

**KEBIJAKAN KOMPENSASI RELAWAN PERSPEKTIF
PERUNDANG-UNDANGAN REPUBLIK INDONESIA DAN
MASLAHAT
(Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa
Timur)**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister dalam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

**IKA NAZILATUR ROSIDA
NIM. 02040320021**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Ika Nazilatur Rosida

Nim : 02040320021

Program : Magister (S-2) Ekonomi Syariah

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

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

Surabaya, 30 Juli 2022
Saya yang menyatakan,



Ika Nazilatur Rosida
NIM.02040320021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan Maslahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)” yang ditulis oleh Ika Nazilatur Rosida NIM.

02040320021 ini telah disetujui pada tanggal 30 Juli 2022

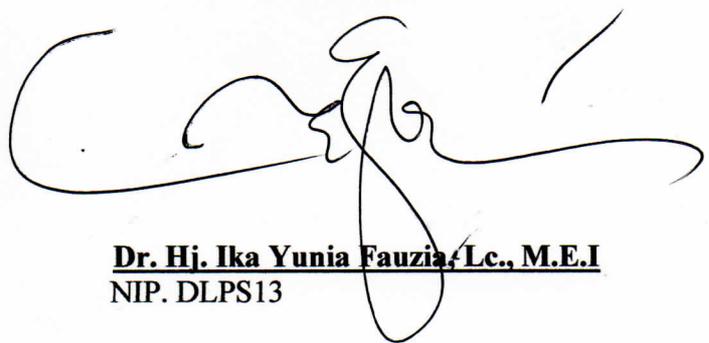
Oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Mustofa, S.Ag, M.E.I
NIP. 19771030200801107

Dosen Pembimbing II



Dr. Hj. Ika Yunia Fauzia, Lc., M.E.I
NIP. DLPS13

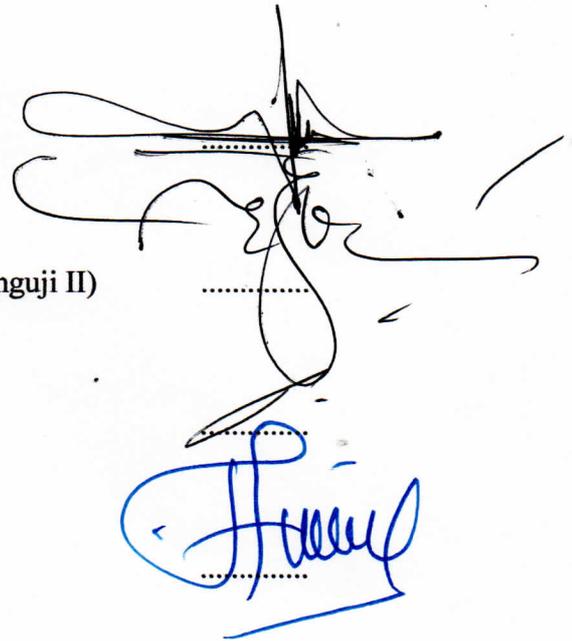
PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul “Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan Maslahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)” ditulis oleh Ika Nazilatur Rosida NIM.

02040320021 ini telah diuji pada tanggal 05 Agustus 2022

Tim Penguji

1. Dr. Mustofa, S.Ag., M.E.I (Ketua/Penguji I)
2. Dr. Hj. Ika Yunia Fauzia, Lc., M.E.I (Sekretaris/Penguji II)
3. Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I (Penguji III)
4. Dr. Achmad Fageh, M.HI (Penguji IV)



Surabaya, 05 Agustus 2022

Direktur,



Prof. Masdar Hilmy, S.Ag., MA., Ph.D.
NIP. 197103021996031002



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

**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 : IKA NAZILATUR ROSIDA
NIM : 02040320021
Fakultas/Jurusan : PASCASARJANA/MAGISTER EKONOMI SYARIAH
E-mail address : ikanr98@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 :

KEBIJAKAN KOMPENSASI RELAWAN PERSPEKTIF PERUNDANG-UNDANGAN

REPUBLIK INDONESIA DAN MASLAHAT (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan

Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 13 Agustus 2022

Penulis

(Ika Nazilatur Rosida)

ABSTRACT

The thesis entitled "**Volunteer Compensation Policy Perspective of the Constitution of the Republic of Indonesia and Maslahat (Study on Determination of Bisyaroh Volunteers of the National Zakat Agency of East Java)**" aims to analyze of two issues, namely: how is the policy for determining compensation for East Java BAZNAS volunteers in the perspective of the Law of the Republic of Indonesia and how is the policy for determining the compensation for East Java BAZNAS volunteers from the perspective of Maslahat.

This research employed case study qualitative research and policy studies with field research methods. The data used in this research used primary data and secondary data. the techniques of the data collected by observation, interviews, and documentation. The validation technique employed in this research is triangulation of primary data and secondary data.

The results showed that the policy for determining the compensation for BAZNAS East Java volunteers was not based on the regional minimum wage, although the working hours of volunteers like employees in general workers. The determination of the East Java Baznas volunteer compensation policy is based on Ministerial Regulation number 30 of 2016 which is a guide for the implementation of law number 23 of 2011 which uses the management of amil rights funds/operational funds. The voluntary compensation policy of the baznas jatim volunteers has been at a theoretical perspective of Maslahat shows that the success of a leader is when he is able to make and implement policies that are able to realize Maslahat. In this case, East Java BAZNAS policy determining is more concerned with the needs of the public society than the needs of minorities and prioritizing primary needs over other needs, namely by setting the nominal compensation for volunteers under the UMR without exceeding the East Java BAZNAS operational budget for social activities in an attempt to realize the welfare of the society.

The ecommendations that can be used as input to the East Java BAZNAS management and the government are the provision of honoraria to volunteers according to PMK as non-civil servant extension workers whose amount is based on the level of education, namely: High School of IDR2.100.000,00, Baccalaureate or fresh graduate to IDR2.400.000,00, Bachelor's Degree to IDR2.600.000,00, and Master's Degree to IDR2.800.000,00. The compensation is given on a regular basis in one month, in addition to the compensation obtained when achieving a target. For reward obtained by volunteers when reaching targets, the author recommends 5% or 3% of the income.

Keywords : Volunteer Compensation Policy, the Constitution of the Republic of Indonesia, Maslahat

ABSTRAK

Tesis berjudul “**Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan Maslahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)**” bertujuan untuk menjawab dua rumusan masalah, yaitu: bagaimana kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS Jatim dalam perspektif Undang-undang Republik Indonesia dan bagaimana kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS Jatim dalam perspektif Maslahat.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif studi kasus dan studi kebijakan dengan metode penelitian lapangan (field research). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS Jatim tidak berdasarkan UMR, walaupun jam kerja relawan seperti karyawan pada umumnya, bahkan lebih. Penetapan kebijakan kompensasi relawan Baznas Jatim berdasarkan Peraturan Menteri nomor 30 tahun 2016 yang merupakan petunjuk pelaksanaan dari undang-undang nomor 23 tahun 2011 yang menggunakan pengelolaan dana hak amil/dana operasional. Kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim dalam perspektif *maslahat* menunjukkan, bahwa keberhasilan seorang pemimpin adalah ketika mampu membuat dan menerapkan kebijakan yang mampu merealisasikan *maslahat*. Dalam hal ini pembuatan kebijakan BAZNAS Jatim lebih mementingkan kebutuhan orang banyak daripada kebutuhan minoritas dan mendahulukan kebutuhan primer daripada kebutuhan yang, yaitu dengan menetapkan nominal kompensasi relawan di bawah UMR tanpa melebihi anggaran operasional BAZNAS Jatim untuk kegiatan sosial dalam upaya mewujudkan kesejahteraan umat.

Rekomendasi yang dapat menjadi bahan masukan kepada pengurus BAZNAS Jatim dan pemerintah yaitu pemberian honorarium kepada relawan sesuai PMK sebagai penyuluh Non PNS yang besarnya berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu: SLTA sebesar Rp2.100.000,00, Sarjana Muda sebesar Rp2.400.000,00, Sarjana senilai Rp2.600.000,00, dan Magister sebesar Rp2.800.000,00. Kompensasi tersebut diberikan secara tetap dalam satu bulan, selain kompensasi yang diperoleh ketika mencapai suatu target. Untuk reward yang diperoleh relawan ketika mencapai target, penulis merekomendasikan 5% atau 3% dari penghimpunan yang ditargetkan.

Kata kunci: Kebijakan Kompensasi Relawan, UUD Republik Indonesia, Maslahat.

DAFTAR ISI

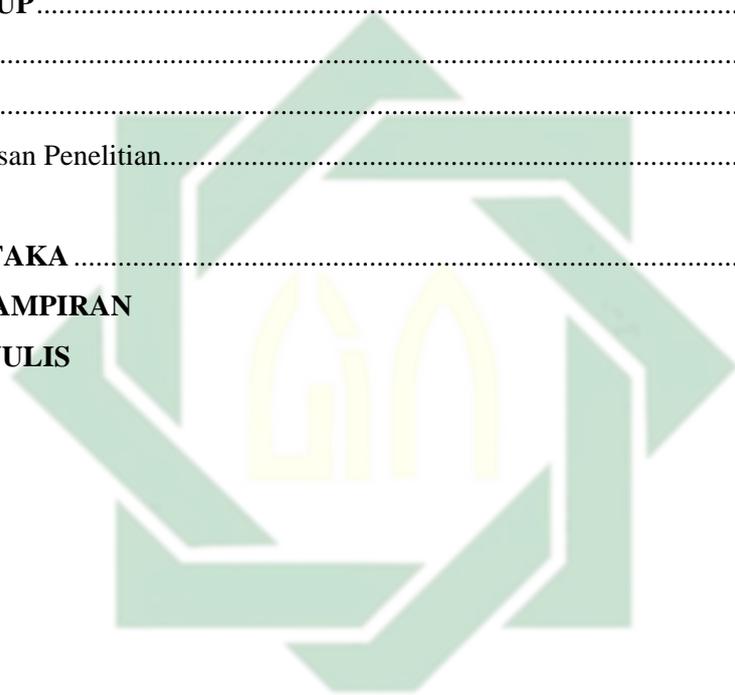
	Halaman
HALAMAN SAMPEL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR TRANSLITERASI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan.....	10
E. Kegunaan Penelitian	11
F. Kerangka Teori.....	13
G. Kajian Teoritik.....	14
H. Penelitian Terdahulu.....	20
I. Metode Penelitian	24
J. Sistematika Pembahasan.....	32
BAB II KAJIAN TEORI	34
A. Kebijakan Kompensasi	34
1. Relawan	34
a. Pengertian Relawan.....	34

b. Tugas dan Manfaat Keberadaan Relawan	35
2. Kompensasi.....	36
a. Pengertian Kompensasi	36
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	37
c. Proses dalam Kebijakan Kompensasi.....	40
d. Sistem Kebijakan Pemberian Kompensasi.....	40
e. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	42
B. Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia	44
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	44
2. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016.....	46
C. Masalahat	47
1. Pengertian Masalahat.....	47
2. Jenis-Jenis Masalahat.....	53
3. Tujuan Masalahat.....	56

BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL

PENELITIAN.....	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
1. Profil Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.....	61
2. Lokasi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.....	63
3. Visi, Misi, Tujuan, dan Kewajiban Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.....	64
4. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur...	65
5. Landasan Hukum dan Legalitas Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.....	68
6. Program Badan Amil zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.....	69
7. Penghargaan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur.....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
1. Penyajian Data.....	70
2. Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.....	71

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN	92
A. Analisis Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur	92
B. Analisis Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur Perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia....	101
C. Analisis Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur Perspektif Masalahat.....	103
BAB V PENUTUP	116
A. Simpulan	116
B. Saran	117
C. Keterbatasan Penelitian.....	118
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Teori.....	14
Bagan 3.1 Struktur BAZNAS Jatim 2021-2026.....	67
Bagan 4.1 Macam-Macam Relawan BAZNAS Jatim.....	93
Bagan 4.2 Macam-Macam Kompensasi Finansial Relawan BAZNAS Jatim .	95
Bagan 4.3 Macam-Macam Kompensasi Non Finansial BAZNAS Jatim.....	96
Bagan 4.4 Alur Kebijakan Penetapan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim	98
Bagan 4.5 Maslahat dalam Kebijakan Penetapan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim	107



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Lokasi BAZNAS Jatim.....	63
Gambar 4.1 Pekerjaan Relawan Event	94



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Susunan Pimpinan BAZNAS Jatim.....	66
Tabel 3.2 Susunan Pelaksana BAZNAS Jatim	66
Tabel 3.3 Narasumber Penelitian	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zakat merupakan salah satu bentuk konkrit dari jaminan sosial yang disyariatkan oleh Islam. Dalam perkembangan selanjutnya, zakat berfungsi sebagai penggerak roda perekonomian umat dan meningkatkan kesejahteraan umat melalui sektor-sektor produktif yang dikelola oleh penerimanya.¹ Zakat juga memiliki potensi menjadi sebuah media untuk mengontrol kesenjangan pendapatan, serta menjembatani celah antara golongan muslim kaya dengan muslim miskin, antara muzaki dengan mustahik, sehingga menghindari monopoli dan penumpukan kekayaan pada sebagian kecil golongan muslim tertentu, apabila dikelola dengan baik.²

Potensi tersebut juga telah disadari oleh pemerintah, hal ini terlihat dengan adanya dasar hukum atau undang-undang yang mengatur tentang zakat. Salah satu undang-undang yang mengatur tentang pengelolaan zakat adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011. Untuk mendorong terlaksananya undang-undang tersebut, pemerintah memfasilitasi pendirian Badan Amil Zakat Nasional yang bertugas untuk mengelola zakat, infak dan sedekah pada setiap daerah di seluruh Indonesia, termasuk BAZNAS Jawa Timur.³

¹ Lailiyatun Nafiah, "Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif Terhadap Kesejahteraan Mustahiq Pada Program Ternak Bergulir BAZNAS Kabupaten Gresik," *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)* 05, no. 01 (2015): 929-42.

² Nina Triyani, Irfan Syauqi Beik, and Lukman M Baga, "Manajemen Risiko Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Risk Management at Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)," *Jurnal Al-Muzara'ah* 5, no. 2 (2017): 147-54, <https://doi.org/10.29244/jam.5.2.107-124>.

³ Nafiah, "Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif Terhadap Kesejahteraan Mustahiq Pada Program Ternak Bergulir BAZNAS Kabupaten Gresik." 929-942.

BAZNAS Jawa Timur merupakan salah satu lembaga pengelola zakat yang dibentuk pemerintah untuk mengelola dan mendistribusikan zakat, infak dan sedekah di wilayah Jawa Timur. BAZNAS tingkat provinsi dibentuk berdasarkan edaran surat dari Presiden. Badan Amil Zakat, Infak, dan Sedekah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur terbentuk melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No. Wm.02.05/BA.03.2/0556/1992 padatanggal 13 Februari 1992 dan telah dikukuhkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur pada tanggal 3 Juli 1992.⁴

Pengukuhan tersebut menjadi awal mula Badan Amil Zakat, Infak, dan sedekah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur beroperasi dalam pengumpulan, pengelolaan, dan pendayagunaan zakat, infak, dan sedekah dari para muzaki. Pada saat itu, keberadaan BAZIS belum mampu mengangkat permasalahan zakat di Jawa Timur, kemudian setelah lahirnya UU Nomor 38 tahun 1999 terbentuklah Badan Amil Zakat melalui Surat Keputusan Gubernur No. 188/68/KPTS/013/2001. Dengan mengusung semangat tersebut, Badan Amil Zakat Jawa Timur hadir sebagai solusi dengan satu harapan menjadikan Indonesia lebih sejahtera.⁵

Untuk mewujudkan harapan tersebut dan memaksimalkan potensi zakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan umat, diperlukan pengelolaan zakat secara profesional. Seperti lembaga pada umumnya, BAZNAS yang merupakan lembaga filantropi Islam yang bersifat sosial juga membutuhkan sumberdaya

⁴ BAZNAS Jatim, "Profil Baznas Jatim," 2021, <https://baznasjatim.com/konten/profil>.

⁵ Jatim.

yang profesional dan ahli dalam bidangnya untuk memaksimalkan dalam pengelolaannya, sehingga perlu adanya sumberdaya tambahan untuk memenuhi sumber daya yang bersifat terbatas. Sumberdaya manusia tambahan dalam lembaga BAZNAS yaitu relawan. Relawan merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi sosial, karena dalam organisasi sosial harus memiliki sumber daya manusia minimal sebanyak tiga komponen, yaitu: dewan direksi, divisi pelaksana, dan relawan.⁶ Relawan merupakan salah satu aset bagi sebuah organisasi sosial. Relawan merupakan pihak-pihak atau orang-orang secara sukarela mau memberikan bantuan berupa tenaga, pikiran, kemampuan, serta keahlian kepada pihak lain yang membutuhkan.

Seiring dengan bertambahnya jumlah lembaga filantropi Islam, tentu juga diiringi dengan meningkatnya jumlah relawan yang ikut bekerja dalam menjalankan kegiatan kemanusiaan. Adapun kegiatan kemanusiaan yang dilakukan relawan pada lembaga BAZNAS, yaitu sebagai fundraising. Fundraising sendiri memiliki makna yang berarti bukan hanya menghimpun dana saja, namun juga mendistribusikan serta memberi edukasi tentang ZIS kepada masyarakat agar meningkatkan kesadaran untuk berzakat.⁷ Relawan bekerja layaknya karyawan umum pada sebuah perusahaan yang memiliki jam kerja 8 jam perhari dengan beban kerja hampir sama, bahkan terkadang melebihi karyawan pada perusahaan umum, sehingga relawan seharusnya juga mendapat kompensasi atau bisyaroh yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

⁶ Santoso T. Raharjo, "Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial," *Jurnal Sosiohum Aniora* 4, no. 3 (2002): 3, <http://journal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/5299/2662>.

⁷ Widya Rahmawati Al-nur, "Strategi Hubungan Masyarakat Dalam Pelaksanaan Fundraising Di MI Diponegoro 1 Purwokerto Lor," *Kependidikan* 7, no. 2 (2019): 166–78.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab tersebut, seharusnya ada perhatian khusus terhadap penentuan dalam kebijakan kompensasi yang harus mereka terima dalam rangka menjamin kesejahteraan para relawan. Organisasi filantropi Islam yang bergerak pada bidang kemanusiaan juga harus mempertimbangkan kompensasi atau bisyaroh yang manusiawi kepada relawan yang telah membantu dalam proses fundraising dan juga pendistribusian dana ZIS. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An Nahl ayat 97:⁸

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An Nahl:97).

Ayat tersebut menerangkan, bahwa apabila sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, perusahaan maupun lembaga telah melakukan pekerjaan dengan baik, maka seharusnya mereka mendapatkan kompensasi atau bisyaroh⁹ atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan¹⁰. Dalam ayat ini juga disebutkan, akan diberikan kompensasi/upah/balasan dengan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik setelah mengerjakan suatu kebaikan. Kehidupan yang baik, bisa diartikan adalah sebuah kehidupan yang layak dan tercukupi seluruh kebutuhan yang bersifat dasar atau biasa disebut kehidupan yang sejahtera,

⁸ al-Qur'an, 16: 97.

⁹ Bisyaroh Menurut *Ensiklopedia Islam Nusantara Edisi Budaya Merupakan Tanda Terima Kasih Atas Jasa Yang Telah Dilakukan Oleh Relawan Yang Diminta Untuk Melakukan Sesuatu Dalam Hal Ibadah*, Tim Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, *Ensiklopedia Islam Nusantara Edisi Budaya*, Budaya (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI, 2018). 58-61.

sesuai yang dikehendaki pemerintah juga maslahat, yaitu kehidupan yang sejahtera dunia dan ahirat.

Salah satu wujud dari upaya pemerintah yang menghendaki kesejahteraan rakyat adalah melalui pembuatan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Hal tersebut juga menjadi bukti bahwa pemerintah juga sangat melindungi para pekerja dan menginginkan kesejahteraan dapat dirasakan oleh semua pihak. Adapaun salah satu undang-undang yang menunjukkan hal tersebut adalah undang-undang tentang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam undang-undang tersebut memuat hak dan kewajiban seorang pekerja maupun pengusaha dan juga beberapa hal penting lainnya. Dalam undang-undang tersebut juga memuat tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan atau kompensasi yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹¹

Dalam undang-undang tersebut dijelaskan, setiap pekerja berhak mendapatkan upah minimum yang berlaku pada masing-masing daerah, namun ditemukan perbedaan jumlah kompensasi yang diperoleh relawan BAZNAS Jatim. Relawan Baznas Jatim memperoleh Kompensasi sebesar 50 ribu rupiah/hari, yang berarti jauh dari peraturan atau UMR. Hal tersebut disebabkan kompensasi relawan BAZNAS Jatim ditentukan berdasarkan pengelolaan dana operasional lembaga sesuai dengan peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016. Dalam pasal yang terdapat dalam peraturan tersebut dijelaskan larangan

¹¹ Pemerintah Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” Pub. L. No. Nomor 13 Tahun 2003 (2003).

menggunakan dana operasional melebihi peraturan tersebut, sehingga muncul kebijakan nominal kompensasi tersebut.

Seperti halnya para pekerja/buruh, apabila relawan telah melakukan seluruh pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang maupun ketentuan lembaga/organisasi, maka seharusnya relawan juga berhak mendapatkan kompensasi yang memenuhi penghidupan yang layak dan perlindungan yang sama.¹² Sebab, layaknya buruh ataupun karyawan, relawan juga membutuhkan kehidupan yang layak seperti yang disebutkan dalam undang-undang.

Hal tersebut disebabkan karena dalam kebijakan kompensasi harus bermanfaat dan memberikan maslahat kepada umat, yaitu memelihara kelangsungan hidup manusia. Konsep maslahat yang menjadi tujuan dari ekonomi Islam harus ditegakkan agar terjadi keseimbangan dan kepuasan antara kedua belah pihak. Kebijakan kompensasi harus dapat memberi manfaat kepada masyarakat. Pernyataan tersebut sesuai dengan kaidah fikih, yaitu (*tasharraf al-imām 'ala raīyah al-manūthun bi al-maslahat*) yang bermakna, kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya harus berdasarkan pada kemaslahatan.¹³ Dalam upaya merealisasikan kebijakan tersebut, pemerintah dituntut untuk melakukan berbagai macam fungsi dan tugas, yang pada umumnya bermuara pada perwujudan kemaslahatan bagi setiap warga negara. Hal ini sejalan dengan

¹² Ika Nazilatur Rosida, "Motivasi Dan Kompensasi Relawan Di Yayasan Al Madina Surabaya" (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019), 1-91.

