abdullah. *Asuransi Syariah (Keberadaan dan kelebihan di tengah Asuransi Konvensional).* Jakarta: PT. Gramedia. 2006.

http://www.asei.co.id/id/asuransi-syariah/ (diakses pada 4 oktober 2019,pukul 20.51)

https://www.kompasiana.com/lirantikavirnan/5c87946bab12ae612c5efa95/prinsip-asuransi-takaful-keluarga-asuransi-jiwa-dalam-bidang-pekerjaan?page=all (diakses pada 02 oktober 2019, pukul 14.05).

https://www.takafulumum.co.id/upload/literasi/pengetahuan/Etimologi%20dan%20Pengertian%20Takaful.pdf (diakses pada 05 oktober2019, pukul 10.00).

https://www.tongkronganislami.net/jenis-dan-produk-asuransi-syariah-takaful-islami/ (diakses pada 5 oktober 2019, pukul 09.40).

Ilyas. Studi Komperatif Prinsip Asuransi jiwa Takaful Dan asuransi Jiwa Konvensional , *Die –kanum jurnal ilmu hukum No 62 Th xvi* . 2014.

Kirk dan Miller. *Metodelogi Penelitian Kualikatif.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005.

Kunto, Suharmin Ari. *Prosedur Penelitian Suatu Pensekatan Praktek*, Jakarta. Riena Cipta. 2010.

M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Rajawali Pers. 2012.

Panduan Lengkap Asuransi. Jakarta. PT. Suku Buku. 2010.

Pengantar Asuransi Syariah. Jakarta. Rajawali Pers. 2004.

Studi Komperatif Prinsip Asuransi Jiwa Takaful dan Asuransi Jiwa Konvensional. Jurnal Ilmu Hukum No 62 Th xvi ,2014.

Sugeng, Haryadi. Analisis Pengelolaan Asuransi Takaful Pembiayaan (bancassurance) PT Asuransi Takaful Keluarga Pada Bank BNI Boulevard Bukit Darmo Surabaya. Jurnal ekonomi islam. Nomor 1. 2017.

Susilo, Martayo. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4.* Yogyakarta. BPFE. 2000.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali pers. 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Prima Yasa,2002,cetakan II

Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya edisi yang disempurnkan*, Jakarta:Lentera Abadi,2010

Kementrian Agama RI, *Al Quran dan tafsirnya jilid x* Jakarta: Lentera Abadi,2010

Fericha Dian, *Peninjauan Upah Hukum Positif Prespektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah*, An-Nisbah Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.02, No 01, 2015

Ahsyadie Zaeni, Hukum Kerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2007

Fericha Dian, *sosiologi Hukum & Gender: Interaksi Perempuan dalam Dinamika Norma dan sosio- Ekonomi*, Malang: Bayumedia publishing,2010

Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Sasono Adi,*Pembaharuan Sistem Upah*, Jakarta: Cides, 1994

Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah* Jakarta: Ghalia ndonesia, 2011

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005

Asri Wijiyanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta 2012

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* Rajawali Pers, Mataram, 2007

Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009

Soemitra Andri, *Bank dan Lembaga Keunangan Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Pemburuhan* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008,

Ramli Lenny, *Hukum Ketatanegaraan* Surabaya: AUP, 2008
Moekijat,*Manajemen Kepegawaian* Bandung: Alumni,1989

Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia* Jakarta: Pustaka Binawa Pressindo, 1993

James A.F. Stoner, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga,1986

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2011

Kusriyanto Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* Jakarta:Pustaka Binawan Pressindo, 1984

www.nurulhayat.org tentang sekilas nurul hayat (diakses pada 2 Januarii, pukul 11.00)

www.nurulhayat.org tentang visi dan misi lembaga (diakses pada 2 Januari,Pukul 13.00)

www.nurulhayat.org tentang legalitas Nurul Hayat (diakses pada tanggal 20 Januari 2019, pukul 14.00)

www.nurulhayat.org program-program Nurul Hayat diakses pada (21 Januari 2019, Pukul 16.00)

Kementrain Agama RI, Al-Quran dan Tafsirnya Jilid VII Jakarta: Lentera Abdi, 2010 hlm. 209

Tantri, Manajer HRD kantor pusat, Wawancara, Surabaya, 15 Januari 2020
Jimmy Joses, *Hak dan Kewajiban Pekerja* (Jakarta: Trans Media Pustaka, 2016). Hlm 62

http://www.muttaqinhasyim.wondpress.com (deakses pada hari jumat pada tanggal 20 Januari 2020 pukul 12.00 wib)

Syakir Muhammad Sula, *Asuransi Syariah (Live and general) konsep dan sistem operasional*, Jakarta: Gema Insani Pers, 2004

Tafsir Al-jaami' *Li Ahkaam Al-Qur'an*, jilid 9

Justine T. Sirait, *Memahami Aspek Aspek-pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, Hlm 184

Kussriyanto Bambang, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta: PT Gramedia, 1986

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id