¹³ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syaariah: Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017); lihat juga Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqih* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), 394

tujuan Islam (*Maqāṣid Asy-Syarī'ah*) yaitu *ḥifz al-naḥs*, memelihara kelangsungan hidup manusia.¹⁴

Keberlangsungan hidup umat di bumi pertiwi merupakan kemaslahatan yang harus dicapai dengan baik. Maslahat yang dituju oleh sebuah penetapan hukum lebih bermuara kepada kepentingan manusia, karena dengan maslahat akan dapat menghasilkan manfaat dalam pelaksanaannya dan menghindarkan pelakunya dari hal-hal yang membahayakan dirinya. Menurut al-Ghazali dalam Busyro menyatakan bahwa maslahat memiliki lima prinsip dasar yakni memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta kekayaan. Penjagaan terhadap maslahat adalah dengan menjaga lima hal (*al-kulliyāt al-khamsah*) oleh al-Ghazali ditempatkan pada posisi kekuatan maslahat *dīārūriyat*. Pemeliharaan terhadap kelima prinsip tersebut merupakan level tertinggi dari maslahat. Sebaliknya, kebijakan atau tindakan yang merusak kelima hal tersebut dinilai sebagai mafsadah (kerusakan atau akibat buruk bagi kelompok).¹⁵ Karena itu erat hubungan antara metode maslahat dan *maqāṣid asy-syarī'ah*. Banyak ditemukan ungkapan bahwa penjagaan terhadap *maqāṣid asy-syarī'ah* ataupun penjagaan terhadap maslahat adalah dengan menjaga lima hal (*al-kulliyāt al-khamsah*) atau kadang disebut dengan *dīārūriyat al-khamsah*, yaitu: penjagaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.¹⁶

¹⁴ Busyro, *Maqashid Al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Maslahah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 21.

¹⁵ Busyro.

¹⁶ Ika Yunia Fauzia and Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 54.

Dari segi tujuan dan prinsip dasar tujuan Islam yang terjadi dalam kebijakan kompensasi yang dapat diambil, yaitu dari segi masalahat *al-dlarūriyat*, yang mana mempunyai tujuan yang jelas dengan mengedepankan kesejahteraan umat. Sebab kebijakan kompensasi haruslah dapat dirasakan oleh semua yang telah melakukan suatu pekerjaan dan lebih memperhatikan manfaat, serta kesejahteraan masyarakat yang telah memberikan banyak manfaat dalam menyalurkan dana ZIS dalam upayamensejahterakan umat.

Agar kebijakan kompensasi relawan tidak melanggar hukum yang telah ditetapkan Allah SWT dan perundang-undangan Republik Indonesia, maka kebijakan tersebut harus dapat memberi kehidupan yang layak dan mensejahterakan juga membahagiakan sebagaimana makna bisyaroh tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut yang memfokuskan kepada **“Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan Masalahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)”**. Hal tersebut untuk menggambarkan seberapa pentingnya kebijakan kompensasi relawan perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalahat yang merupakan salah satu dari usaha untuk pemenuhan sumberdaya yang terbatas dalam pengelolaan dana zakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan umat. Penetapan kebijakan dalam penentuan bisyaroh bagi relawan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan suatu masalahat dalam kehidupan umat, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan di atas, hal-hal yang melatarbelakangi penelitian, sehingga peneliti dapat melakukan identifikasi beberapa permasalahan yang dijadikan acuan dalam perumusan masalah penelitian ini, yaitu:

- a. Adanya jumlah kompensasi yang berbeda dengan kebijakan penentuan upah di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Kurang adanya perhatian khusus dalam kebijakan kompensasi bagi relawan yang sesuai dengan masalah
- c. Belum ada undang-undang khusus yang membahas kebijakan kompensasi relawan dalam sebuah organisasi sosial
- d. Adanya perbedaan antara kompensasi pengurus dan relawan
- e. Adanya kompensasi yang belum mampu mensejahterakan seperti yang tertera dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan masalah.

2. Batasan Masalah

Dari proses identifikasi masalah di atas, agar lebih fokus dan terstruktur pada penelitian ini, maka peneliti melakukan pembatasan ruang lingkup dalam pembahasan penelitian, yaitu:

- a. Kebijakan kompensasi atau bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam perspektif perundang-undangan Republik Indonesia
- b. Kebijakan kompensasi atau bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam perspektif masalah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pengidentifikasian masalah dan pembatasan masalah di atas, dapat ditarik pokok permasalahan yang lebih mengerucut menjadi rumusan masalah dalam penyusunan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kebijakan kompensasi atau bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam perspektif perundang-undangan Republik Indonesia?
2. Bagaimana Kebijakan Kompensasi atau bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam perspektif masalah.

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditarik tujuan penelitian dalam penyusunan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menilai kebijakan kompensasi atau bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam perspektif perundang-undangan Republik Indonesia

2. Untuk menilai kebijakan kompensasi atau bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam perspektif masalah.

E. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini secara umum dapat menambah khazanah keilmuan serta memperkaya wawasan yang lebih luas serta menyeluruh dan pengetahuan tentang kebijakan kompensasi relawan dalam organisasi sosial. Kegunaan lainnya yang dapat diperoleh bagi para pihak antara lain, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini, diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga sosial pengelola dana zakat, infak, sedekah maupun kemanusiaan lainnya secara umum dalam membuat kebijakan kompensasi relawan yang layak dan dapat mensejahterakan hidup relawan sesuai dengan tujuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016 maupun masalah. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi calon relawan secara umum mengenai dasar-dasar kebijakan penetapan kompensasi biyaroh bagi relawan dalam lembaga sosial Islam yang mengelola keuangan bidang ZIS dan DSKL.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi BAZNAS Jawa Timur

Memberikan tambahan masukan dan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi bagi relawan melalui kajian yang berkaitan dengan kebijakan kompensasi relawan perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah, serta dapat mensejahterakan dan membahagiakan hidup relawan dan umat.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Penelitian tesis ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang dapat diakses oleh seluruh pihak yang membutuhkan referensi dengan topik pembahasan yang sama, khususnya untuk program pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Selain menjadi bahan referensi, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan implementasi dari proses penulis dalam menjalani studi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, juga dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi yang kedua, meneliti, menguji atau mengobservasi fenomena permasalahan yang terjadi, selain itu penelitian ini juga menambah pengetahuan serta

meningkatkan kemampuan analisis penulis dalam bidang Ekonomi Syariah.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan referensi, acuan, serta evaluasi bagi penelitian berikutnya dengan topik yang sejenis.

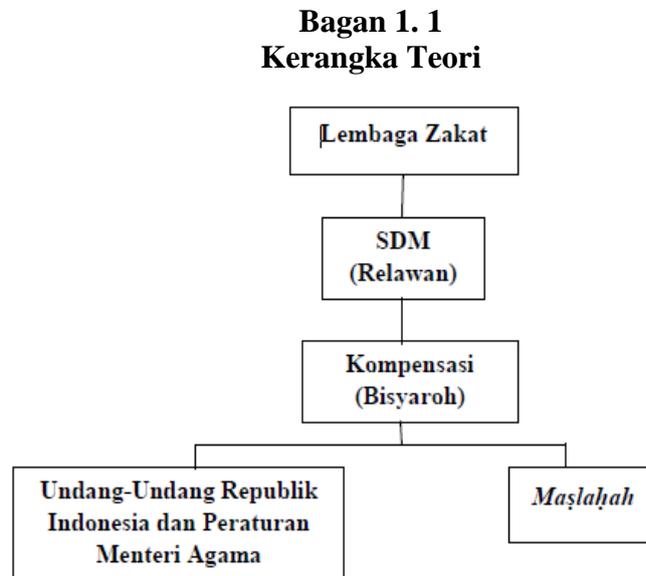
F. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan proses mengidentifikasi teori-teori yang digunakan sebagai landasan berpikir untuk melakukan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang dijadikan sebagai landasan mengkaji permasalahan. Sumantri menyatakan, bahwa pada dasarnya untuk memecahkan suatu permasalahan dalam sebuah karya ilmiah menggunakan pengetahuan ilmiah untuk menjadi dasar dalam penulisan argumen dalam mengkaji permasalahan, agar jawaban dalam permasalahan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Dalam hal ini penulis mempergunakan teori-teori ilmiah sebagai alat bantu dalam memecahkan permasalahan.¹⁷

Pada penelitian ini, teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu: teori tentang kebijakan kompensasi, teori tentang sumberdaya manusia khususnya yang membahas tentang relawan, Undang-Undang Dasar Republik

¹⁷ Jujun S. Soeryasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer* (Jakarta: Sinar Harapan, 1978), 45.

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016 dan teori masalah seperti yang tertera dalam bagan di bawah ini:



Data diolah Secara Manual oleh Penulis

G. Kajian Teoritik

1. Pengertian Relawan

Organisasi sosial yang melayani manusia minimal memiliki tiga komponen sumber daya, antara lain: dewan direksi, staf pelaksana dan para relawan.¹⁸ Relawan memiliki tugas untuk melayani masyarakat. Dalam melayani masyarakat, relawan dituntut untuk ikhlas dan tanpa mengharap imbalan layaknya karyawan. Relawan merupakan seseorang yang memberikan sumbangan tenaga, pikiran, kemampuan, serta keahlian kepada

¹⁸ Raharjo, "Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial.", (Bandung: Mizan, 2014, 98.

sesama manusia yang membutuhka. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kesejahteraan umat.¹⁹

Jam kerja relawan memiliki perbedaan dengan jam kerja karyawan tetap, relawan bersifat *freelance*. Relawan juga harus siap saat dibutuhkan. Relawan merupakan seseorang yang bersedia menyediakan waktu untuk membantu organisasi sosial yang profesional dalam mewujudkan tujuan organisasi serta melaksanakan tugasnya dengan penuh bertanggungjawab.²⁰

2. Teori Kebijakan Kompensasi Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Kompensasi adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dilakukan. Kompensasi dapat diberikan dalam dua bentuk, dapat berupa uang juga bisa berupa barang. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung, dan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.²¹

Selain uang dan barang, kompensasi juga dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawan. Pemberian kompensasi bisa dalam bentuk apapun dan sesuai kemampuan organisasi yang bersangkutan. Menurut

¹⁹ Hilman Latief, *Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), 43.

²⁰ Siti Nur Halimah dan Erlina Listyanti Widuri, "Vicarious Trauma Pada Relawan Bencana Alam," *Jurnal Humanitas IX*, no. 1 (2012): 44.

²¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 117.

Handoko yang dikutip Sutrisno menjelaskan, bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.²²

Pemberian kompensasi setiap organisasi memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut tergantung pemberian kompensasi yang diterapkan pada masing-masing organisasi. Penentuan pemberian kompensasi harus berdasarkan asas kelayakan dan keadilan, agar menimbulkan rasa puas dan tidak ada rasa iri.²³ Selain itu, menurut Notoatmodjo dalam Manik menyebutkan ada beberapa faktor dalam kebijakan kompensasi, yaitu: produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, berbagai peraturan dan perundang-undangan.²⁴

Sistem pemberian upah dalam ilmu ekonomi ada sepuluh jenis, yaitu: sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut satuan hasil, sistem upah premi, sistem upah indeks, sistem upah skala, sistem bonus, sistem mitra usaha, sistem upah menurut banyaknya produksi atau produktivitas dan sistem upah menurut prestasi.²⁵

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 183.

²³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2000, 187.

²⁴ Zulfikar Putra, Darmawan Wiridlin, dan Farid Wadji, *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, 2022, 21-23.

²⁵ Putra, Wiridlin, dan Wadji.

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 mengenai pengupahan atau kompensasi menjelaskan, bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud meliputi:²⁶ upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum sebagaimana dimaksud adalah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.yang terdiri atas :

²⁶ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur. Apabila Bagi pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.

Peraturan Menteri Agama Nomor 30 tahun 2016 berisi tentang peraturan lembaga zakat. Salah satu isi pasal tersebut menjelaskan tentang peraturan pengelolaan operasional lembaga. Pasal tersebut terdapat pada bab IV tentang besaran hak amil dalam pasal 8. Pasal tersebut menjelaskan penerimaan hak amil dari dana zakat paling banyak adalah 12,5% dari penerimaan dana zakat. Apabila besaran tersebut tidak mencukupi biaya operasional, maka dapat menggunakan alokasi dari dana infak/sedekah dan DSKL paling banyak 20%. Fungsi peraturan menteri tersebut untuk memperkuat dan menjelaskan peraturan dalam Undang-Undang Dasar tentang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011. Adanya peraturan menteri tersebut sebagai acuan dalam menjalankan Peraturan Undang-Undang tentang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011. Adapun total dana penerimaan hak amil atau dana operasional dari dana CSR disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²⁷

²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2016" (2020).

4. Teori Maslahat

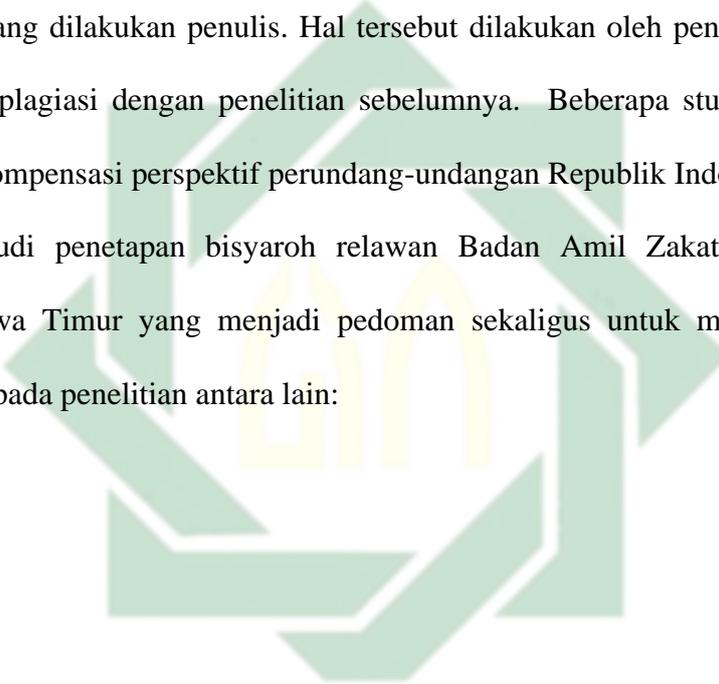
Penerepan maslahat dalam ekonomi Islam sesuai dengan prinsip rasionalis Muslim, bahwa semua pelaku ekonomi selalu ingin meningkatkan maslahat yang diperolehnya. menurut Imam asy-Syathibi dalam Rozalinda, menjelaskan bahwa kemaslahatan manusia dapat tercapai jika lima unsur pokok yang menjadi maksud tujuan dari syariah dapat diwujudkan dan dipelihara yaitu: agama (*hifz al-din*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga akal (*hifz al- 'aql*), menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga harta benda (*hifz al-māl.*)²⁸

Semua usaha untuk pemenuhan kebutuhan, baik barang maupun jasa adalah untuk mendukung terpeliharanya kelima unsur pokok tersebut. Tujuannya adalah untuk kesejahteraan di dunia serta akhirat. Dalam pemenuhan kebutuhan kelima unsur pokok tersebut tentu harus sesuai dengan tuntunan hukum Islam. Dalam hal ini peneliti memfokuskan pada segi kandungan manfaat maslahat, yang mana ulama fikih membaginya menjadi dua bagian: pertama, *maṣlaḥah al- 'āmmah* adalah kemaslahatan yang menyangkut orang banyak, tidak untuk kepentingan semua orang akan tetapi bisa berbentuk untuk kepentingan umat. Kedua, *maṣlaḥah al-Khāssah* adalah kemaslahatan pribadi dan jarang sekali digunakan. Jadi, dengan adanya kebijakan kompensasi pada lembaga zakat, Infak, dan sedekah memberikan memberikan dampak atau manfaat bagi relawan

²⁸ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syaariah: Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syaariah*, 100.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan deskripsi ringkas tentang studi penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari deskripsi penelitian terdahulu adalah untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan belum ada yang sama, maka peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Hal tersebut dilakukan oleh peneliti untuk menghindari plagiasi dengan penelitian sebelumnya. Beberapa studi tentang kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur yang menjadi pedoman sekaligus untuk menguatkan posisi tema pada penelitian antara lain:



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	2015	Edwin Hadiyah	Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Tinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Upah/kompensasi tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Objek penelitiannya bukan di Lembaga filantropi dan tidak berdasarkan perspektif maslahat	Terdapat keselarasan antara sistem pengupahan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan pandangan prinsip muamalah.
2	2017	Ika Novi Nur Hidayati	Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif	Membahas tentang upah/kompensasi yang berkeadilan	Tidak berkaitan dengan pemberian upah kepada relawan organisasi filantropi dan Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan	Adanya keseimbangan antara upah dengan pekerjaan yang dilakukan, maka hubungan baik antara pengusaha dengan pekerja tetap terjaga.
3	2020	Wiwi Yuhaeni	Implementasi Politik Hukum Kaitannya dengan Fungsi Pemerintah Dalam Penetapan Upah Pekerja dalam Perspektif Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum	Kompensasi/upah perspektif perundang-undangan Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan	Objeknya bukan relwan Lembaga filantropi Islam dan berdasarkan perspektif maslahat	Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak ditujukan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan dalam Permenakertrans No.PER-13/MEN/VII/2012, kebutuhan hidup layak hanya ditujukan bagi pekerja/buruh saja atau pekerja status lajang saja. Sekarang berlaku PP No.78 Th 2015 tentang pengupahan, dalam PP ini yang dikatakan hidup layak sama halnya dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jadi PP ini bukan semakin baik malah memperparah/memprihatinkan bagi pekerja seluruh Indonesia.

4	2018	Ayu Yuningsih	Upah Minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam	Membahas upah/Kompensasi perspektif masalah	Objeknya bukan relawan pada Lembaga filantropi Islam dan tidak berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan	Penetapan upah minimum bagi buruh dipandang belum memberikan keadilan bagi buruh, karena seharusnya nilai upah yang diterima sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan
5	2021	Camelia Sofwan Al-Rasyid, Doli Witro, Dena Ayu	Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah yang Setara dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Membahas kompensasi/upah dan relevansinya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	Tidak ada kaitannya dengan relawan pada lembaga sosial	Antara konsep upah yang setara dan upah pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan keduanya sama-sama menentukan upah bagi para pekerja. Dalam konsep upah yang setara, jika upah tidak ditentukan dalam akad, maka upah yang dialokasikan adalah sepadan melalui standar upah yang sudah jelas atau upah biasanya pada pekerjaan tersebut.
6	2016	M. Mabruri Faozi Dan Putri Inggih Rahmiyanti	Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam	Sistem pengupahan/kompensasi perspektif ekonomi Islam	Objek penelitiannya dan tidak membahas perspektif undang-undang Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan	Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan.

7	2021	Romaiki Hafni dan A Majdi Tsabit	Sistem Kompensasi dalam Perspektif Ibnu Khaldun Dan Ibnu Taimiyah	Sistem kompensasi	Tidak membahas menurut perspektif Undang-Undang Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan	Dalam menentukan sistem kompensasi, Islam menjunjung asas keadilan. Para pekerja diberikan kompensasi sesuai tugas dan wewenang. Sementara Ibnu Taimiyah, dalam sistem kompensasi lebih menitik beratkan pada asas keadilan dan kelayakan
8	2018	Fauzi Caniago	Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam	Membahas ketentuan upah atau kompensasi	Objek penelitiannya dan tidak membahas spesifik tentang kebijakan kompensasi dalam perspektif undang-undang Republik Indonesia	Islam memberikan syarat pembayaran upah, yaitu; 1) upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai 2). upah dibayarkan dengan benar 3). upah dibayarkan secara proporsional 4). upah dibayarkan sesegera mungkin sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam kontrak
9	2016	Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz	Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing	Pengupahan/kompensasi dalam ekonomi Islam	Objek penelitiannya dan tidak membahas spesifik tentang kebijakan kompensasi dalam perspektif Undang-Undang Republik Indonesia	Secara umum ketentuan pengupahan perusahaan outsourcing yang diberlakukan PT. Sangu terhadap tenaga kerja outsourcing nya telah memenuhi aspek-aspek syariah Islam, antara lain di tinjau dari perjanjian kerjanya. Karena masalah upah diputuskan oleh mereka yang mengadakan perjanjian kerja.
10	2019	Ika Nazilatur Rosida	Motivasi dan Kompensasi Relawan di Yayasan Al Madina Surabaya.	Kompensasi relawan pada Lembaga sosial	Tidak berkaitan dengan perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah	Bentuk kompensasi di Yayasan Al Madina berupa kompensasi tidak langsung dan berupa kesejahteraan relawan. Dalam hal ini, kompensasi relawan yang diberikan oleh yayasan berupa modal dan tempat bisnis tanpa sistem bagi hasil.

UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan oleh penulis, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada tesis ini memiliki fokus penelitian yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada, khususnya pada fokus penelitian, yaitu membahas terkait kebijakan kompensasi perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur serta objek yang diteliti yaitu Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur.

I. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penyajian penelitian dalam bentuk kata-kata yang berangkat dari data lapangan dan berahir pada sebuah teori.²⁹ Peneliti memilih menggunakan jenis penelitian kualitatif karena untuk menjelaskan suatu peristiwa dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sesuai dan sebanyak-banyaknya untuk membuat definisi dan mengembangkan sendiri teori yang telah ada.

Penelitian ini merupakan peristiwa berkaitan dengan pengambilan keputusan yang terjadi di lapangan, sehingga penelitian ini menggunakan analisis kebijakan dan studi kasus. Analisis kebijakan (*policy research*) merupakan penelitian untuk memahami proses pembuatan kebijakan dan

²⁹ Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori Dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 15.

untuk menyediakan para pengambil kebijakan berupa pengetahuan terkait kebijakan yang dapat diandalkan untuk mengatasi masalah ekonomi dan sosial yang terfokus pada formulasi, implementasi, revisi, dan evaluasi kebijakannya.³⁰ Sedangkan penelitian studi kasus adalah penempatan suatu obyek dalam penelitian sebagai kasus.³¹ Penelitian studi kasus adalah salah satu cara peneliti dalam melakukan penyelidikan secara teliti dalam suatu program, peristiwa, aktivitas, proses ataupun sekelompok individu. Alasan peneliti menggunakan analisis kebijakan dan studi kasus adalah untuk mengetahui secara rinci dan teliti terkait topik pembahasan yang sesuai dengan judul. Peneliti perlu banyak menggali data dalam penelitian ini, karena masalah lebih kompleks dan dinamis. Penelitian ini mengkaji secara mendalam sumber daya manusia yang terlibat dalam BAZNAS Jatim, yang meliputi para pengurus dan relawan. Peneliti berusaha melakukan penelitian secara menyeluruh terkait topik pembahasan yang sesuai dengan judul.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi objek pada penelitian ini adalah BAZNAS Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Raya Dukuh Kupang No. 122 – 124 Surabaya, Jawa Timur.

³⁰ Dikdik Supriyadi, “Analisis Implementasi Kebijakan Pengadaan Kepala Sekolah Di Kabupaten Sukabumi” (Universitas Pendidikan Indonesia, 2018), 152. <http://repository.upi.edu/33791/>.

³¹ Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sulawesi Selatan: ukin, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia, 2019), 35.

3. Sumber Data

Sumber data yang akan digali oleh peneliti meliputi data primer dan data sekunder. Adapun sumber data dalam penelitian ini berupa informan atau nara sumber, peristiwa, tempat atau lokasi penelitian dan arsip atau dokumen penting lainnya.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang peneliti dapat secara langsung. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada pihak yang terlibat dan mengetahui kebijakan kompensasi atau bisyaroh relawan di BAZNAS Jatim dan melakukan observasi ke lokasi penelitian untuk mengetahui peristiwa secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder berguna sebagai pendukung dari data primer. Data sekunder diperoleh penulis secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian berupa majalah bulanan BAZNAS, SOP, data relawan, laporan keuangan untuk bisyaroh relawan, media sosial resmi yang dikelola BAZNAS, *website* yang dikelola oleh BAZNAS, dan arsip dokumen relawan lainnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian. Observasi dilakukan secara teliti, mencatat secara akurat semua situasi dan kondisi yang akan diteliti secara langsung di lapangan. Mandalis mengemukakan, bahwa observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek penelitian.³²

Dalam kegiatan observasi, peneliti melakukan observasi partisipatif. Observasi partisipatif adalah suatu pengamatan sekaligus mengikuti kegiatan secara langsung yang dilakukan oleh sumber data.³³ Peneliti mengobservasi ke kantor BAZNAS Jatim dan dilakukan secara langsung di BAZNAS Jatim. Adapun observasi yang dilakukan peneliti, meliputi bagaimana kebijakan kompensasi dalam penetapan bisyaroh relawan di BAZNAS Jatim dan langkah-langkah yang digunakan dalam menentukan bisyaroh relawan. Peneliti melakukan kegiatan observasi bertujuan untuk memperoleh suatu data atau informasi yang lebih lengkap, tajam, dan mengetahui sampai tingkat makna dari setiap perilaku yang terlihat yang sesuai dengan topik penelitian. Dalam kegiatan observasi, peneliti mendapatkan data

³² Mandalis, *Metode Penelitian*, ed. Bumi Aksara (Jakarta, 2002), 63.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 227.

pengenai kegiatan yang dilakukan di BAZNAS Jatim yang relevan dengan topik penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dengan pewawancara. Tujuan wawancara merupakan untuk menilai kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan di BAZNAS Jatim. Menurut Mardalis, wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan.³⁴ Keterangan tersebut didapat melalui lisan, yaitu dengan bercakap-cakap dan berhadapan muka antara peneliti dengan orang yang memberikan informasi.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan sebuah proses wawancara yang dikerjakan lebih bebas dan semi formal.³⁵ Wawancara dilakukan untuk menggali informasi secara langsung kepada informan. Selain itu, wawancara dilakukan untuk mendapat informasi yang lebih akurat dan mendalam. Wawancara dilakukan menggunakan bantuan draft pertanyaan wawancara.

Daft pertanyaan wawancara tersebut diperoleh peneliti melalui penarikan dari kerangka teori dalam proposal penelitian. Kemudian data

³⁴ Mardalis, *Metode Penelitian*, 64.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*, 233.

yang didapatkan dari hasil wawancara dijadikan sebagai data lapangan oleh peneliti dalam melakukan proses wawancara. Hasil dari proses wawancara yang dilakukan di lapangan, peneliti menemukan jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian. Peneliti memilih narasumber yang mengetahui informasi dan terlibat dalam kegiatan kebijakan kompensasi perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan di BAZNAS Jatim. Penulis menghubungi bagian *Front Office* yang peneliti akan meminta para informan tersebut untuk mengidentifikasi informan-informan lainnya yang mengetahui tentang topik penelitian tersebut. Peneliti menggunakan sampling berantai untuk memperoleh suatu kelengkapan informan dalam penelitian. Adapun data informan, yaitu:

- 1) Ketua Pelaksana
- 2) Kepala Bagian Penghimpunan
- 3) Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 4) Kepala Bagian Administrasi, Umum, dan SDM
- 5) Relawan BAZNAS Jatim dan LAZNAS lain.

Tujuan peneliti mewawancarai narasumber adalah untuk mengetahui secara fakta mengenai kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan BAZNAS Jatim.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data yang berupa dokumen. Dokumen ini, meliputi: buku, dokumen, makalah, penelitian terdahulu, dan file foto yang nyata dan memiliki keterkaitan dengan materi penelitian. Menurut Arikunto, dokumentasi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mencari data mengenai beberapa hal atau variabel. Hal-hal tersebut berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan buku agenda.³⁶

Dokumen BAZNAS Jatim yang digunakan dalam penelitian ini berupa, struktur organisasi, dokumen penting BAZNAS Jatim, visi dan misi, brosur, Majalah, program BAZNAS Jatim, dan sejenisnya. Tujuan dokumentasi adalah untuk mendapatkan data yang valid dan sebanyak mungkin untuk mengetahui lebih jelas kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan dan keadaan lokasi yang sebenarnya yang sesuai dengan pembahasan penelitian.

5. Teknik Validasi Data

Teknik validasi data yang digunakan peneliti, yaitu dengan menggunakan pendekatan triangulasi data. Triangulasi data yang digunakan peneliti adalah triangulasi data primer dan triangulasi data sekunder³⁷.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 274.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 227.

Triangulasi data primer diperoleh melalui wawancara kepada narasumber. Dimana peneliti menanyakan beberapa pertanyaan yang sejenis terhadap narasumber yang berbeda. Selain triangulasi data primer, peneliti juga akan melakukan triangulasi data sekunder melalui pengecekan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta dokumentasi.

6. Teknik Analisis Data

Dalam proses menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis data menurut Creswell,³⁸ yaitu dengan enam tahap. Pertama, mengelola dan mempersiapkan data untuk dianalisis dengan langkah interview, menetik data lapangan dan menetik data tersebut berdasarkan sumber. Kedua, membaca keseluruhan data, yaitu dengan membangun *general sense* atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan. Pada tahap ini peneliti menulis catatan khusus atau gagasan umum tentang data yang diperoleh. Ketiga, meng-*coding* data, dimana peneliti akan akan memproses dan mengolah materi atau informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Keempat, mendeskripsikan *setting* yaitu penerapan *coding* untuk mendeskripsikan *setting*, orang-orang, kategori dan tema yang akan dianalisis, deskripsi ini melibatkan usaha penyampaian yang detail mengenai orang-orang, lokasi, atau peristiwa dalam *setting* tersebut. Kelima, menarasikan hasil penelitian

³⁸ John W. Creswell terj. Achmad Fawaid, *Research Design Edisi Ketiga* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 81.

dengan menggunakan pendekatan naratif, yang meliputi tema-tema, kronologi peristiwa, dan perspektif khusus. Terakhir, menginterpretasikan atau memaknai data melalui proses membandingkan antara hasil penelitian dengan teori atau literatur yang menghasilkan teori baru atau menyangkal teori yang sudah ada.

J. Sistematika Pembahasan

Dalam hal ini untuk membuktikan bahwa penjelasan penelitian ini telah terarah pada tujuan yang akan dicapai, sehingga peneliti membagi pembahasan menjadi beberapa sistematika sesuai dengan ketentuan yang ada, yaitu:

Bab pertama, pendahuluan. Pada ini akan diuraikan secara singkat latar belakang kebijakan kompensasi perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan sebagai objek penelitian, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritik, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas tinjauan pustaka. Pada bab ini diuraikan berbagai kajian dan landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam menguraikan kebijakan kompensasi perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan.

Bab ketiga berisi gambaran umum dan hasil penelitian kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan. Pada bab ini akan diuraikan gambaran

mengenai kondisi objek penelitian. Serta memberikan gambaran secara umum tentang kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan. Selain itu, dalam bab ini, juga dijelaskan data temuan dalam penelitian.

Bab keempat berisi analisis kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan. Pada bab ini akan mengupas tiga sub bab. Pada sub bab pertama akan membahas analisis kebijakan kompensasi relawan di BAZNAS Jatim, sehingga dapat dilihat bagaimana kebijakan kompensasi yang digunakan pada lembaga BAZNAS Jatim. Sub bab kedua membahas tentang analisis kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia. Pada sub bab terakhir berisi analisis kebijakan penetapan kompensasi perspektif masalah.

Bab kelima berisi penutup. Dalam sub bab pertama pada bab ini akan disajikan kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis data, yakni kesimpulan tentang bagaimana kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan BAZNAS Jatim. Sedangkan, pada bagian akhir akan disajikan beberapa rekomendasi tentang langkah-langkah yang relevan dalam kebijakan kompensasi perspektif perundang-undangan Republik Indonesia dan masalah studi penetapan bisyaroh relawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kebijakan Kompensasi

1. Relawan

a. Pengertian Relawan

Semua dapat menjadi seorang relawan dalam kegiatan sosial kemanusiaan. Relawan memiliki tugas untuk melayani masyarakat. Dalam melayani masyarakat, relawan diharapkan untuk selalu ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Relawan merupakan seseorang yang memberikan sumbangan tenaga, pikiran, kemampuan, keahlian, kepada pihak lain yang membutuhkan dalam mencapai sebuah tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umat melalui kegiatan sosial.¹

Relawan harus ikhlas dalam bekerja untuk sebuah kebaikan, sebagaimana fitrahnya sebagai seorang manusia, yaitu melakukan suatu kebaikan. Fitrah tersebut dapat disalurkan ketika individu memutuskan menjadi. Relawan dapat menyalurkan kecenderungan individu dalam berbuat kebaikan melalui aksi nyata karena panggilan nuraninya. Aksi nyata tersebut adalah dengan menjadi seorang relawan. Melalui kegiatan tersebut dapat memberi manfaat pada pihak lain, terutama dalam kegiatan sosial. Perbuatan tersebut merupakan wujud dari tanggung jawab sosial sebagai manusia. Relawan tidak mengharapkan

¹ Hilman Latief, *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), 43.

pamrih baik berupa imbalan atau upah, kedudukan, kekuasaan, ataupun kepentingan maupun karier.²

b. Tugas dan Manfaat Keberadaan Relawan

Relawan memiliki posisi penting dalam organisasi sosial, karena relawan merupakan asset sumber daya yang berharga. Organisasi sosial akan sulit menjalankan operasional sehari-hari tanpa adanya relawan, karena dalam organisasi sosial jumlah sumberdaya manusianya terbatas. Dalam organisasi sosial yang melayani manusia minimal terdiri dari tiga komponen sumber daya manusia, yaitu dewan direksi, staf pelaksana dan para relawan.³

Menjadi seorang relawan memberi banyak manfaat kebaikan bagi orang lain, karena tugas relawan adalah melayani orang lain. Adapun manfaat relawan, antara lain

- 1) Kesehatan masyarakat
- 2) Ikatan sosial yang semakin erat
- 3) Meningkatkan rasa percaya (*trust*)
- 4) Norma timbal balik dalam komunitas tanpa mengharap mendapatkan balasan.⁴

² Gloria Gabriella Melina, Dkk, "Resiliensi Dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam," *Jurnal Psikologi Ulayat* 1, no. 1 (2012): 18.

³ Santoso T. Raharjo, "Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial, *Jurnal Sosiohumaniora*," *Jurnal Sosiohumaniora* 4, no. 3 (2002): 3.

⁴ Bonar Hutapea dan Fransisca Iriani Roesmala Dewi, "Peran Kebermaknaan Hidup Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat," *Jurnal Insan* 14, no. 3 (2012): 160.

Keberadaan relawan dapat membantu masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan. Dalam organisasi sosial non-profit, relawan dapat menjadi sebuah tangga dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Tanpa relawan, organisasi non-profit akan sulit berkembang dan menjangkau hingga lapisan terbawah masyarakat.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Seseorang bekerja untuk mendapat imbalan atau upah. Imbalan atau upah tersebut biasa disebut kompensasi. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban bagi perusahaan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang atau benda. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung, dan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.⁵

Selain uang dan barang, kompensasi juga dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawan. Pemberian kompensasi bisa dalam bentuk apapun sesuai kemampuan organisasi dan sesuai kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja. Menurut Sutrisno dalam Handoko menjelaskan, bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). 117

perusahaan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.⁶

Selain sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja, kompensasi juga diberikan karena pencapaian target dan tujuan yang dicapai oleh karyawan. Kompensasi tersebut merupakan sebuah apresiasi organisasi terhadap pencapaian pekerja. Dari beberapa definisi tentang kompensasi, dapat diambil kesimpulan kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung dan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan atas jasa terhadap pencapaian suatu target serta tujuan organisasi.⁷

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Setiap organisasi memiliki kebijakan yang berbeda-beda dalam menetapkan kompensasi. Kebijaksanaan dalam menentukan nominal dan waktu kompensasi dapat mempengaruhi gairah dan semangat kerja. Kebijaksanaan kompensasi yang ditetapkan dengan baik juga akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja yang optimal. Jika prestasi kerja optimal, maka tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 183

⁷ Nurul Ulfatin dan EguhTriwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2016). 120

Penetapan kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya: keadilan, jenis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, dan uraian pekerjaan. Perbandingan antara kompensasi langsung dan tidak langsung juga harus seimbang. Melalui kebijaksanaan tersebut, kompensasi diharapkan dapat membina hubungan kerja yang harmonis dan memberi kepuasan pada semua pihak dan keberadaan karyawan akan lebih baik.

Bentuk kompensasi dibedakan menjadi dua, pertama kompensasi langsung dan kedua kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung ada tiga, yaitu: gaji, upah, dan insentif. Adapun kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan, yang meliputi: *benefit* dan *service*.⁸ *Benefit* dan *service* dapat berupa finansial maupun non finansial.

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.⁹ Pemberian kompensasi langsung biasanya diberikan secara periodik atau tetap, seperti bulanan, mingguan, harian atau jam. Pemberian tersebut diberikan secara langsung dalam bentuk uang. Berikut adalah jenis-jenis kompensasi langsung:¹⁰

1) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan pembayaran secara periodik.

⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2000. 117

⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 184

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2000.117

Jaminan gaji bersifat pasti, karena pemberian secara periodic dan bukan berdasarkan pencapaian. Biasanya gaji berbentuk uang dengan pemberian berjangka tetap.

2) Upah

Upah merupakan imbalan dari perusahaan kepada pekerja sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pembayaran upah secara harian sesuai dengan akad kesepakatan yang dibuat antara pekerja dan perusahaan, berbeda dengan gaji yang bersifat tetap dan periodic. Bentuk pemberian upah biasanya sama dengan gaji, yaitu dalam bentuk uang.

3) Upah insentif

Upah insentif merupakan suatu tambahan imbalan sebagai bentuk balas jasa perusahaan yang diberikan kepada pekerja sebab pekerja atau karyawan memiliki prestasi atau pencapaian tertentu.

Kompensasi tidak langsung merupakan suatu kompensasi pelengkap yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Disebut kompensasi pelengkap, karena kompensasi tersebut tidak diberikan langsung kepada karyawan. Kompensasi tidak langsung diberikan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan perusahaan.¹¹ Kompensasi tidak langsung berupa *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan berbentuk finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan

¹¹ Hasibuan. 184

kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan atau pekerja. Kompensasi tidak langsung dapat berupa: tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

c. Proses dalam Kebijakan Kompensasi

Menurut Kismono dalam melaksanakan suatu kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi. Pengkajian tersebut dilakukan dengan maksud agar kompensasi dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya berprestasi. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks. Metode yang dapat digunakan untuk menentukan kebijakan sebagai berikut:¹²

- 1) Analisis pekerjaan
- 2) Evaluasi pekerjaan
- 3) Survei pengupahan dan penggajian
- 4) Rencana-rencana kompensasi variabel
- 5) Penilaian kinerja dan lain-lain.

d. Sistem Kebijakan Pemberian Kompensasi

Perusahaan memiliki tantangan dalam menetapkan setiap kebijakan kompensasi. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun

¹² Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE UGM, 2011), 117.

faktor-faktor perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi antara lain sebagai berikut:¹³

1) Produktivitas

Semua perusahaan memiliki keinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan yang diinginkan dapat berupa material, maupun keuntungan yang bersifat non material, sehingga suatu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan yang diberikan kepada perusahaan untuk menentukan kebijakan kompensasi yang sesuai.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*). Biasanya perusahaan akan menentukan kompensasi sesuai dengan perhitungan pengelolaan keuangan yang dimiliki perusahaan, agar kebijakan tersebut tetap menguntungkan perusahaan.

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4) Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). 144-145

5) Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6) Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan

Semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

e. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Serta dapat menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi. Namun tujuan yang diharapkan oleh perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan.¹⁴ Menurut Notoadmojo, ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:¹⁵

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sebuah penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2000. 121

¹⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 188

akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2) Menjamin Keadilan

Penetapan kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Setiap pekerja atau karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Jika keadilan dirasakan karyawan, maka perusahaan akan berjalan dengan baik dan mudah untuk mewujudkan tujuan

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bekerja lebih giat dan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. Hal ini akan menghindari karyawan berhenti dari pekerjaan.

4) Memperoleh Karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan karyawan akan bekerja semaksimal mungkin sesuai target perusahaan, akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang terbaik, sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai keinginan perusahaan dan berkompetensi pada bidangnya.

5) Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik juga akan mengurangi pengeluaran beban biaya yang disebabkan oleh seringnya melakukan rekrutmen, akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan lain yang

lebih menguntungkan.

B. Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Negara sangat melindungi hak setiap rakyatnya, termasuk dalam mewujudkan kesejahteraan dan taraf hidup rakyat. Salah satu wujud perhatian negara terhadap rakyatnya adalah melalui pembuatan undang-undang dasar yang membahas tentang hak untuk memperoleh kompensasi atau upah karyawan/buruh/pekerja dalam organisasi. adapun undang-undang yang mengatur hak karyawan/buruh/pekerja untuk mendapatkan kompensasi yang manusiawi adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 mengenai pengupahan atau kompensasi menjelaskan, bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹⁶

Adapun kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat 2 yang meliputi :¹⁷ upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak

¹⁶ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Indonesia.

masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum yang dimaksud dalam undang-undang tersebut dijelaskan pada ayat 4, bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pada Pasal 89 menjelaskan bahwa upah minimum yang dimaksud terdiri: upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota berdasarkan pencapaian kebutuhan hidup layak yang diatur dalam keputusan Menteri, upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.¹⁸

Pada Pasal 90 dijelaskan larangan bagi pengusaha untuk membayar upah lebih rendah daripada upah minimum yang telah ditetapkan setiap wilayah, namun apabila pengusaha tidak mampu membayar sesuai pada peraturan, maka dapat dilakukan penangguhan dengan mekanisme yang telah ditetapkan dalam keputusan Menteri.¹⁹

¹⁸ Indonesia.

¹⁹ Indonesia.

Pada pasal 91 menyebutkan, bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu lebih rendah atau bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku dan apabila ditemukan suatu kebijakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰

2. Peraturan Menteri Agama BAZNAS Nomor 30 Tahun 2016

Keberadaan suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan zakat merupakan suatu langkah pemerintah dalam memaksimalkan pengelolaan zakat. Selain itu, keberadaan peraturan perundang-undangan tentang zakat juga mampu memperkuat posisi lembaga zakat dan sebagai payung hukum dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya dalam rangka salah satu upaya untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan umat. Adapun undang-undang yang mengatur pengelolaan dana zakat adalah undang-undang nomor 23 tahun 2011.²¹

Untuk memperkuat dan menjelaskan peraturan dalam undang-undang dasar, maka perlu adanya peraturan menteri sebagai acuan dalam

²⁰ Indonesia.

²¹ Pemerintah Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat” (2011).

menjalankan peraturan perundang-undangan tentang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011, maka ditetapkan Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016. Adapun, salah satunya yaitu peraturan yang terdapat pada bab IV tentang besaran hak amil dalam pasal 8. Pasal tersebut menjelaskan Penerimaan hak amil dari dana zakat paling banyak adalah 12,5% dari penerimaan dana zakat. Apabila besaran tersebut tidak mencukupi biaya operasional, maka dapat menggunakan alokasi dari dana infak/sedekah dan DSKL paling banyak 20% dari total dana penerimaan. Penerimaan hak amil atau dana operasional dari dana CSR disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²²

C. Maslahat

1. Pengertian Maslahat

Tujuan hukum Islam secara umum adalah untuk menolak segala bentuk mafsadah dalam berbagai hal dan dapat mendatangkan maslahat bagi umat. Penetapan sesuatu tersebut dapat mendatangkan maslahat atau mafsadah dapat diketahui berdasarkan pada teks wahyu dari al-Qur'an dan al-Hadits. Kedua sumber ini menentukan segala bentuk kemaslahatan dan menolak kemudharatan. Apabila tidak ditemukan dalam kedua sumber tersebut, maka dapat diambil melalui *ijmā'* (kesepakatan) dan *qiyās*. Dalam rujukan literatur hukum Islam, kaidah *fiqhīyah* memiliki kedudukan yang penting,

²² Kementerian Agama Republik Indonesia, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2016.

bahkan bisa jadi lebih penting dari beberapa madzhab fikih.²³

Kaidah fikih mempunyai urgensi dalam membahas topik mengenai kehidupan. Persoalan fikih seringkali mengalami perkembangan yang dinamis menjadikan kaidah fikih sebagai rujukan dan menjadi beberapa pernyataan ringkas saja. Salah satu contoh dalam kebijakan pemimpin dalam suatu lembaga pemerintahan yang bersifat sosial, maka kemaslahatan menjadi tujuan utama dalam setiap kegiatan penetapan kebijakan pemimpin. Kaidah fikih yang memiliki hubungan dan keterkaitan erat dengan kepemimpinannya saat cakupannya lebih luas, yaitu pada kaidah fikih sebagai berikut:

تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنُوطٌ بِأَلْمَصْلَحَةِ

*Artinya: Kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya bergantung kepada kemaslahatan.*²⁴

Kaidah tersebut secara umum dapat diartikan sebagai suatu kebijakan atau tindakan seorang pemimpin terhadap yang dipimpin harus mampu mewujudkan manfaat atas kebijakan yang dibuat. Manfaat tersebut diperoleh saat di dunia maupun manfaat di akhirat. Selain untuk mewujudkan suatu manfaat, kebijakan tersebut juga harus mampu menghindarkan orang-orang yang dipimpin dari bahaya dan kerusakan. Hal tersebut sesuai dan sejalan dengan tujuan dasar Islam, yaitu untuk mensejahterakan pengikutnya baik di dunia maupun di akhirat kelak. Tujuan tersebut dapat

²³ Hammam, "Urgensi Kaidah Fiqhiyyah Dalam Perumusan Hukum Dan Implemetasinya Dalam Fatwa DSN-MUI," *Et-Tijarie*, 4, no. 1 (2017): 49.

²⁴ Syamsul Hilal, "Qawâ'id Fiqhiyyah Furû'iyah Sebagai Sumber Hukum Islam," *Artikel, Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung, Diakses 12 Juni 2021*, 11, No. 2, (2013), 141-154.

direalisasikan apabila kebutuhan dasar dari masyarakat dapat dipenuhi dengan baik, agar tidak ada kesenjangan antara yang kaya dan yang miskin. Oleh sebab itu, pemimpin harus lebih memperhatikan orang yang dibawah kepemimpinannya dalam setiap pembuatan kebijakan yang akan dilaksanakan.

Dalam bahasa Arab, kata *تَصَرَّفَ* berarti memalingkan disamping itu juga ada makna lain seperti menukar, bekerja, bertindak, dan lain sebagainya.²⁵ Kata tersebut tidak menjumpai penjelasan khusus secara istilah, namun dapat dipahami oleh orang Arab yaitu untuk menunjukkan tindakan yang dilakukan oleh seseorang baik itu secara lisan atau perbuatan.

Definisi *الإمام* yang berarti pemimpin yang harus diikuti atau bisa juga diartikan yang menjadi panutan. Sedangkan²⁶ *الإمام* secara istilah adalah seseorang yang memegang peran atau jabatan penting dalam urusan agama atau dunia.²⁷ Kepemimpinan terkait dengan masalah tentang *imāmah* yang merupakan tugas sekaligus amanah bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin atau imam adalah pemeran dari tugas yang harus dijalankan. Imam Mawardi dalam *Zulfikar* mengatakan bahwa *imāmah* atau kepemimpinan adalah penggantian peran kenabian dalam menjaga agama dan dunia. Beberapa definisi imamahnya semuanya hampir bermuara sama yaitu imamahnya diwujudkan untuk kemaslahatan dunia dan akhirat bagi

²⁵ Abdul Mudjib, *Kaidah-Kaidah Ilmu Fiqh* (Jakarta: Kalam Mulia, 2001).87

²⁶ Sebutan gelar yang paralel dengan gelar imam dalam sejarah pemerintahan Islam adalah khalifah yang juga memiliki turunan yang merupakan sinonim dari kata imam, seperti kata amir dan wali, yang juga digunakan untuk orang-orang yang memiliki kedudukan sebag (n.d.).

²⁷ Ahmad Hamim Muntaham AR, *Pengantar Kaidah Fikih Syafi'iyah*, cet. Ke-1 (Kediri: Santri Salaf Press, 2013). 118

seorang hamba.²⁸

Kata الرَّعِيَّةُ adalah sinonim dari الإِمَامُ yang berarti pemimpin. Sedangkan الرَّعِيَّةُ adalah yang digembalakan yang dalam konteks manusia dapat diartikan masyarakat umum yang memiliki seorang pemimpin yang mendapat tugas untuk mengatur urusan dalam kemaslahatan umatnya.²⁹ Dengan demikian, keadaan masyarakat atau organisasi tidak mampu untuk berjalan dengan baik tanpa adanya pemimpin yang bijaksana dalam setiap pengambilan kebijakan. Oleh karena itu, pemimpin dapat mengatur keadaan masyarakat supaya menjadi baik, begitu juga sebaliknya tanpa adanya seorang pemimpin suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya dalam meningkatkan kesejahteraan umat. Abd al-Karim Zaidan dalam Asep menjelaskan ada tiga hal utama atau pokok yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, antara lain : melayani orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya, menegakkan keadilan, serta merealisasikan kemaslahatan untuk manusia.³⁰

Hal tersebut dapat dijadikan sebagai barometer keberhasilan seorang pemimpin yang mampu memimpin orang-orang di bawahnya, jika pemimpin tersebut mampu melayani orang bawahan, berbuat adil kepada semua masyarakat, serta menghasilkan kebijakan yang tertuju pada kemaslahatan masyarakat, maka pemimpin tersebut dikatakan sebagai

²⁸ Zulfikar Yoga Widyatma, "Konsep Kepemimpinan Menurut Al-Mawardi," *Journal UNIDA* 8, no. 1 (2014): 90.

²⁹ Ahmad Rifai, "Implikasi Kaidah Fiqih Terhadap Peran Negara Dalam Pengelolaan Zakat Di Indonesia," *Al Mashlahah Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 4, no. 3 (2017): 239.

³⁰ Asep Solikin, Dkk, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri," *Anterior Jurnal* 16, no. 2 (2017): 90–103.

seorang pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya.

Kata **مَنْوُطٌ** dalam bahasa Arab berasal dari kata **نَاط** yang berarti menggantungkan.³¹ Makna dari **مَنْوُطٌ** adalah ketergantungan dari sebuah kebijakan seorang pemimpin dengan kemaslahatan bagi orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Definisi **مَصْلَحَةٌ** berasal dari bahasa Arab yaitu tidak memiliki bahaya, atau lawan dari bahaya. Secara istilah, ada beberapa definisi yang disebutkan oleh pakar atau para ulama tentang maslahat. Imam Ghozali mengatakan maslahat adalah menjaga *maqāṣid asy-syarī'ah* (tujuan dari adanya syariah). *Maqāṣid asy-syarī'ah* terdiri dari lima komponen, yaitu menjaga agama, jiwa, akal, nasab keturunan, dan harta benda. Sehingga segala yang mengandung penjagaan terhadap lima pokok tersebut adalah maslahat dan segala yang mengabaikannya adalah mafsadah.

Kata **الإمام** dan kata **مَصْلَحَةٌ** merupakan dua variabel atau komponen yang penting dalam kaidah fikih. Kata **الإمام** adalah yang berarti pemimpin dan kata **مَصْلَحَةٌ** yang berarti maslahat atau manfaat. Kaidah tersebut sebagai pijakan bagi pemerintah dan seluruh pemegang kendali kekuasaan, bahwa setiap kebijakan yang dilakukan harus didasarkan kepada kemaslahatan umat manusia seluruhnya. Sehingga kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah selalu berorientasi terhadap perbaikan seluruh rakyat, karena mengingat kebijakan yang ditempuh dan diambil oleh seorang pemimpin

³¹ A. Mualif, "Orisinalitas Dan Elastisitas Kosakata Dalam Bahasa Arab," *Lisanuna* 9, no. 1 (2019): 42.

harus sejalan dengan kepentingan semua masyarakat bukan golongan tertentu atau pribadi saja. Untuk itu harus memberikan kemaslahatan bagi umat secara menyeluruh.

Maslahat secara bahasa dilihat dari *lafadz* maupun makna dapat diartikan sebagai manfaat atau suatu pekerjaan yang mengandung manfaat. Segala sesuatu yang memberikan manfaat bagi manusia baik itu menghasilkan keuntungan atau menghindarkan, seperti menolak kemudharatan atau kerusakan. Jadi segala sesuatu yang mengandung manfaat bisa disebut maslahat.³²

Secara etimologis, maslahat berasal dari kata *al-mashālih* yang berarti baik. Kata tersebut digunakan untuk menunjukkan seseorang itu menjadi baik, tidak korupsi, jujur, benar, dan adil atau secara alternatif menunjukkan keadaan yang mengandung kebijakan-kebijakan tersebut. Maslahat berarti sebab, cara atau tujuan yang baik. Maslahat dapat dikatakan sebagai suatu permasalahan yang menghasilkan kebaikan atau sesuatu untuk kebaikan.³³ Maslahat adalah perangkat hukum yang digunakan untuk mempromosikan kebaikan masyarakat dan mencegah (kemafsadatan) bentuk kejahatan sosial.³⁴ Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa maslahat harus sejalan dan senafas dengan maksud-maksud *syara'* dalam mensyariatkan hukum dan dalam realisasinya harus dapat menghindari kemudharatan.

³² Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh Jilid 2* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2008). 370

³³ Mohammad Rusfi, "Validitas Maslahat Al-Mursalah Sebagai Sumber Hukum," *Al-Adalah* XII, no. 1 (2014): 66.

³⁴ Asyraf Wajdi dan Nurdianawati Irwani Abdullah, "Maqashid Al-Shariah, Maslahah and Corporate Social Responsibility," *The American Journal of Islamic Social Sciences* 1, no. 21 (n.d.).

Secara terminologi terdapat perbedaan pendapat para Ulama mengenai pengertian masalahat di antaranya:³⁵

- 1) Imam al-Ghazali mengemukakan bahwa, masalahat pada dasarnya yaitu suatu gambaran untuk meraih manfaat atau menjauhkan dari sesuatu yang merugikan (mafsadat).
- 2) Al-Khawarizmi mengatakan masalahat digunakan untuk tujuan *syara'* dengan cara menghindari kemafsadahan dari manusia.”
- 3) Al-Buthi mengatakan, bahwa masalahat adalah sesuatu yang bermanfaat yang dimaksudkan oleh *al-Syari'* (Allah dan Rasul-Nya) untuk kepentingan hamba-Nya, baik dalam hal menjaga Agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda sesuai dengan kategori pemeliharaan.”

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh imam al- Ghazali, al-Khawarizmi, al-Buthi dapat diketahui bahwa masalahat mengandung arti sama yaitu untuk kemaslahatan yang menjadi tujuan *syara'* bukan untuk kemaslahatan yang hanya untuk kepentingan hawa nafsu diri sendiri.

2. Jenis-Jenis Masalahat

Maslahat dapat dilihat dari kedudukan *syāra'* dalam penetapan hukum menunjukkan bahwa, masalahat berperan secara langsung ataupun tidak langsung dengan 5 prinsip pokok dalam kehidupan. Lima pokok dalam kehidupan tersebut yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta serta dapat dari tingkat kebutuhan dan tututan kehidupan manusia tersebut. Masalahat

³⁵ Dahman Tamrin, *Filsafat Hukum Islam* (Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2007). 114

terbagi menjadi 3 bagian di antaranya: ³⁶

a. Dilihat dari segi kekuatannya sebagai hujjah dalam menetapkan hukum, dibagi menjadi 3 macam yaitu:

- 1) *Maşlahah al-Dlarūriyat* adalah kemaslahatan yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia (kebutuhan primer). Terdapat lima prinsip pokok bagi kehidupan manusia di antaranya: Agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Untuk itu, Allah memerintahkan manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhannya. Segala tindakan yang secara langsung menyebabkan rusaknya lima unsur pokok bahasan tersebut adalah buruk, maka dari itu Allah melarangnya.
- 2) *Maşlahah al-Hājiyah* adalah kemaslahatan yang secara tidak langsung guna memenuhi kebutuhan pokok (kebutuhan sekunder). Kebutuhan sekunder yaitu jika suatu kebutuhan tidak terpenuhi, maka tidak akan merusak kehidupan manusia, namun perlu diketahui keberadaannya dapat memberi kemudahan untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia.
- 3) *Maşlahah al-Taḥsīniyah* merupakan maslahat yang berguna sebagai pelengkap (kebutuhan tersier), dimana kemaslahatan ini jika terpenuhi dapat memberi kesempurnaan dan keindahan bagi kehidupan manusia.

³⁶ Rusfi, Mohammad, "Validitas Maslahat Al-Mursalah Sebagai Sumber Hukum," *Al-Adalah* XII, no. 1 (2014): 12.

b. Dari segi keserasian dan keberadaan masalah menurut *syāra'* terdapat 3 bagian yaitu:³⁷

- 1) *Maṣlahah al-Mu'tabarah* merupakan masalah yang diperhitungkan oleh *syar'i*. Maksudnya, terdapat beberapa petunjuk *syar'i* baik secara langsung atau memberikan petunjuk terhadap masalah yang menjadi alasan dalam menetapkan suatu hukum.
- 2) *Maṣlahah al-Mulghāh* merupakan masalah yang tidak diakui secara *syar'i*, bahkan dikatakan ditolak walaupun dianggap baik secara akal.
- 3) *Maṣlahah al-Mursalah* merupakan masalah yang baik untuk akal dan sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan suatu hukum. Namun, ada petunjuk *syāra'* yang menganggapnya, ada pula petunjuk *syāra'* yang menolaknya.

c. Dilihat dari kandungan masalah para ulama ushul fikih membaginya menjadi 2 bagian, yaitu:³⁸

- 1) *Maṣlahah al-Āmmah* merupakan kemaslahatan umum yang menyangkut orang banyak. Kemaslahatan ini berbentuk untuk kepentingan mayoritas atau kebanyakan orang dan tiadanya nilai mudharat yang terkandung di dalamnya. Nilai tersebut dihasilkan dari

³⁷ Eka Rahayuningsih dan M. Lathoif Ghazali, "Sertifikasi Produk Halal Dalam Perspektif Masalah Mursalah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 135–45.

³⁸ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh 1* (Jakarta: Logos Publishing House, 1996), 116.

kegiatan *jalbu manfā'ah* (mendapatkan manfaat) atau *daf'ul maṣlahah* (menolak kerusakan). *Maṣlahah al-‘āmmah* tidak boleh bertentangan dengan al-Qur'an, hadits, ijma', dan qiyas. Karena itu, setiap kebijakan yang diambil dengan dalil untuk kepentingan umum tetapi bertentangan dengan landasan tersebut, maka harus ditolak. *Maṣlahah al-‘āmmah* harus sejalan atau selaras dengan tujuan syariat yaitu terpeliharanya lima hak dan jaminan dasar manusia (*al-ushul al-khamsah*) yang meliputi: keselamatan agama, kesehatan jiwa, keselamatan akal, keselamatan keluarga dan keselamatan hak milik (harta benda).

- 2) *Maṣlahah al-Khāssah* merupakan kemaslahatan pribadi dan masih jarang sekali ditemukan di kehidupan.

3. Tujuan Maslahat

Tujuan maslahat memelihara tujuan hukum Islam dengan menolak kerusakan yang merugikan manusia. Memelihara tujuan Islam disebut dengan menjaga lima hal pokok yang terdapat dalam *maqāṣid asy-syarī'ah*. Konsep maslahat sebagai inti dari *maqāṣid asy-syarī'ah* merupakan jalan alternatif terbaik untuk mengembangkan metode metode ijtihad. *Maqāṣid asy-syarī'ah* secara bahasa terdiri dari dua kata, yaitu *maqāṣid* dan *asy-syarī'ah*. Menurut Fazlurrahman dalam Hendri menyatakan bahwa *maslahat* berarti kesengajaan atau tujuan, sedangkan *al-syarī'ah* berarti jalan menuju sumber air, dapat pula diartikan sebagai jalan ke arah

kehidupan yang baik.³⁹ *Maqāṣid asy-syarī'ah* merupakan penyingkapan maksud, tujuan, dan sebab dari perintah-perintah Allah yang tertulis di dalam al-Quran.⁴⁰

Maqāṣid asy-syarī'ah pertama kali dikenalkan berkaitan dengan *illah* dilakukan oleh al-Tirmidzi, al-Maturidi, al-Shashi, al-Abhari, dan akhirnya muncullah *maqāṣid asy-syarī'ah* yang kemudian berkembang pembagian *maqāṣid asy-syarī'ah* menjadi *dlarūriyat*, *hajiyat*, dan *taḥsinīyat*. Menurut al-Syāthibī, tuntutan kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat terdiri dari 3 (tiga) tingkatan kebutuhan yaitu: *dlarūriyat* (kebutuhan primer), *hajiyat* (kebutuhan sekunder), dan *taḥsinīyat* (kebutuhan tersier).⁴¹

Menurut al-Ghazali dalam Zulkarnain mempertegas dalam membagi *dlarūriyat* menjadi *al-kulliyāt al-khamsah* yaitu menjaga agama *hifz al-din*, menjaga jiwa *hifz al-nafs*, menjaga akal *hifz al-'aql*, menjaga keturunan *hifz al-nasl*, dan menjaga harta benda *hifz al-māl*.⁴² *Dlarūriyat* merupakan suatu kondisi ketika manusia tidak bisa mendapatkan kebutuhan primernya, maka manusia tidak sejahtera hidupnya. Hal tersebut berbeda dengan *hajiyat* (sekunder) dan *taḥsinīyat* (tersier). *Hajiyat* adalah kondisi seseorang ketika membutuhkan sesuatu yang tidak dapat, maka tidak akan mengancam hidupnya, sedangkan *taḥsinīyat* adalah seseorang yang ingin memenuhi

³⁹ Hendri, Hermawan Adinugraha, "Al-Maslahah Al Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2018): 63–75.

⁴⁰ Dawan Raharjo, *Perspektif Deklarasi Makkah Menuju Ekonomi Islam* (Bandung: Mizan, 2014). 98

⁴¹ Hendri Hermawan Adinugraha Mashudi, "Mashudi, "Al-Maslahah Al Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2018): 63–75.

⁴² Zulkarnain Abdurrahman, "Teori Maqasid Al Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia Menurut Abraham Maslow," *AL-FIKR* 22, no. 1 (2020): 55.

kebutuhannya dengan mempermudah dan menambah nilai kehidupannya.⁴³

Menurut Wahbah al Zuhaili dalam Faridatus Syuhadak memberikan pengertian, bahwa:

- a. *Dlarūriyat*, yaitu kebutuhan primer dimana kehidupan manusia sangat tergantung padanya, baik aspek agama atau aspek duniawi. Hal ini termasuk sesuatu yang tidak dapat digantikan dan ditinggalkan dalam kehidupan manusia. Jika itu tidak ada dalam kehidupan manusia, maka manusia akan menjadi hancur dan kehidupan akhirat juga rusak. Ini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Contohnya, pertama menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga nasab, dan menjaga harta.
- b. *Hajiyat*, yaitu kebutuhan sekunder. Kebutuhan ini diperlukan oleh manusia untuk mempermudah dalam kehidupan untuk menghilangkan kesempitan. Jika hal ini tidak ada, maka akan terjadi kesulitan, namun tidak sampai merusak kehidupan.
- c. *Tahsinīyat*, yaitu kebutuhan yang menjadi tuntutan untuk kebaikan dan kemuliaan. Namun, jika tidak ada, maka tidak sampai merusak ataupun mempersulit kehidupan manusia. Kebutuhan *tahsinīyat* ini disebut sebagai kebutuhan tersier untuk meningkatkan kualitas manusia.⁴⁴

Menurut Ahmad bin Abd as-Salam ar-Raisuni dalam Asmuni,

Dlarūriyat al-khamsah atau *al-usul al-khamsah* atau *al-kulliyāt alkhāssah*

⁴³ Ika Yunia Fauzia, "Urgensi Implementasi Green Economy Perspektif Pendekatan: Dharuriyah Dalam Maqashid Al-Shariah," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2016): 89.

⁴⁴ Faridatus Syuhadak dan Badrun, "Pemikiran Wahbah Al-Zuhaily Tentang Ahkam Al-Ushrah," *De Jure (Jurnal Syariah Dan Hukum)* 4, no. 2 (2012): 160–70.

adalah lima fitur pokok yang menjadi kebutuhan dasar manusia.⁴⁵ Dalam *maqāṣid asy-syarī'ah*, *dlarūriyat* sebagai suatu yang harus terwujud dalam menggapai kemashlahatan agama dan dunia. Dengan kata lain, *dlarūriyat* merupakan kebutuhan dasar manusia yang membuatnya dapat menjalani kehidupan di dunia dan akhirat.⁴⁶ Oleh karena itu, jika suatu yang sangat dibutuhkan itu tidak terwujud, maka akan mengancam kehidupan dunia baik itu kerusakan maupun kematian.

Dalam ilmu *Maqāṣid asy-Syarī'ah*, bahwa *dlarūriyat al-khamsah* menduduki skala prioritas.⁴⁷ Menurut al-Ghazali dalam Halil menyatakan, bahwa kemaslahatan menyakut lima hal sesuai dengan urutan yaitu menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan atau nasab, dan menjaga harta. Konsep ini mengacu pada penentuan klasifikasi kebutuhan, sehingga dapat berguna sebagai alur penyelesaian suatu masalah. *Dlarūriyat al-khamsah* yaitu: menjaga Agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga nasab, serta menjaga harta.⁴⁸

Dilihat dari segi implementasi yang bersandar pada kalimat al- Ghazali yaitu mewujudkan kemaslahatan yang melingkari lima elemen *dlarūriyat al-khamsah*. Kemudian dikembangkan oleh al-Syāthibī dalam Achmad Beadie dengan dua konsep yaitu *ḥifẓ min nahiyah alwujūd* dan *ḥifẓ min*

⁴⁵ Asmuni, "Studi Pemikiran Al-Maqashid (Upaya Menemukan Fondasi Ijtihad Akademik Yang Dinamis)," *Al-Mawarid* 3, no. 4 (2005): 157.

⁴⁶ Ridwan Jamal, "Maqashid Al-Syariah Dan Relevansinya Dalam Konteks Kekinian," *Jurnal Eksyar (Jurnal Ekonomi Syariah)* 3, no. 5 (204AD): 7.

⁴⁷ Toha Andiko, Dkk, *Maqashid Syariah Dalam Ekonomi Islam*, Cetakan ke (Yogyakarta: Samudera Biru, 2018). 121

⁴⁸ Halil Thahir, *Ijtihad Maqasidi* (Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi Aksara, 2015). 4

nahiyah al-adam. *Hifz min nahiyah al-wujud* merupakan tujuan eksistensi dari lima elemen *dlaruriyat al-khamsah* agar terus terjaga dengan baik. Sedangkan *hifz min nahiyah al-adam* merupakan upaya untuk menjaga agar sesuatu yang mengancam lima elemen *dlarūriyat al-khamsah* tidak terwujud.⁴⁹

Menurut Abu Faḍl Muhammad Yāsīn bin Isa al-Fādānī dalam Ahmad Rudi menyatakan, bahwa secara konseptual, hubungan *dlarūriyat al-khamsah* dan kebijakan publik yang bersandar pada kaidah “*tasharraf al-imām ‘ala raīyah al-manūthun bi al-maṣlahah*” yaitu kebijakan bagi rakyat tergantung kemaslahatan.⁵⁰ Maslahat dalam konteks ini sesuai dengan yang dicetuskan oleh al-Ghazali yang menjaga lima elemen *dlarūriyat al-khamsah*. Hal tersebut bertajuk bahwa kebijakan diharapkan terikat dengan lima elemen dalam setiap langkah yang dilalui, yakni penyusunan agenda, adopsi kebijakan, perumusan kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan.⁵¹

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁹ Achmad Beadie Busyroel Basyar, “Perlindungan Nasab Dalam Teori Maqashid Syariah,” *IAI Al-Qolam Maqashid* 3, no. 1 (2020): 1–16.

⁵⁰ Akhmad Rudi Maswanto, “Reaktualisasi Dan Kontekstualisasi Pemahaman Hukum Islam Di Era Industri 4.0,” *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 2 (2019): 175.

⁵¹ Masykur Rozi, “Memetakan Skala Prioritas Kebijakan Penanganan Pandemi Covid-19 Perspektif Maqasid Al Syariah: Analisis Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,” *JIL: Journal of Islamic Law* 2, no. 1 (2021): 871.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur

Pada zaman penjajahan Belanda, pengelolaan zakat sudah dilakukan di Indonesia. Pemungutan zakat diatur berdasarkan keputusan pemerintah Belanda yang berisi tentang peradilan agama atau kepenghuluan (priesteraad). Pada masa orde baru, pemerintah mulai menaruh perhatian lebih terhadap pengelolaan zakat. Hal tersebut dibuktikan melalui diterbitkannya peraturan nomor 4 yang pemerintah keluarkan melalui Kementrian Agama pada tanggal 15 Juli 1968 tentang pembentukan Badan Amil Zakat, Infak, dan Sedekah (BAZIS) dan tentang pembentukan Baitul Maal (Balai Harta Kekayaan) pada tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten.

Peraturan pemerintah tersebut terbit sebab adanya peristiwa kunjungan 11 ulama nasional kepada Presiden Soeharto. Sebelas ulama nasional tersebut menyampaikan kepada Presiden Soeharto, bahwa zakat akan mampu menjadi suatu sumber dana pembangunan yang potensial bagi negara jika dikelola dengan benar dan terkoordinir secara baik. setelah adanya peristiwa kunjungan tersebut, maka keluarlah surat edaran No. B113/ PRES/11/1968 oleh pemerintah. Menteri Agama kemudian menindak lanjuti surat edaran tersebut dan menyusun peraturan untuk

mengatur pengelolaan zakat di Indonesia. Kemudian disusul oleh peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat dalam mendukung pengelolaan zakat di daerah masing-masing.

Berdasarkan terbitnya surat yang diedarkan oleh Presiden tersebut, kemudian Pemerintah Provinsi Jawa Timur membentuk organisasi yang bergerak dalam pengelolaan zakat tingkat provinsi. Pada tanggal 13 Februari 1992 Badan Amil Zakat, Infak, dan Sedekah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur yang terbentuk berdasarkan surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No. Wm.02.05/BA.03.2/0556/1992. Badan Amil Zakat, Infak, dan Sedekah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur resmi dikukuhkan pada tanggal 3 Juli 1992 oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur. BAZIS dikukuhkan di Gedung Islamic Centre bersamaan dengan peringatan 1 Muharam 1413 H. Pengukuhan tersebut merupakan awal dari BAZIS melakukan kegiatan operasionalnya dalam menghimpun, mengelola, dan memberdayakan dana zakat, infak, serta sedekah dari para muzaki. Namun, pada saat itu, keberadaan BAZIS masih belum mampu mengangkat isu zakat di Jawa Timur. Pada tahun 1999 lahirlah Badan Amil Zakat berdasarkan UU no 38 tahun 1999 melalui Surat Keputusan Gubernur No. 188/68/KPTS/013/2001. Setelah terbitnya surat keputusan tersebut, Badan Amil Zakat Jawa Timur hadir sebagai solusi dengan harapan menjadikan masyarakat Indonesia lebih sejahtera.

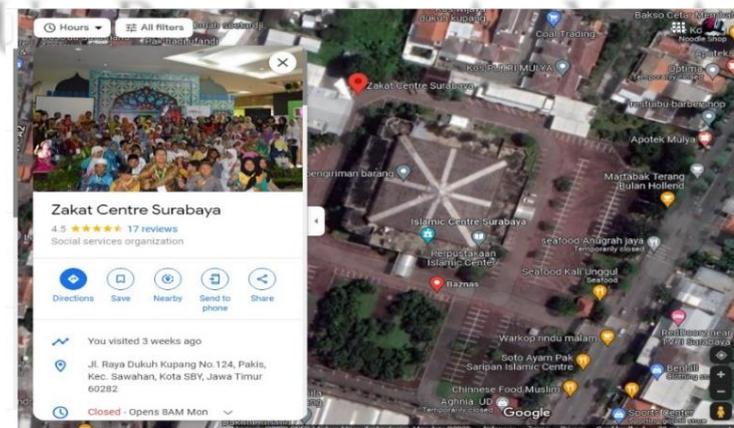
Lahirnya Undang-Undang tentang Pengelolaan Zakat Nomor 38 Tahun 1999 yang diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011

menjadi awal mula terbukanya kendala yang menjadi penghalang lembaga pengelola zakat. Berdasarkan undang-undang tersebut yang menyatakan, bahwa pemerintah merupakan sebagai regulator, motivator, koordinator dan fasilitator. Adapun pengelolaan zakat dilakukan oleh BAZNAS yang dibentuk oleh pemerintah dan LAZ yang didirikan oleh masyarakat. Dengan lahirnya undang-undang ini, pemerintah dalam hal ini Departemen Agama melakukan berbagai upaya dalam rangka memberikan dorongan dan fasilitas agar pengelolaan zakat yang dilakukan BAZNAS dan LAZ dapat berjalan secara profesional, amanah, dan transparan, sehingga tujuan pengelolaan zakat untuk kemaslahatan umat dapat tercapai.

2. Lokasi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Penelitian ini dilakukan di kantor BAZNAS Provinsi Jawa Timur. Lokasi BAZNAS Jatim berada di Jl. Raya Dukuh Kupang No. 122-124 Surabaya. Kantor BAZNAS berada di Gedung *Islamic Centre* Lt. 2.

Gambar 3.1
Lokasi Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur



Sumber Gambar: Google Maps

3. Visi, Misi, Tujuan dan Kewajiban Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

a. Visi

Seperti lembaga pada umumnya, BAZNAS Jatim juga memiliki visi. Adapun visi BAZNAS yaitu, menjadi lembaga pengelola zakat, infak, sedekah yang amanah dan profesional.

b. Misi

Sementara misi BAZNAS Jatim meliputi:

- 1) Mengoptimalkan pengumpulan zakat, infak, dan sedekah dengan selalu melakukan inovasi dalam memberikan penerangan dan pencerahan kepada umat
- 2) Memaksimalkan penyaluran dan pendistribusian dana zakat, infak, dan sedekah menuju kesejahteraan umat serta selalu berupaya memberdayakan mustahik zakat menjadi muzaki
- 3) Selalu menjunjung tinggi dan berpedoman pada syari'at Islam dalam mengimplementasikan pengumpulan dan pendistribusian zakat, infak, dan sedekah.

c. Tujuan Baznas Jatim

- 1) Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam penunaian dan pelayanan
- 2) Meningkatkan fungsi dan peranan pranata keagamaan (zakat) dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial
- 3) Meningkatkan hasil guna dan dayaguna.

d. Kewajiban Baznas Provinsi Jawa Timur

- 1) Melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian atas pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di tingkat provinsi
- 2) Melakukan koordinasi dengan Kantor Wilayah Kementerian Agama dan instansi terkait di tingkat provinsi dalam pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; dan
- 3) Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan zakat, infak dan sedekah, serta dana sosial keagamaan lainnya kepada BAZNAS dan Gubernur.

4. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

a. Pelindung

Gubernur Jawa Timur

Penasehat

Wakil Gubernur Jawa Timur

b. Pimpinan

Pimpinan BAZNAS Provinsi Jawa Timur memiliki kewenangan memutuskan dan menetapkan kebijakan di Lembaga Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur. Adapun nama-nama dan jabatan selama tahun 2021-2026 seperti yang terdapat dalam table berikut:

Tabel 3.1
Susunan Pimpinan Badan Amil Zakat Jawa Timur 2021-2026

Jabatan	Nama
Ketua	Drs. Moh Roziqi, MM
Wakil Ketua I (Bidang Pengumpulan)	Prof. Dr. Ali Mascan Moesa, M.Si
Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian	Drs. H. Ahsanul Haq, M.Pd
Wakil Ketua III (Bagian Keuangan)	Dr. KH. Muhammad Zakki, M.Si
Wakil Ketua IV (Bagian Administrasi, SDM dan Umum)	Dr. H. Husnul Khuluq, Drs., MM

Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

c. Pelaksana

Tabel 3.2
Susunan Pelaksana Badan Amil Zakat Jawa Timur 2021-2026

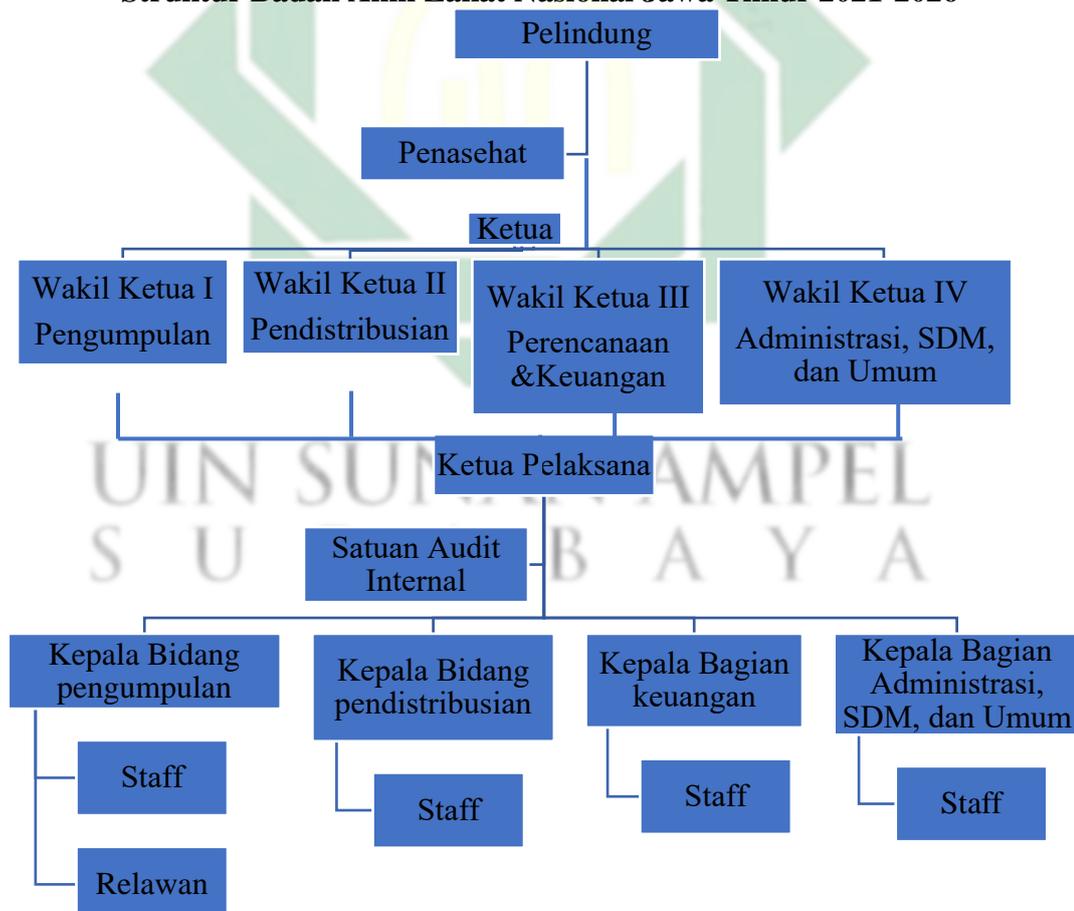
Jabatan	Nama
Kepala Pelaksana	H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, MM
Satuan Audit Internal	Drs. H. Slamet Hariyono, M. Si
Kepala bidang pengumpulan	H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, MM
Staff bidang pengumpulan	Fajar Cahyono, SE M. Machrus Ichsan, M.HI Sugeng
Kepala bidang pendistribusian	Abd. Kholik, Amd
Staff bidang pendistribusian	Sulaiman Arif Danita
Kepala bagian keuangan	Dwiyantie, SE
Staff bagian keuangan	Robby Cahyadi Desy
Kepala bagian administrasi, SDM dan Umum	Candra Asmara, SE
Staff bagian administrasi, SDM dan Umum	Dedy Eko Firmansyah Totok Gunawan Endang Sulistyorini, S.Pd

Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

Berdasarkan table 3.2 dapat diketahui nama-nama pelaksana BAZNAS Jatim beserta para Staff dan jajarannya periode 2021-2026. Pelaksana merupakan jajaran pengurus BAZNAS Jatim yang memiliki tugas dan wewenang menjalankan semua keputusan kebijakan SK yang disetujui oleh pimpinan dan bertugas membuat usulan untuk diajukan dalam setiap pembuatan kebijakan.

Adapun struktur kepengurusan Badan Amil zakat Nasional Provinsi Jawa Timur periode 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Bagan 3.1
Struktur Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur 2021-2026



Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

5. Landasan Hukum dan Legalitas Badan Amil Zakat Nasional Provinsi

Jawa Timur

- a. Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2011 dan Penjelasan UU No.23 Tahun 2011
- b. Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 2014
- c. Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2014
- d. Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 01 Tahun 2014
- e. Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 02 Tahun 2014
- f. Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001 tentang Badan Amil Zakat Nasional
- g. Keputusan Menteri Agama Nomor 118 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi
- h. Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/568 Tahun 2014.
- i. Peraturan BAZNAS No. 01 Tahun 2014 tentang Pengajuan Pertimbangan Pimpinan BAZNAS
- j. Peraturan BAZNAS No. 02 Tahun 2014 tentang Pemberian Rekomendasi Pembentukan LAZ
- k. Peraturan BAZNAS No. 03 Tahun 2014 tentang Organisasi BAZNAS provinsi dan BAZNAS kabupaten kota
- l. Peraturan BAZNAS No. 04 Tahun 2014 – Pedoman Penyusunan RKAT BAZNAS

- m. Surat Keputusan No. 66 Tahun 2015 tentang Pengangkatan Anggota BAZNAS 2015 – 2020
- n. Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 2010
- o. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-33/PJ/2011
- p. Peraturan Menteri Agama tentang BAZNAS nomor 30 tahun 2016.

6. Program Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Berikut adalah program-program BAZNAS Jatim, antara lain:

- a. Program penghimpunan termasuk pembukaan counter-counter zakat berupa layanan yang disediakan saat bulan Ramadhan dan event-event tertentu serta penghimpunan lainnya
- b. Program pendayagunaan atau penyaluran yang meliputi Jatim peduli, Jatim cerdas, Jatim sehat, Jatim takwa, dan Jatim makmur
- c. Sosialisasi/presentasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011
- d. Menerbitkan majalah bulanan yang bernama Zakatuna
- e. Layanan konsultasi zakat
- f. Layanan jemput zakat
- g. layanan transfer zakat.

7. Penghargaan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

- a. Piagam Penghargaan BAZNAS AWARD 2017 untuk BAZNAS Jawa Timur dengan kategori BAZNAS Provinsi dengan Pendistribusian Terbaik dan Pendayagunaan Terbaik

- b. Berhasil menjadi pemenang pertama (I) dalam Kategori Pendayagunaan Zakat Terbaik.
- c. Berhasil Menjadi pemenang ketiga (III) dalam Baznas AWARD Pada tahun 2015 dalam klasifikasi BAZNAS Provinsi dengan Kategori Manajemen Kelembagaan
- d. Berhasil Menjadi pemenang ketiga (III) dalam Kelompok Baz dalam Kategori Penghimpunan Zakat
- e. Mendapatkan "Registration Certificate" yang diberikan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia dengan Lingkup Penghimpunan, Pendistribusian, dan Pendayagunaan Zakat dan termasuk Pengelolaan Dana Operasional Amil yang telah memenuhi syarat sebagai Lembaga pengelola zakat berpredikat sesuai syariah
- f. Lembaga pengelola zakat berperingkat A (Amat Baik)
- g. Lembaga pengelola zakat patuh pelaporan keuangan standart.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Dalam penyajian data, peneliti melakukan pemaparan data yang telah penulis dapatkan di lapangan dalam proses penelitian. Data diperoleh penulis melalui wawancara kepada narasumber yang mengetahui tentang masalah yang akan penulis bahas. Adapun data yang penulis paparkan adalah data yang menjelaskan tentang relawan, yang meliputi tugas, tanggungjawab dan kompensasi, kebijakan kompensasi yang diperoleh relawan di lembaga sosial,

dan proses dalam pembuatan kebijakan kompensasi relawan. Adapun narasumber yang penulis wawancarai untuk mendapatkan data dan informasi mengenai topik penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penyajian Data Narasumber

No	Nama	Usia	Koding	Lama Bekerja	Keterangan
1	H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M	44 Tahun	NR 1	15 Tahun	Ketua Pelaksana & Kepala Bagian Penghimpunan
2	Dwiyantie, S.E	42 Tahun	NR 2	13 Tahun	Kepala Bagian Perencanaan & Keuangan
3	Candra Asmara, S.E	41 Tahun	NR 3	15 Tahun	Kepala Bagian Umum, Administrasi & SDM
4	Husnul Afifah, S.Sos	24 Tahun	NR 4	3 Tahun	Relawan Event Ramadhan & Qurban
5	Fatihatul Millah, S.Sos., M.Pd	23 Tahun	NR 5	2 Tahun	Relawan Event Ramadhan & Qurban
6	Hafidhah Ummi, S.E	23 Tahun	NR 6	3 Tahun	Relawan LAZNAS YM & YDSF

Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

Dalam table 3.3 menjelaskan narasumber yang telah penulis mintai informasi terkait topik penelitian karya tulis ini, yaitu tentang kebijakan kompensasi relawan perspektif perundang-undangan dan masalah. Narasumber memberikan informasi kepada penulis melalui proses wawancara secara langsung serta dokumentasi, agar informasi dapat dianalisis dengan baik serta dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya.

2. Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur

a. Relawan Organisasi Sosial

Organisasi sosial membutuhkan relawan dalam kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dan memaksimalkan dalam melayani umat, hal tersebut dilakukan karena untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya yang

dimiliki oleh organisasi, seperti yang disampaikan oleh narasumber 1, 2 dan 3:

“... relawan itu sebenarnya ada banyak macamnya, relawan pendistribusian, relawan pengumpulan”.¹

*“.....kalau yang di kebencanaan agak lebih tinggi, yang kebencanaan kayak tugas ke suatu bencana....”*²

*“.....seperti da'i-da'i yang ditugaskan di daerah-daerah rawan akidah itu di BAZNAS ada relawan juga, jadi bukan karyawan”*³

*“Kalau relawan event itu pasti ada, misalkan di bulan Ramadhan kita pasti mengangkat relawan pasti itu, karena kita butuh banyak SDM di bulan Ramadhan, kan bulan Ramadhan adalah bulan ladangnya panennya amil gitu, panennya amil Lembaga zakat, jadi kami di sini ada 18 personil amil, dibagi lima bidang pimpinannya ada 5 nah 18 ditambah 5 kan ada 23. Di sana kita juga punya klinik al ikhlash itu ada 9 kalau gk salah karyawan, itu bagian dari kami juga. Kalau relawan kita biasanya angkat di bulan Ramadhan. Ramadhan itu kita pasti butuh banyak relawan”*⁴

*“Kalau relawan kami memang sering ada relawan Ramadhan”*⁵

Narasumber 1,2 dan 3 menjelaskan, bahwa BAZNAS Jatim memiliki beberapa relawan dalam kegiatan operasionalnya untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya yang tersedia. Relawan tersebut, meliputi: relawan reguler dan relawan event yang terbagi menjadi relawan penghimpunan, relawan pendistribusian, relawan kebencanaan dan relawan da'i pada saat-saat tertentu, seperti pada event Ramadan.

¹ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

² H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

³ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

⁴ Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁵ Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

Untuk memperoleh relawan yang diperlukan, BAZNAS Jatim melakukan rekrutmen relawan, seperti yang disampaikan oleh narasumber

1

“..... ada juga yang mengajukan diri, jadi bukan kita rekrut secara aktif, tapi mereka memang sejak awal mengajukan diri pingin nambah ilmu, pingin nambah pengalaman, ya nambah-nambah amal sholih gitu”⁶

“rekrutmennya itu eee.... Bisa orang mengajukan sendiri ya mengajukan diri sendiri bisa untuk jadi relawan kemudian kita apa eee kita seleksi itu ya atau memang kita yang menyelenggarakan, jadi seperti Ramadhan itu ya relawan Ramadhan kita yang merekrut jadi kita buka rekrutmen”.⁷

Narasumber 1 menjelaskan ada dua cara yang dilakukan oleh BAZNAS Jatim dalam memperoleh relawan untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, yaitu melalui open rekrutmen yang secara resmi dan terbuka oleh BAZNAS dan ada juga yang mengajukan diri untuk menjadi relawan di BAZNAS Jatim

Relawan BAZNAS Jatim memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi dan dikerjakan, hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh narasumber 1,3,4 dan 5:

“Sifatnya membantu, kalau dipendistribusian membantu pendistribusian, bantu survey, bantu menyampaikan bantuan, dan bantu kegiatan pengumpulan juga. Seperti kemaren di waktu Ramadhan jaga konter dan telemarketing yang membantu nelfoni. Membantu kegiatan BAZNAS, baik di program pengumpulan, pendistribusian atau yang lainnya”⁸

“Mereka freelance, kalau relawan Ramadhan kemaren kita buka itu itu gak full, jadi kita mulai itu kalau gak salah dipertengahan bulan, jadi di minggu ketiga atau kedua kalau bulan Ramadhan kita baru

⁶ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022 .

⁷ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

⁸ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos. M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

buka konter. Kita buka gak banyak mbak konternya, kita nggak di Mall, tapi kita di beberapa Instansi Daerah, misalkan Rumah Sakit Haji, Rumah Sakit dr Soetomo, Rumah Sakit Dharma Husada yang waru, terus di Syah Bandar Perak sana jadi kita taruh-taruh konter-konter yang sudah mitra dengan kita, UPZ namanya Unit Pengumpul Zakat, jadi otomatis gampang minta izinnya, sudah kerja sama”⁹

“Kita juga punya relawan da’i di daerah rawan akidah, di daerah rawan akidah itu kita tempatkan da’i-da’i di sana untuk orang-orang yang di sekitar sana untuk bisa keislamannya lebih terjaga, apalagi kan kalau di daerah yang rawan akidah, misalkan pagi ikut Islam sorenya sudah tidak, ada daerah gitu, makanya kita taruh da’i-da’i relawan da’i di sana untuk membentengi bahwa hal-hal kayak gitu nggak boleh, akidah itu kan nomer satu, misalkan kalau muslim ya harus muslim gak boleh pagi muslim terus sore nanti ikut Hindu lagi, di daerah sana itu banyak”¹⁰

“Telemarketing jobdesknya itu telfon untuk mengingatkan orang muslim untuk infaq shodaqoh, terutama donatur ASN. kita itu sebagai telemarketing tinggal mengingatkan saja. Nah kalau dirasa ASN ini belum maksimal untuk berzakat misalkan, kita itu berinisiatif untuk mencari donasi lagi dari orang orang, misalkan para pengusaha teman-teman sekeliling kita keluarga sekeliling kita dan yang kita ketahui bahwasanya mereka itu sekiranya mampu untuk berZIS ya kita ajak ya kita pakai telfon yang ada di kantor itu itu kalau telemarketing kalau yang satu lagi saya itu jaga gerai gerai zakat, kalau gerai zakat ini di letakkan di lapangan, kita tawarkan ada brosur di situ kita tawarkan kita ajak jadi mereka itu tidak harus datang ke kantor BAZNAS mereka itu bisa dilayani di gerai tersebut, terus ada juga jemput zakat”¹¹

Berdasarkan penjelasan narasumber 1, tugas relawan meliputi pendistribusian, penghimpunan dan lain sebagainya. Sedangkan narasumber 2 menambahkan tentang tugas relawan da’i yang ditempatkan di daerah rawan akidah dengan tujuan syiar da’wah. Narasumber 4 menjelaskan lebih rinci mengenai tugas relawan BAZNAS, khususnya

⁹ Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

¹⁰ Candra Asmara.

¹¹ S. Sos Husnul Afifah, *Wawancara*, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

relawan penghimpunan. Adapun relawan penghimpunan meliputi, telemarketing dan relawan jaga gerai, dan jemput zakat. Tugas relawan penghimpunan ini adalah memasarkan program BAZNAS dan memberi edukasi zakat kepada donatur atau muzaki serta mengenalkan dan menguatkan branding BAZNAS kepada masyarakat. Narasumber 3 juga menjelaskan, bahwa posisi relawan BAZNAS adalah *freelance* bukan karyawan tetap.

Jam kerja relawan BAZNAS Jatim seperti karyawan pada umumnya, sebagaimana yang diungkapkan oleh narasumber 1,2,3,4 dan 5:

“Seperti da’i-da’i yang ditugaskan di daerah-daerah rawan akidah itu di BAZNAS ada relawan juga jadi bukan karyawan juga, jadi mereka mendapat hak ngitungnya tadi, kalau yang di luar-luar daerah satu juta per bulan untuk mereka itu kan dengan tugas-tugas tertentu, tapi jam kerjanya suka-suka mereka, terserah mereka ada yang dijelaskan target-target tapi jamnya terserah”¹²

“Relawan mana yang konter-konter itu kan jamnya jelas jam 8-3 nah itu untuk jaga aja”¹³

“Satu hari itu ganti dua orang, jadi ya 8 jam itungannya, dia jaga konter atau melaksanakan tugas selama 8 jam seperti layaknya orang bekerja”¹⁴

“... kalau sehari itu ya sesuai jadwal kita, kalau kita jam 8 sampe jam 4 itu yang hari efektif, terus kalau yang hari jumat itu ya, kita dari jam 8 sampai jam 3. Cuma bedanya Ramadhan itu kan khusus di bulan Ramadhan kemaren full, dalam artian kita tidak ada libur sabtu minggu kita masuk full, Cuma untuk yang amil di sini kita gilir ya, jadi misalkan kita jadwalkan, misalkan sabtu-minggu tidak masuk semua, 3 orang di sini, sabtu 3 orang minggunya juga 3 orang jadi nggak semua masuk kita gilir, untuk relawan itu full sabtu-minggu masuk semua karena ini momen Ramadhan itu momen, jangan sampai lewat begitu aja gitu”¹⁵

¹² H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

¹³ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

¹⁴ Dwiyantie, *Wawancara*, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

¹⁵ Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

“Kalau jam kerja itu mulai dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore”¹⁶

”....waktu itu ada 2 sift ada 2 sift yang pagi sampe siang, kemudian yang siang sampe malam ada biaya transportnya tersendiri”¹⁷

Menurut narasumber 1, jam kerja relawan da’i lebih santai dan fleksibel daripada karyawan tetap, namun juga ada target bulanan yang harus dicapai. Narasumber 2,3,4, dan 5 menjelaskan bahwa, jam kerja yang dimiliki relawan BAZNAS Jatim seperti karyawan pada umumnya, sekitar 8 jam perhari. Narasumber 3 menambahkan lebih rinci, relawan event Ramadhan kerjanya melebihi karyawan tetap, sabtu-minggu tetap masuk.

b. Kompensasi Relawan Organisasi Sosial

Sebagai imbalan atas tugas dan tanggung jawab yang relawan lakukan, relawan mendapatkan beberapa jenis kompensasi, sebagaimana penjelasan dari narasumber 1 dan 3

:...Jadi ada hak tetap dan hak variabel kalau relawan”¹⁸

Narasumber 1 menyebutkan ada dua kompensasi finansial yang dimiliki oleh relawan, yaitu hak tetap dan hak variabel.

Narasumber 1 menjelaskan tentang hak tetap dan hak variabel yang diperoleh relawan

“Imbalan relawan itu cara ngitungnya ya berdasarkan masuknya, jadi sehari ada transport 50 ribu kemudian ada uang makan 15 ribu,

¹⁶ Husnul Afifah, S.Sos, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

¹⁷ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, Wawancara, Surabaya Google Meet, 13 Juni 2022.

¹⁸ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, Wawancara, Surabaya. 27 Juni 2022.

jadi memang memang tergantung hari dia masuk, kalau dia gak masuk ya gak dapat jadi seperti itu hak tetapnya“¹⁹

“..kalau dia gak masuk ya gak dapat jadi seperti itu nah itu hak tetapnya. Hak variabelnya itu ketika mencapai target tertentu”²⁰

Berdasarkan penjelasan narasumber 1, hak tetap adalah hak yang dihitung berdasarkan dia masuk kerja, sementara hak variabel diperoleh ketika relawan mendapatkan target.

Relawan da'i mendapat kompensasi finansial tetap setiap bulan, seperti yang dijelaskan oleh narasumber 1 dan 3:

“ Seperti da'i-da'i yang ditugaskan di daerah-daerah rawan akidah itu di BAZNAS ada relawan juga, jadi bukan karyawan juga, jadi mereka mendapat hak ngitungnya tadi, kalau yang di luar-luar daerah satu juta per bulan”²¹

“ Relawan kalau da'i misalkan da'i saja ya, kalau bukan Ramadhan ya, kalau relawan da'i itu kita kasih satu bulan satu juta, waktu dulu saya di bidang pendistribusian, dulu ya kan dulu pernah di bidang pendistribusian , itu kita kasih bisyaroh untuk yang da'i itu kita kasih sejuta per bulan, dengan asumsi dia harus laporan harus laporan tiap bulan terus setiap hari itu dia ngerjakan apa saja ditulis, kayak ada raportnya, jadi dia selama sebulan itu apa saja yang dikerjakan apa saja yang dilaksanakan, kita kasih bisyaroh kan harus ada semacam timbal baik kan katakanlah jadi harus ada, itu yg da'i”²²

Narasumber 1 dan 3 menjelaskan, bahwa bisyaroh tetap atau kompensasi langsung relawan da'i adalah senilai satu juta per bulan. Relawan da'i memperoleh bisyaroh setelah melaporkan seluruh kegiatan keagamaan yang dilakukan. Relawan da'i biasanya ditempatkan diluar daerah.

¹⁹ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

²⁰ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

²¹ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos. M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022

²² Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

Relawan event diberi bisyaroh berdasarkan sitem harian. Bisyaroh relawan event dihitung berdasarkan masuknya, seperti pernyataan narasumber 1, 2, 3, 4 dan 5

“Imbalan relawan itu cara ngitungnya ya berdasarkan masuknya, jadi sehari itu kan ada transport 50 ribu kemudian ada uang makan 15 ribu....”²³

“Jadi kita itu memang di Ramadhan kita kasih penggajian itu harian istilahnya uang trasport 50 ribu sama diberi makan uang 15 ribu”²⁴

“Tapi untuk yang konter saya belum tau, cuma ya kurang lebih 50 sampai 100 perhari....”²⁵

“,,untuk bisyaroh yang relawan itu satu harinya 50 nah itu disampaikan atau dicairkan satu bulan sekali itu”²⁶

“Kalau yang gerai itu per datang per datang per sift itu seingat saya biaya transportnya itu 50, kemudian ada hitungan lain, Cuma saya nggak paham hitungannya banyak lumayan banyak kurang lebih totalnya waktu itu 800 an saya gak full gak seharian full”²⁷

Semua narasumber menjelaskan besar bisyaroh tetap atau kompensasi langsung relawan event adalah 50 ribu dan uang makan senilai 15 ribu rupiah yang diberikan berdasarkan masuk kerja, bukan berdasarkan penghimpunan yang relawan dapat.

Kompensasi atau hak variabel yang diberikan BAZNAS kepada relawan berasal dari perhitungan tertentu, seperti penjelasan dari narasumber 3:

²³ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M.,

²⁴ Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

²⁵ Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

²⁶ Husnul Afifah, *Wawancara*, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

²⁷ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, *Wawancara*, Surabaya Google Meet, 13 Juni 2022.

“...jadi jangan diharapkan sekian, tapi nanti ada reward-reward tertentu pasti ada kan gitu”²⁸

“Jadi kalau untuk yang saat ini memang kita ada hitungannya, jadi misalnya dia dapat ini perkomisi berapa gitu, jadi misalkan kalau dia apa namanya kalau misalkan dia dapat misalnya dia dapat sehari yak an dia dapat zakat, jadi kalau itu memang ada ya ada hitungannya sendiri, jadi perkomisi berapa gitu.....”²⁹

Berdasarkan penjelasan narasumber 3, relawan BAZNAS mendapatkan kompensasi variabel selain kompensasi atau bisyaroh tetap. Adapun kompensasi tersebut berupa reward-reward tertentu. Relawan ketika setiap mencapai target, maka akan mendapatkan bisyaroh variabel tersebut dengan besaran sesuai kebijakan pada event tersebut.

Reward tersebut diberikan kepada relawan yang mencapai target yang ditentukan oleh BAZNAS Jatim, seperti ungkapan narasumber 2

“Bonus perolehan besarnya 3% mba, nah 3 %nya itu dari mana?. 3% tersebut adalah dari perolehan 5 Juta keatas. Jadi relawan juga mendapatkan reward 3% itu jika relawan menghimpun 5 juta keatas mba”³⁰

Berdasarkan penjelasan narasumber 2, relawan BAZNAS mendapat reward sebesar 3% dari penghimpunan. Reward tersebut diberikan kepada relawan, apabila penghimpunan yang diperoleh minimal 5 Juta.

Selain reward pencapaian target tertentu, relawan juga mendapatkan benefit lain, sebagaimana ungkapan narasumber 4 dan 5

“Kalau yang medsos ini dikasih pelatihan tersendiri, dia itu gimana caranya agar bisa menarik perhatian kayak bikin apa namanya ya, bikin semacam pamvlet terus disebar terus gimana itu

²⁸ Candra Asmara, .

²⁹ Candra Asmara.

³⁰ Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

caranya WA itu bisa pokonya dikasih, dilatih ilmu media sosial yang ilmunya itu sangat berguna banget untuk relawan”³¹

“Kalau relawan pertama yang diperoleh adalah pengalaman karena kebanyakan relawan itu kebanyakan mahasiswa jadi pastinya dari kalangan mahasiswa misalkan kerja full kayak kontrak itu ya nggak seperti itu, jadi kebanyakan relawan itu diadakan ketika romadhon ketika mau hari Raya Idul Qurban nah kayak gitu, jadi mereka merekrut relawan, jadi kalau untuk imbalan itu kita dapat pengalaman tentunya terus yang kedua itu memang dapat bisyaroh”³²

“Alhamdulillah, selama menjadi relawan ini saya mendapat bisyaroh yang pertama ya sebenarnya tujuannya bukan itu, tapi saya senang senang di dunia sosial ikut sebagai perantara orang-orang baik itulah, tetapi di sisi lain saya juga bisa kasih yang terbaik untuk BAZNAS kayak gerai nunggu kadang-kadang nunggu tapi gak ada yang zakat sedekah tapi saya tetap mendapat bisyaroh yang utuh dapat transport yang utuh saya malah malu”³³

Narasumber 4 menjelaskan kompensasi non finansial yang didapatkan oleh relawan adalah pengalaman, ilmu desain, ilmu digital marketing serta kebahagiaan karena menjadi perantara orang-orang dalam berbuat kebaikan.

Relawan event juga mendapat kompensasi lain, seperti yang dijelaskan oleh narasumber 4:

“ ...biasanya kalau mendekati hari raya itu juga dikasih THR, THRnya bisa berupa uang atau apa itu juga pernah dikasih sabun atau parselan kayak gitu....”³⁴

Berdasarkan ungkapan narasumber 4, relawan BAZNAS juga memperoleh kompensasi lain yang berupa THR dalam bentuk uang dan terkadang dalam bentuk lain.

³¹ Husnul Afifah, *Wawancara*, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

³² Husnul Afifah.

³³ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, *Wawancara*, Surabaya Google Meet, 13 Juni 2022.

³⁴ Husnul Afifah, *Wawancara*, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

Relawan juga mendapatkan benefit lain, selain yang telah disebutkan, sebagaimana penjelasan narasumber 5:

“Insyaallah kan dapat pahala insyaallah kan berkah ya nyari pengalaman juga dari situ kan kita kenal orang lain terus kontak yang tersimpan kan banyak sekarang eee beberapa mereka itu masih menghubungi saya”³⁵

Berdasarkan ungkapan narasumber 5, benefit lain yang didapatkan adalah mengenal banyak orang atau dapat menambah relasi.

Selain mendapatkan relasi yang berguna di kemudian hari, relawan juga memperoleh benefit lain. Hal tersebut dijelaskan oleh narasumber 4

“Kalau relawan pertama yang diperoleh adalah pengalaman karena kebanyakan relawan itu kebanyakan mahasiswa jadi pastinya dari kalangan mahasiswa misalkan kerja full kayak kontrak itu ya nggak seperti itu”³⁶

Berdasarkan penjelasan narasumber 4, relawan juga memperoleh pengalaman.

Relawan juga memperoleh benefit lain, selain yang telah disebutkan oleh narasumber. Sebagaimana ungkapan narasumber 1 dan 4

“Nambah ilmu, pingin nambah pengalaman, ya nambah-nambah amal sholih gitu”³⁷

”Kalau yang medsos ini dikasih pelatihan tersendiri, dia itu gimana caranya agar bisa menarik perhatian kayak bikin apa namanya ya, bikin semacam pamvlet terus disebar terus gimana itu caranya WA itu bisa pokonya dikasih di latih ilmu media sosial yang ilmunyaitu sangat berguna banget untuk relawan”³⁸

³⁵ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd.

³⁶ Husnul Afifah, S.Sos, *Wawancara*, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

³⁷ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

³⁸ Husnul Afifah, S. Sos.

Narasumber 1 dan 4 menyebutkan, benefit lain yang diperoleh relawan, yaitu ilmu dan skill melalui pelatihan digital marketing seperti, pembuatan pamvlet dan pelatihan sosmed lainnya yang bermanfaat bagi relawan.

c. Penetapan Kebijakan Kompensasi Relawan Organisasi Sosial

Lembaga sosial memiliki kebijakan yang berbeda-beda dalam pemberian kompensasi relawan, hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh narasumber 6

“Kalau di YM 10% dari penghimpunan mbak, kalau gak dapat ya gak dapat, beda kan mbak sama yang di YDSF. Di YDSF itu ada gaji pokok yang dihitung berdasarkan jam sama bonus 5% dari pendapatan sih mbak biasanya, yang gaji tetap kalau full biasanya 1,3 mbak selain fee perolehan”³⁹

Narasumber 6 menyebutkan perbedaan kompensasi relawan di YM dan YDSF. Di YM, relawan fundraising dalam event Ramadhan dan Qurban tidak ada kompensasi tetap atau kehadiran. YM hanya memberi kompensasi 10% dari penghimpunan. Sementara hal berbeda terjadi di YDSF yang menetapkan adanya dua sistem pengupahah, yaitu: kompensasi pokok dan fee perolehan. Reward didapat sejumlah 5% dari hasil penghimpunan dan 1,3 juta berdasarkan jam masuk.

Dalam menentukan besarnya kompensasi relawan diperlukan adanya sebuah kebijakan yang ditetapkan oleh pihak yang berhak membuat kebijakan kompensasi, adapun pihak yang membuat kebijakan kompensasi relawan di BAZNAS adalah yang disebutkan oleh narasumber 2 dan 3:

³⁹ Hafidhah Umami, S.E., *Wawancara*, Surabaya, 06 Agustus 2022.

“ Bisyaroh itu keuangan, tapi atas kebijakan pimpinan, kalau yang menentukan pasti kebijakan pimpinan, keuangan hanya melaksanakan apa yang sudah menjadi kebijakan pimpinan/ Ketua BAZNAS provinsi Jatim. Ketua dan para wakilnya BAZNAS provinsi Jatim”⁴⁰

“ Kalau itu kebijakan pimpinan, jadi semua masalah penggajian, masalah hak upah, hak lembur serta semacam hak keuangan itu kan kebijakan dari pimpinan, jadi misalkan pemberian sekian apakah diperbolehkan. Jadi gini, kita di sini kan perlu diketahui kami di sini semua misalkan kita ini amil pelaksana yang menjalankan roda pemerintahan, jadi seperti itulah roda, tapi kalau pengambil kebijakan, pengambil kewenangan itu dipimpin, kalau misalkan kita dikasih berapa relawan juga dikasih berapa da'i dikasih berapa itu kebijakan dari pimpinan, kita (pelaksana) gak boleh menentukan sekian itu ndak, jadi harus pimpinan yang masalah itu yang memutuskan, bukan amil pelaksana...”⁴¹

Menurut narasumber 1 dan 3, semua kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS atas ketentuan pimpinan BAZNAS Jatim. Adapun pimpinan yang dimaksud adalah ketua dan para wakilnya.

Penetapan kebijakan kompensasi berdasarkan penetapan yang dibuat oleh pimpinan dengan alur seperti penjelasan narasumber 1,2 dan 3

“..Bagian keuangan rundingan dengan bagian umum, jadi bagian keuangan itu tau berapa diupah berapa gitu, lha sebenarnya itu kan, sebenarnya kan kami bagian umum hanya merekrut, kan bagian relawannya masalah penggajian bisyarohnya upah itu memang bagian keuangan yang ngerti”⁴²

“...alurnya itu memang untuk yang spesial ini relawan belum ada SKnya, kalau penggajian keseluruhan kita sudah ada berdasarkan SK, jadi SK itu dibuat dan dibuat oleh bagian umum kemudian ditandatangani oleh pimpinan biasanya sebelum dibuat itu melalui rapat dulu, rapat kesepakatan semua pimpinan kemudian dibuat SK

⁴⁰ Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁴¹ Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁴² Candra Asmara.

ditandatangani oleh pimpinan yang apa berwenang kemudian ya kita tinggal melaksanakan seperti itu”⁴³

“...jadi SK itu ada pimpinan yang menandatangani jadi itu nanti ada usulan dari pelaksana ini perlu diadakan perubahan atau pembuatan SK jadi penetapannya yang belum ada atau bisa lebih gede dan lebih layak nah itu nanti di situ”⁴⁴

Narasumber 1, 2 dan 3 menyatakan, dalam proses alur pembuatan SK yang belum ada melalui proses rembukan antara bagian umum dan keuangan untuk menetapkan besaran kompensasi yang akan diajukan. Kemudian jika hasil rapat koordinasi tentang pembuatan SK kompensasi telah disepakati, maka pelaksana mengajukan usulan untuk pembuatan SK baru ditandatangani pimpinan.

Kebijakan kompensasi relawan pada BAZNAS Jatim tidak bisa mengikuti peraturan pemerintah yang berstandar UMR, meskipun jam kerja relawan seperti karyawan. Adapun kebijakan kompensasi pada Relawan Jatim adalah berdasarkan nilai kepantasan sebagai pengganti transportasi bukan menggantikan seluruh pekerjaan atau jasa relawan yang hitungannya menggunakan UMR. Seperti yang dijelaskan oleh narasumber 1 dan 2:

“Angka kepantasan untuk transport aja mbak, jadi sebagai gantinya transportnya beliau. Jadi memang tadi kewajibannya memang berbeda dengan karyawan jadi mereka ini ya tetep ada tugas-tugas, tapi beda dengan karyawan, jadi ngitungnya tidak berbasis pada UMR dibagi 30 ndak, ndak begitu, jadi karena memang ya karena memang tanggung jawabnya juga berbeda tidak seperti karyawan, kalau seperti karyawan harian tapi beda lah beda urusan ya ini bukan bukan karena bebannya lebih kepada membantu saja dan itu bisa longgar banget beliaunya jadi beda dengan karyawan harian nah itu beda, jadi relawan ini membantu ya, membantu pelaksana

⁴³ Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁴⁴ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

untuk mencapai target penghimpunan, hanya membantu. Yang ditarget itu penghimpunan. kalau karyawan harian kan berarti beda mereka kan karyawan tetapi hanya saja ngitungnya harian, maka itu berbasis UMR cocok, tapi kalau ini karena longgar banget ya ini maka ngitungnya semacam angka kepantasan lah kepantasan”⁴⁵

“ Tujuan kita mengganti transportnya karena mereka berangkat dari rumah harus memakai kendaraan seperti itu atau apa naik kendaraan umum kan mereka gak mungkin modal sendiri kan kita mempekerjakan mereka gitu, terus dikasih uang makan juga supaya mereka bisa berbuka di sana, kan karena selama ini kan karena relawan ramadhan jadi dapat buka dari kita mereka tinggal melaksanakan tugasnya”⁴⁶

Narasumber 1 menjelaskan bahwa, bisyaroh atau kompensasi relawan di BAZNAS Jatim tidak berdsarkan UMR dibagi 30 dan dikalikan jumlah jam masuk. Nominal kompensasi relawan BAZNAS Jatim berdasarkan nilai kepantasan yang dihitung sebagai pengganti transport dan uang makan yang umum pada saat itu.

Kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS Jatim mempertimbangkan keadilan dan kebijaksanaan tidak dihitung sama rata semua. Besar kompensasi relawan juga mempertimbangkan aspek tersebut, sebagaimana ungkapan narasumber 1:

“Kalau yang di kebencanaan agak lebih tinggi sih, yang kebencanaan kayak apa tugas ke yak e suatu bencanaaan nah itu jauh lebih tinggi, ada tambahan-tambahan itu tapi sementara ini memang yang ada di sini yang regular lah ya bukan yang sifatnya lebih kepada tugas-tugas kusus kebencanaan yang itu beda lagi, nah itu ada tambahan lagi”⁴⁷

Narasumber 1 menjelaskan, bahwa relawan kebencanaan mendapatkan kompensasi atau bisyaroh yang lebih tinggi daripada relawan event yang

⁴⁵ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos., M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022

⁴⁶ Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁴⁷ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

lain, sebab beban kerja, waktu kerja serta risiko juga lebih besar, sehingga kompensasi yang mereka peroleh juga lebih tinggi daripada relawan event atau relawan regular lainnya.

Penetapan kebijakan kompensasi juga berdasarkan organisasi dalam menganalisis beban kerja relawan, sebagaimana ungkapan narasumber 1 dan 5:

“Kalau yang telemarketing itu saya kan juga ada kerjaan di tempat lain ya pulangnyanya dari situ saya gunakan untuk menghubungi donaturnya, Cuma kalau memang gak ada jadwal kan aku libur, kalau gak ada jadwal ya saya gunakan untuk menelpon para donatur pagi kalau bisa, mulai dari jam 9 an”⁴⁸

“...tapi kalau ini karena longgar banget ya ini maka ngitungnya semacam angka kepantasan lah kepantasan”⁴⁹

Narasumber 5 dan 1 menjelaskan, jika waktu bekerja relawan itu longgar dan fleksibel.

Kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS jatim juga didasarkan oleh kemampuan organisasi dalam memberi kompensasi, seperti yang diungkapkan oleh narasumber 1:

“ Mungkin tidak berlebihan besar ndak memang karena itu hanya segitu, tetapi itu sudah untuk sebuah ya penghargaan itu sajalah tentu tidak menukar semua yang dilakukan ya karena ndak mungkin kita ya pasti jauh lebih besar harusnya, jadi apa ya harusnya lebih besar lagi yang diberikan tapi sementara ini BAZNAS hanya berdasarkan dengan beban tugas seperti itu dan itu dianggap cukuplah segitu dan mampunya BASNAS segitu”⁵⁰

“Ouuuh ya pasti itu, jadi setiap menjadi relawan itu kita ini dulu jadi kita briefing dulu ya jadi kita briefing kita rekrut, bahwa ini anda sebagai relawan bukan sebagai karyawan atau amil, jadi

⁴⁸ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, *Wawancara*, Surabaya Google Meet, 13 Juni 2022.

⁴⁹ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

⁵⁰ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos.

kalau relawan itu ya tugasnya ya kayak gini freelance gitu ya, saat ini kami mempunyai segini, dapat bisyaroh sekian-sekian, jadi jangan diharapkan sekian, tapi nanti ada reward-reward tertentu pasti ada kan gitu”⁵¹

Narasumber 1 dan narasumber 2 menjelaskan kemampuan BAZNAS dalam memberi bisyaroh pada saat ini hanya mampu memberi sebatas transport harian dan senilai uang makan

Dalam menentukan nominal kebijakan kompensasi bersal dari pengeloan dana amil, karena kompensasi berasal pengelolaan dana operasinal, sebagaimana pejelasan dari narasumber 2:

“ Sumber anggaran adalah operasional amil yang bukan berasal dari pemerintah”⁵²

“Dana tersebut berasal dari bagian amil dan penerimaan zakat 12,5% terus sama bagian amil dari penerimaan infaq 20% yang digunakan untuk operasional amil”⁵³

Narasumber 2 menjelaskan alasan munculnya nominal kompensasi tetap relawan bersal dari pengelolaan operasional amil dan bukan berdasarkan pemerintah, karena belum ada SK yang membahas nominal kompensasi tetap relawan. Amil mengelola anggaran operasional yang bersal dari perolehan zakat senilai 12,5% dan infaq senilai 20%, sebagaimana yang diatur dan dijelaskan dalam peraturan kementerian agama mengenai batas maksimal dalam menggunakan dana operasional.

⁵¹ Candra Asmara, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁵² Dwiyantie, S.E, *Wawancara*, Surabaya, 08 Juni 2022.

⁵³ Dwiyantie.

d. Manfaat dan Tujuan Penetapan Kebijakan Kompensasi bagi Relawan

Penetapan kebijakan kompensasi tentu memiliki tujuan yang baik dan tidak boleh hanya mementingkan salah satu pihak, sehingga dalam menentukan kebijakan kompensasi harus sama-sama disepakati antara kedua belah pihak, baik pihak lembaga maupun oleh relawan sebagaimana ungkapan narasumber 1:

“ Ooo iya, kita jelaskan di depan itu kita jelaskan di depan, jadi eee kita tanya, mau bantu BAZNAS gitu terus bisanya hari apa, terus kita cara memberi bisyarohnya segini ya ooo iya ya sudah. Seperti konter ya kita jelaskan di depan, penghargaanannya segini ya eee dengan apa harus jaga jam sekian sampai jam sekian, gimana setuju, kalau sudah setuju ya setuju. Memang ada penjelasan di depan jadi kan biar mereka gak kecewa ya memang ya segitu gitu”⁵⁴

Narasumber 1 menjelaskan, jika jumlah kompensasi disampaikan di awal sebelum masa kerja, hal tersebut dilakukan agar tidak saling merugikan, sama-sama ikhlas, sama-sama menguntungkan serta sama-sama sepakat dengan jumlah kompensasi yang diberikan.

Kebijakan kompensasi juga harus mampu memberi kepuasan kepada relawan bukan hanya kepada Lembaga saja, sebagaimana ungkapan narasumber 4 dan 5:

“Sudah puas maksudnya, kalau saya sih mewakili saya sendiri bukan teman-teman, kalau teman-teman saya tidak tahu, kalau saya sih dengan segitu kerjanya cuma telpon dan bantu-bantu dikantor saya rasa sudah banyak dan memuaskan sudah sangat sepadan dengan apa yang saya lakukan kayak gitu”⁵⁵

⁵⁴ H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, M.M, *Wawancara*, Surabaya. 27 Juni 2022.

⁵⁵ Husnul Afifah, *Wawancara*, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

“Kalau pendapat saya pribadi apa istilahnya saya di relawan itu memang gak mencari uang ya jadi berapapun saya dapatkan ya saya anggap itu hadiah. Kalau saya senang ya malah saya mendapat bisyaroh sebanyak itu padahal saya nggak memuaskan saya nggak mesti dapat donatur watu telemarketing juga gak mesti ada yang transfer”⁵⁶

Berdasarkan penjelasan narasumber 4 dan 5, kebijakan kompensasi atau yang biasa disebut bisyaroh di BAZNAS membuat relawan merasa senang dan bersyukur.

Penetapan kebijakan pemberian kompensasi kepada relawan dapat memberi motivasi relawan dalam menjalankan tugasnya, sebagaimana ungkapan narasumber 5:

“Tetapi di sisi lain saya juga bisa kasih yang terbaik untuk BAZNAS kayak gerai nunggu kadang-kadang nunggu tapi gak ada yang zakat sedekah tapi saya tetap mendapat bisyaroh yang utuh dapat transport yang utuh saya malah malu”

Narasumber 5 menjelaskan, dengan adanya kebijakan penetapan pemberian kompensasi kepada karyawan dapat membuat relawan melakukan yang terbaik untuk BAZNAS Jatim.

Dengan adanya kompensasi relawan juga membuat relawan merasa dihargai, sebagaimana ungkapan narasumber 4:

“Malah saya salut sama BAZNAS, BAZNAS itu sangat menghargai relawan meskipun sebagai relawan tetep dihargai keringatnya fikirannya tenaganya waktunya jadi banyak orang yang melamar sebagai relawan terutama mahasiswa-mahasiswa”⁵⁷

⁵⁶ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, Wawancara, Surabaya Google Meet, 13 Juni 2022.

⁵⁷ Husnul Afifah, Wawancara, Surabaya, VC Via WA, 12 Juni 2022.

Berdasarkan penjelasan narasumber 4, adanya kebijakan kompensasi yang BAZNAS berikan kepada relawan membuat relawan merasa dihargai keberadaannya.

Penerapan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim juga mampu menciptakan loyalitas relawan, sebagaimana penjelasan dari narasumber 4 dan 5:

“Kemudian pengalaman saya di BAZNAS itu sudah dari 2019 sampai 2021 berarti 3 tahunan mengabdikan di BAZNAS”⁵⁸

“Kalau di BAZNAS saya pernah ikut 2 yang tahun 2019 yang tahun awal itu saya ikut relawan waktu Ramadhan itu jaga gerai kalau tahun berikutnya itu Idul Adha telemarketing”⁵⁹

Munurut narasumber 4 dan 5, mereka sudah menjadi relawan event BAZNAS Jatim sudah beberapa kali. Walaupun mereka sudah memiliki pekerjaan lain, namun jika ada kesempatan mereka ikut bergabung menjadi relawan jika memang dibutuhkan.

Penerapan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim mampu memberi manfaat dan mendapat respon positif dari relawan, sebagaimana penjelasan narasumber 4 dan 5:

“Kalau saya senang ya malah saya mendapat bisyaroh sebanyak itu”⁶⁰

“Sudah puas maksudnya, kalau saya sih mewakili saya sendiri bukan teman-teman, kalau teman-teman saya tidak tau kalau saya sih dengan segitu kerjanya tetap dan bantu-bantu dikantor saya rasa sudah banyak dan memuaskan sudah sangat sepadan dengan apa yang saya lakukan kayak gitu”⁶¹

⁵⁸ Husnul Afifah.

⁵⁹ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, *Wawancara, Surabaya* Google Meet, 13 Juni 2022.

⁶⁰ Husnul Afifah, *Wawancara, Surabaya*, VC Via WA, 12 Juni 2022.

⁶¹ Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd, *Wawancara, Surabaya* Google Meet, 13 Juni 2022.

Menurut narasumber 4 dan 5 kompensasi yang diberikan BAZNAS kepada relawan sudah adil dan memuaskan.



BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Analisis Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur merupakan lembaga sosial Islam yang menggunakan komponen organisasi pelayanan masyarakat yang terdiri dari pimpinan, pelaksana dan relawan. Keberadaan relawan di BAZNAS Jatim untuk membantu kegiatan operasionalnya dalam pengelolaan dana ZIS untuk memaksimalkan dalam melayani umat agar lebih sejahtera.

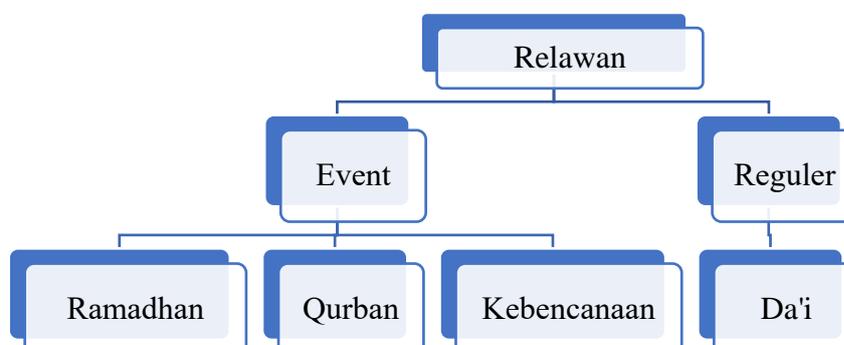
BAZNAS Jatim memiliki beberapa relawan. Adapun relawan tersebut, yaitu: relawan event dan relawan regular yang dibagi menjadi relawan penghimpunan, pendistribusian, kebencanaan dan relawan da'i. Perekrutan relawan tersebut dilakukan untuk memenuhi sumberdaya manusia yang terbatas, khususnya pada saat event-event tertentu, seperti Ramadan dan Qurban. Sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan SDM tersebut, maka dilakukan perekrutan relawan. Perekrutan relawan BAZNAS Jatim dilakukan dengan dua acara. Cara pertama melalui pengajuan secara pribadi atau melamar untuk menjadi relawan. Cara kedua, BAZNAS melakukan perekrutan secara terbuka pada saat membutuhkan relawan

Relawan BAZNAS Jatim bukanlah karyawan tetap, namun posisi mereka adalah sebagai *freelance*. Sebagai *freelance*, relawan juga memiliki tugas dan tanggungjawab yang harus mereka lakukan untuk membantu kegiatan operasional BAZNAS Jatim. Tugas dan tanggungjawab relawan antara lain:

1. Relawan pendistribusian membantu survey dan penyaluran dana ZIS kepada yang berhak
2. Relawan penghimpunan membatu jemput donasi, memberi edukasi tentang ZIS kepada masyarakat dan memasarkan program yang dimiliki BAZNAS. Relawan penghimpunan merupakan relawan event
3. Relawan da'i memiliki tugas untuk mesyiarakan Islam di daerah-daerah rawan akidah
4. Sementara relawan kebencanaan bertugas dalam setiap bencana yang terjadi.

Relawan BAZNAS memiliki jam kerja seperti karyawan pada umumnya. Jam kerja relawan event dibagi menjadi dua shift, masing-masing shift sekitar 8 jam kerja. Relawan event bekerja setiap hari termasuk hari Sabtu dan hari Minggu. Berbeda dengan karyawan yang bekerja hari Senin-Jumat dan Sabtu Minggu dipiket pada saat event Ramadan maupun Qurban. Pada saat event Qurban, tergantung program yang direncanakan. Akan tetapi, untuk event Ramadan jam kerjanya selalu sama. Berikut bagan tentang relawan:

Bagan 4.1
Macam-macam Relawan BAZNAS Jatim



Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

Gambar 4.1
Salah Satu Pekerjaan Relawan Event



Sumber: Arsip BAZNAS Jatim

1. Kompensasi Relawan Organisasi Filantropi Islam

Setiap orang yang bekerja memiliki hak untuk mendapat imbalan atas pikiran dan tenaga yang dikeluarkan. Lembaga atau instansi memiliki kewajiban untuk memberi kompensasi atau bisyaroh kepada para pekerjanya. Hal tersebut juga dilakukan oleh BAZNAS Jatim. BAZNAS Jatim memberi imbalan kepada relawan atas jasa yang mereka gunakan untuk membantu kegiatan operasional BAZNAS. Kompensasi atau bisyaroh finansial yang diberikan BAZNAS kepada relawan ada dua macam, yaitu hak variabel dan hak tetap.

Kompensasi atau hak tetap relawan event BAZNAS Jatim dihitung berdasarkan jam masuk, sedangkan kompensasi variabel yang diperoleh relawan, ketika relawan mendapatkan target. Kompensasi finansial tetap

relawan da'i sebesar satu juta rupiah perbulan, mereka ditempatkan di luar daerah. Kompensasi finansial tetap yang diperoleh relawan event adalah 50.000/sift dan uang makan 15.000/sift, sementara kompensasi variabel yang diperoleh relawan berupa THR dan *reward-reward* dengan jumlah tertentu sesuai kebijakan yang ditetapkan pada event tersebut. *Reward* kompensasi didapat oleh relawan, ketika relawan memperoleh penghimpunan sebesar 5 Juta lebih. Jika relawan mencapai nominal tersebut, maka relawan akan mendapatkan 3% dari penghimpunan tersebut. Kompensasi yang diperoleh relawan kebencanaan lebih besar daripada relawan event dengan memperhitungkan jam kerja dan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Bagan 4.2
Macam-macam Kompensasi Finansial Relawan BAZNAS Jatim



Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

Bagan tersebut menjelaskan, bahwa relawan BAZNAS Jatim mendapat kompensasi finansial. Selain, kompensasi finansial, relawan juga mendapatkan

kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial yang relawan dapatkan relawan, antara lain

- a. Pengalaman
- b. Ilmu
- c. Skill melalui pelatihan digital marketing seperti, pembuatan pmvlet dan pelatihan sosmed.

Bagan 4.3
Macam-macam Kompensasi Non Finansial Relawan BAZNAS Jatim



Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

Bagan tersebut mendeskripsikan, relawan BAZNAS Jatim memperoleh kompensasi non finansial yang bernilai tinggi. Kompensasi tersebut berguna untuk jangka panjang dan dapat menunjang kehidupan kelak.

2. Kebijakan Kompensasi Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur

Kebijakan penetapan kompensasi setiap lembaga sosial Islam atau Lembaga filantropi Islam memiliki kebijakan masing-masing dalam menentukan

besarannya. Penentuan kebijakan kompensasi tergantung besarnya penghimpunan dan penyaluran. Ada lembaga yang memberi kompensasi hanya berdasarkan perolehan tanpa kompensasi tetap bulanan atau harian, contoh lembaga tersebut adalah YM. YM memberi kompensasi kepada relawan sebesar 10% dari perolehan saja. Ada juga yang memberi kompensasi berdasarkan perolehan dan kompensasi tetap pada setiap jam kehadiran, misalnya YDSF. YDSF memberi kompensasi kepada relawan event mereka berupa kompensasi tetap sebesar 1,3 Juta apabila full selama kontrak dan juga kompensasi perolehan sebesar 5% dari penghimpunan.

Kebijakan penetapan kompensasi ditetapkan oleh seseorang atau kelompok yang memiliki hak untuk mengabil keputusan dalam penetapannya. Pengambil keputusan penetapan kebijakan kompensasi di BAZNAS Jatim dilakukan oleh pimpinan BAZNAS Jatim. Adapun pimpinan yang dimaksud dalam hal ini adalah ketua dan para wakilnya. Pimpinan BAZNAS Jatim merupakan pengambil keputusan akhir untuk dilaksanakan oleh bagian pelaksana.

Penetapan kebijakan kompensasi relawan di BAZNAS Jatim melalui beberapa tahap, hal tersebut dikarenakan belum ada SK khusus yang membahas besaran kompensasi relawan. Adapun tahapan dalam penetapan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim sampai tahap pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- a. Bagian perencanaan & keuangan menetapkan nominal besaran kompensasi
- b. Bagian perencanaan & keuangan melakukan koordinasi dan diskusi dengan bagian umum, SDM, dan administrasi mengenai besaran nominal yang dianggarkan oleh keuangan
- c. Jika telah terjadi kesepakatan antara umum dan keuangan, maka akan diusulkan kepada kepala pelaksana
- d. Pengajuan SK tentang besarnya nominal kompensasi relawan kepada pimpinan
- e. Pimpinan memutuskan untuk menyetujui atau merevisi kembali.

Adapun alur penetapan kebijakan kompensasi relawan di BAZNAS Jatim, digambarkan sebagai berikut:

Bagan 4.4
Alur Kebijakan Penetapan Kompensasi Relawan BAZNAS



Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

Dalam menentukan jumlah nominal kompensasi relawan, BAZNAS Jatim tidak mengikuti aturan penetapan upah minimum daerah (UMR) atau UMR dibagi 30 dan dikalikan jumlah hari masuk, akan tetapi nominal tersebut diperoleh dari pengelolaan dana hak amil untuk operasional BAZNAS. Adapun

pasal yang menjelaskan tentang besarnya hak amil dalam mengelola dana ZIS tersebut, menjelaskan penerimaan hak amil dari dana zakat paling banyak adalah 12,5%. Apabila besaran tersebut tidak mencukupi biaya operasional, maka dapat menggunakan alokasi dari dana infak/sedekah dan DSKL paling banyak 20% dari total dana penerimaan.

Penetapan kebijakan kompensasi relawan mempertimbangkan beberapa aspek dalam menentukan nominalnya, adapun pertimbangan dalam menentukan nominal kompensasi relawan, sebagai berikut

- a. Berdasarkan nilai kepastian pada saat waktu penetapannya yang dihitung sebagai transport
- b. Waktu yang fleksibel dengan beban kerja yang sifatnya membantu
- c. Kemampuan BAZNAS yang hitungannya berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2016.

Semua kebijakan menghendaki masyarakat lebih baik, begitu pula kebijakan pemimpin dalam suatu organisasi ada banyak pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan. Salah satunya adalah berdasarkan aspek mana yang harus didahulukan dan mana yang tidak.

3. Manfaat dan Tujuan Penetapan Kebijakan Kompensasi bagi Relawan

Penetapan kebijakan kompensasi memiliki manfaat dan tujuan. Adapun manfaat dan tujuan tersebut didapatkan oleh kedua belah pihak, antara pihak lembaga dan relawan. Tujuan tersebut tentu bersifat baik dan tidak boleh hanya mementingkan salah satu pihak, sehingga dalam menentukan

kebijakan kompensasi harus sama-sama disepakati antara kedua belah pihak. Adapun manfaat dan tujuan kebijakan penetapan kompensasi relawan BAZNAS sebagai berikut:

a. Saling Menguntungkan

Jumlah kompensasi disampaikan pada awal sebelum masa kerja, hal tersebut dilakukan agar tidak saling merugikan, sama-sama ikhlas, sama-sama menguntungkan serta sama-sama sepakat dengan jumlah kompensasi yang diberikan.

b. Memberi Kepuasan

Kebijakan kompensasi juga harus mampu memberi kepuasan kepada relawan bukan hanya kepada lembaga saja. Kebijakan kompensasi atau yang biasa disebut bisyaroh di BAZNAS membuat relawan merasa senang dan bersyukur.

c. Memberi Motivasi

Penetapan kebijakan pemberian kompensasi kepada relawan dapat memberi motivasi relawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya kebijakan penetapan pemberian kompensasi kepada relawan dapat membuat relawan melakukan yang terbaik untuk BAZNAS Jatim.

d. Merasa Dihargai

Kompensasi relawan juga membuat relawan merasa dihargai. Adanya kebijakan kompensasi yang BAZNAS berikan kepada relawan membuat relawan merasa dihargai keberadaannya.

e. Menciptakan loyalitas

Penetapan kebijakan kompensasi relawan mampu menciptakan loyalitas relawan. Relawan akan bersedia ketika mereka dibutuhkan, jika memang waktunya memungkinkan. Relawan rata-rata ikut membantu dan berkontribusi sudah beberapa kali.

f. Memberi Keadilan

Penerapan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim mampu memberi manfaat dan mendapat respon positif dari relawan. Kebijakan kompensasi dapat memberi rasa puas dan keadilan.

B. Analisis Kebijakan Kompensasi atau Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam Perspektif Perundang-undangan Republik Indonesia

Peraturan disusun untuk dilakukan dan dibuat dalam rangka melindungi seluruh warga suatu negara. Begitu pula peraturan perundang-undangan yang membahas tentang hak yang diperoleh karyawan dalam suatu lembaga maupun suatu industri. Hal tersebut sebagai bukti upaya pemimpin dalam melindungi rakyatnya dan berusaha mementingkan kebutuhan rakyat banyak. Penetapan suatu peraturan perundang-undangan menjadi sebuah pedoman pemimpin dalam menentukan kebijakan, termasuk dalam penentuan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jawa timur.

Dalam menetapkan kebijakan kompensasi, pimpinan dan pelaksana mempertimbangkan dari berbagai aspek. Hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan suatu kebijakan yang sesuai dengan pedoman dalam undang-undang dasar yang menghendaki kesejahteraan rakyat dan melindungi hak buruh atau karyawan.

Penetapan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim mempertimbangkan kesejahteraan dan menghargai jasa yang telah diberikan relawan untuk membantu tugas BAZNAS Jatim dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umat melalui pemberdayaan dana ZIS. Nominal kompensasi relawan BAZNAS Jatim memiliki perbedaan perhitungan dengan ketentuan yang berada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, karyawan atau pekerja berhak mendapatkan upah minimum daerah. Namun, dalam undang-undang tersebut, juga menyatakan, apabila suatu industri tidak dapat memberi upah sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang tersebut, maka berlaku suatu cara sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri sebagai cara untuk melaksanakan undang-undang tersebut.

Relawan BAZNAS Jatim merupakan pekerja *freelance* dan memiliki jam kerja layaknya karyawan profesional lainnya, dan terkandung melebihi jam kerja karyawan. Nominal upah yang diperoleh relawan BAZNAS Jawa Timur bernilai 50 ribu/hari dan uang makan senilai 15 ribu/hari. Hal tersebut memang memiliki perbedaan yang jauh dengan nominal yang ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003, namun dalam menetapkan kebijakan tersebut, BAZNAS Jatim mempertimbangkan dan menghitung besaran nominal

kompensasi berdasarkan peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016. Adapun, salah satunya yaitu peraturan yang terdapat pada bab IV tentang besaran hak amil dalam pasal 8. Pasal tersebut menjelaskan penerimaan hak amil dari dana zakat paling banyak adalah 12,5% dari penerimaan dana zakat. Apabila besaran tersebut tidak mencukupi biaya operasional, maka dapat menggunakan alokasi dari dana infak/sedekah dan DSKL paling banyak 20% dari total dana dan dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka BAZNAS Jatim menetapkan kebijakan kompensasi untuk relawan yang telah membantu dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui pengelolaan dana ZIS.

Dalam penetapan kompensasi tersebut juga sudah disetujui dan diketahui oleh kedua belah pihak, antara BAZNAS dan relawan sebagaimana yang dijelaskan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Penetapan nominal kompensasi berdasarkan azas kelayakan dan kepantasan, karena memang belum ada SK dan peraturan pemerintah yang membahas tentang pengupahan relawan dalam organisasi sosial, sehingga pimpinan dan pelaksana BAZNAS melakukan pengelolaan dana operasional yang ditetapkan dalam peraturan menteri tentang pengelolaan dana ZIS.

C. Analisis Kebijakan Kompensasi atau Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dalam Perspektif Masalah

Sebuah kebijakan merupakan suatu pedoman dan dasar dalam melaksanakan suatu roda kepemimpinan dan cara bertindak dalam

menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan adanya kebijakan, keadaan suatu lembaga sosial akan berjalan dengan baik, karena pemimpin mampu mengatur keadaan lembaga. Apabila pemimpin tidak mampu mengatur lembaga dengan baik, maka lembaga tidak mampu mewujudkan tujuannya, yaitu meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat.

Setiap kebijakan yang diputuskan dan ditetapkan oleh pemimpin umumnya memiliki tujuan untuk kemaslahatan dan menolak mafsadah, begitu juga kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan BAZNAS Jatim dalam menetapkan suatu kompensasi Relawan. Relawan diberi kompensasi atau balasan atas pekerjaan yang telah merekalakukan. Suatu penetapan bisa diketahui maslahat atau mafsadahnya dapat diketahui dari al-Qur'an dan Hadits.

BAZNAS memberi kompensasi kepada relawan ada dua macam, yaitu hak variabel dan hak tetap. Kompensasi atau hak tetap relawan event BAZNAS Jatim dihitung berdasarkan jam masuk, sedangkan kompensasi variabel yang diperoleh relawan, ketika relawan mendapatkan target. Kompensasi finansial tetap relawan da'i sebesar satu juta rupiah perbulan, mereka ditempatkan di luar daerah. Kompensasi finansial tetap yang diperoleh relawan event adalah 50.000/sift dan uang makan 15.000/sift, sementara kompensasi variabel yang diperoleh relawan berupa THR dan dengan jumlah tertentu sesuai kebijakan yang ditetapkan *reward-reward* pada event tersebut. Kompensasi yang diperoleh relawan kebencanaan lebih besar daripada relawan event dengan memperhitungkan jam kerja dan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Relawan juga mendapatkan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial yang relawan dapatkan relawan, antara lain:

- a. Pengalaman
- b. Ilmu
- c. Skill melalui pelatihan digital marketing seperti, pembuatan pamvle,t dan pelatihan sosmed.

Penentuan kompensasi dimusyawarahkan atau dikoordinasikan oleh tim pelaksana sebelum diajukan kepada pimpinan, kemudian jumlah kompensasi disampaikan tim pelaksana kepada relawan pada awal sebelum kerja, sebagaimana yang terdapat di dalam teks hadis, karena sebuah masalahat lain dalam al-Qur'an juga dapat diketahui melalui teks Hadis

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ

Artinya: barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya (HR. Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri)¹

Pada hadits tersebut menjelaskan, bahwa penyampaian kompensasi harus dijelaskan terlebih dahulu. BAZNAS Jatim dalam menentukan besaran kompensasi relawan juga menyampaikan di awal kepada relawan, agar terjadi saling ridha dan iklash serta tidak ada konflik dikemudian hari mengenai kompensasi. Penyampaian jumlah kompensasi dan tugas yang harus dikerjakan relawan dilakukan oleh pelaksana BAZNAS Jatim. Nominal kompensasi yang pelaksana sampaikan kepada relawan merupakan hasil dari kebijakan pimpinan BAZNAS Jatim.

¹ MUI, "Fatwa Dewan Syari'ah Nasional Nomor 41/DSN-MUI/III/2004 Tentang Obligasi Syari'ah Ijarah," 2004, FATWA%0ADEWAN SYARI'AH NASIONAL%0ANomor 41/DSN-MUI/III/2004%0ATentang%0AObligasi Syari'ah Ijarah.

Pertimbangan penentuan kebijakan kompensasi tersebut sesuai dengan kaidah fikih yang erat hubungannya dengan kepemimpinan ketika cakupannya lebih luas yaitu kaidah fikih yang berbunyi:

تَصَرَّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُطٌ بِأَمْصَلَحَةِ

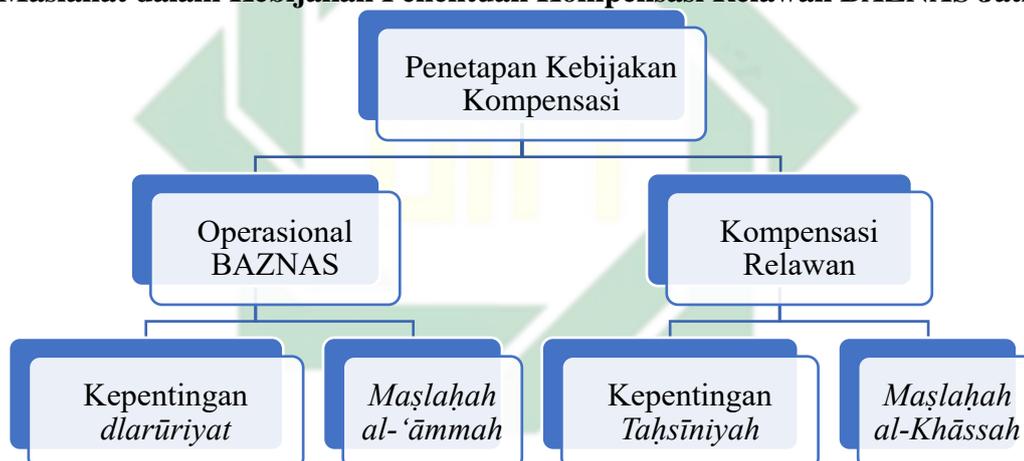
Artinya: Kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya bergantung kepada kemaslahatan.²

Kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim diperoleh dari perhitungan atau pengelolaan besarnya hak amil dalam mengelola dana ZIS yang bersal dari dana zakat paling banyak adalah 12,5%. Apabila besaran tersebut tidak mencukupi biaya operasional, maka dapat menggunakan alokasi dari dana infak/sedekah dan DSKL paling banyak 20% dari total dana penerimaan. Dari pengelolaan biaya operasional tersebut, maka muncul nilai 50 ribu/sift dan 15 ribu/hari sebagai ganti uang makan. Kompensasi yang diperoleh relawan memang jauh dari UMR atau jauh dari rata-rata pekerja profesional lainnya dengan waktu kerja yang sama. Hal tersebut dilakukan, karena amil harus mengelola dana hak amil untuk kegiatan operasional yang lain dengan jumlah tidak boleh melebihi anggaran tersebut. Anggaran tersebut merupakan anggaran operasional yang digunakan untuk seluruh kegiatan operasional BAZNAS, termasuk penyaluran. Pimpinan dan pelaksana BAZNAS Jatim harus mendahulukan kepentingan yang sifatnya *dlarūriyat*, yaitu untuk operasional penyaluran kepada mustahik yang membutuhkan dan mengesampingkan

² Hilal, "Qawâ'id Fiqhiyyah Furû'iyah Sebagai Sumber Hukum Islam." 11, No. 2, (2013), 141-154

kebutuhan *taḥsīniyah*, dalam hal ini kompensasi relawan BAZNAS Jatim yang rata-rata merupakan mahasiswa yang sudah terpenuhi kebutuhan *dlarūriyat nya* dan berusaha memenuhi kebutuhan *taḥsīniyahnya* untuk menambah skill, ilmu, pengalaman dan uang saku untuk menunjang kehidupan mereka saat menjalani proses pendidikan jenjang perguruan tinggi di Surabaya. Penetapan kebijakan kompensasi tersebut mengandung *maṣlahah al-‘āmmah* yang mementingkan orang banyak dan *maṣlahah al-Khāssah*.

Bagan 4.5
Maslahat dalam Kebijakan Penentuan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim



Data Diolah Secara Manual Oleh Penulis (*Sumber: Observasi dan Wawancara*)

1. Barometer Keberhasilan Kepemimpinan

Abd al-Karim Zaidan dalam Asep menekankan pada tiga hal pokok yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu:³ melayani orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya, menegakkan keadilan, dan merealisasikan kemaslahatan untuk manusia.

³ Solikin, Dkk, “Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri.”, Anterior Jurnal 16, no. 2 (2010), 90-103.

Hal tersebut dapat dijadikan sebagai barometer keberhasilan kepemimpinan. Keberhasilan sebuah kepemimpinan dalam kaidah maslahat memberikan manfaat yang ingin diwujudkan oleh pemimpin dalam tindakannya serta kandungan maslahat terdiri dari dua maslahat, yaitu *maṣlahah al-‘āmmah* dan *maṣlahah al-Khāssah*. Berikut pejelasanannya:

a. Melayani Orang-Orang yang Berada di Bawah Kepemimpinannya

Pelayanan terbaik yang dilakukan oleh pemerintah harus mudah dan dapat dimengerti. Hal tersebut bertujuan agar dapat dipraktikkan dengan baik. pelayanan yang baik dilakukan pimpinan BAZNAS Jatim melalui pembuatan kebijakan penetapan relawan yang belum ada SK maupun peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini pimpinan BAZNAS berusaha melayani orang yang berada di bawah kepemimpinannya agar terjadinya simbiosis mutualisme dalam upaya meningkatkan kesejahteraan umat melalui pengelolaan dana ZIS.

Pengurus BAZNAS Jatim melakukan proses penetapan kebijakan kompensasi relawan berdasarkan ketentuan alur pembuatan SK yang berlaku di BAZNAS Jatim. Dalam pembuatan kebijakan kompensasi relawan merupakan upaya pimpinan BAZNAS Jatim dalam melayani orang-orang yang berada di bawahnya dengan baik. Maslahat yang terkandung dalam proses tersebut adalah *maṣlahah al-‘āmmah* dimana pemimpin memberikan kompensasi kepada seluruh relawan yang telah membantu BAZNAS Jatim dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

b. Menegakkan Keadilan

Dalam penetapan kebijakan nominal kompensasi relawan, BAZNAS Jatim menentukannya berdasarkan berbagai macam pertimbangan. Jumlah nominal kompensasi relawan berbeda-beda, berdasarkan beban kerja dan tanggungjawab yang harus mereka kerjakan. Hal tersebut menunjukkan keadilan dalam penetapan kebijakan kompensasi. Kompensasi atau hak tetap relawan event BAZNAS Jatim dihitung berdasarkan jam masuk, sedangkan kompensasi variabel yang diperoleh relawan, ketika relawan mendapatkan target. Kompensasi finansial tetap relawan da'i sebesar satu juta rupiah perbulan, mereka ditempatkan di luar daerah. Kompensasi finansial tetap yang diperoleh relawan event adalah 50.000/sift dan uang makan 15.000/sift, sementara kompensasi variabel yang diperoleh relawan berupa THR dan *reward* 3% dari perolehan, apabila dapat mencapai target dalam penghimpunan. Adapun target yang biasa BAZNAS tetapkan adalah senilai 5 juta. Kompensasi yang diperoleh relawan kebencanaan lebih besar daripada relawan event dengan memperhitungkan jam kerja dan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Dalam menentukan kompensasi relawan, masalah yang terkandung adalah *maṣlahah al-‘āmmah* yaitu, BAZNAS Jatim menentukan nominal besaran kompensasi relawan berdasarkan beban kerja dan tanggungjawab masing-masing relawan yang memiliki perbedaan. Namun juga bisa dikatakan mengandung *maṣlahah al-Khāssah*, karena kebijakan kompensasi tersebut yang mendapatkan *reward* adalah ketika pencapaian target saja.

c. Merealisasikan Maslahat untuk Manusia

Seorang pemimpin dalam menetapkan kebijakan harus berdasarkan maslahat untuk semua yang berada di bawah kepemimpinannya. Kepemimpinan pada dasarnya adalah untuk mewujudkan kemaslahatan dunia dan ahirah. Pimpinan BAZNAS Jatim dalam menetapkan kebijakan kompensasi mempertimbangkan beberapa aspek dalam menentukan nominalnya, adapun pertimbangan dalam menentukan nominal kompensasi relawan, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai kepastian pada saat waktu penetapannya yang dihitung sebagai transport
- b. Waktu yang fleksibel dengan beban kerja yang sifatnya membantu
- c. Kemampuan BAZNAS yang hitungannya berdasarkan peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2016.

Dalam upaya merealisasikan maslahat untuk manusia terkandung dalam penetapan kebijakan nominal kompensasi relawan adalah *maṣlahah al-‘āmmah* dengan waktu yang *fleksible* dan pengelolaan dana operasional tidak melebihi ketentuan Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2016 yang dapat pada bab IV tentang besaran hak amil dalam pasal 8, agar tidak mempengaruhi dan mengganggu biaya penyaluran kepada mustahik yang membutuhkan. Hal tersebut dikarenakan biaya operasional BAZNAS termasuk penyaluran, nominalnya tidak boleh melebihi angka tersebut. Selain terkandung *maṣlahah al-‘āmmah* juga terkandung *maṣlahah al-*

Khāssah, yang mana nilai kepantasan tersebut diperoleh atas perhitungan pengurus internal BAZNAS.

Menurut Abu Faḍl Muhammad Yāsīn bin Isa al-Fādānī dalam Ahmad Rudi menyatakan, bahwa secara konseptual, hubungan *dlarūriyat al-khamsah* dan kebijakan publik yang bersandar pada kaidah “*tasharraf al-imām ‘ala raīyah al-manūthun bi al-maṣlahah*” yaitu kebijakan bagi rakyat tergantung kemaslahatan.⁴ Maslahat dalam konteks ini sesuai dengan yang dicetuskan oleh al-Ghazali yang menjaga lima elemen *dlarūriyat al-khamsah*. Hal tersebut bertajuk bahwa kebijakan diharapkan terikat dengan lima elemen dalam setiap langkah yang dilalui, yakni penyusunan agenda, adopsi kebijakan, perumusan kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan.⁵

2. Manfaat dan Tujuan Kebijakan Kompensasi

Tujuan dari syari’ah pada umumnya adalah untuk mewujudkan suatu kemaslahatan bagi kehidupan manusia dengan mendatangkan manfaat dan menghindari kemudharatan. Ada lima unsur yang akan direalisasikan oleh syari’ah. Lima unsur tersebut adalah menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta yang memiliki tiga peringkat kebutuhan yang terdiri dari *dlarūriyat*, *hājīyah*, dan *taḥsīniyah*.

⁴ Maswanto, “Reaktulisasi Dan Kontekstualisasi Pemahaman Hukum Islam Di Era Industri 4.0.” *Jurnal Studi Keislaman* 5, no.2, (2019), 175.

⁵ Rozi, “Memetakan Skala Prioritas Kebijakan Penanganan Pandemi Covid-19 Perspektif Maqasid Al Syariah: Analisis Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.” *Journal Of Islamic Law* 2, no.1, (2021), 871.

Dalam menjaga lima unsur *dlaruriyah al-khamsah* terdapat konsep penjagaan, yaitu penjagaan dengan cara *hifz min nahiyah alwujūd* dan penjagaan dengan cara tidak ada *hifz min nahiyah al-adam*. Pimpinan BAZNAS Jatim menentukan kebijakan kompensasi adalah untuk mewujudkan tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kesejahteraan umat melalui pengelolaan dana ZIS. BAZNAS Jatim membutuhkan relawan dalam proses penghimpunan maupun pendistribusian ZIS, sehingga mustahik mampu mempertahankan hidup dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk merealisasikan hal tersebut, diperlukan kompensasi untuk menjaga loyalitas dan meningkatkan motivasi relawan dalam menjalankan tugasnya. Jika loyalitas relawan terus terjaga dan motivasi relawan meningkat, maka akan membantu BAZNAS dalam mewujudkan tujuannya.

Melalui kebijakan kompensasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi sosial untuk terus berjalan dalam menebarkan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan umat melalui pengelolaan dana ZIS. Secara tidak langsung 5 unsur tersebut, dapat terpenuhi.

Jika relawan tidak ada, maka organisasi sulit dalam menjalankan operasionalnya untuk meningkatkan kesejahteraan umat dan organisasi tidak mampu mencapai tujuannya dengan baik. Dilihat dari segi implementasi yang bersandar pada kalimat al- Ghazali yaitu mewujudkan kemaslahatan yang melingkari lima elemen *dlarūriyat al-khamsah*.

a. Kebijakan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim Perspektif Penjagaan Agama

Kebijakan penentuan kompensasi relawan BAZNAS Jatim adalah dalam upaya menjaga agama. Dalam hal ini salah satu program BAZNAS adalah menjaga dan melindungi umat yang berada di daerah rawan akidah. SDM BAZNAS Jatim yang terbatas mengharuskan untuk mengangkat relawan di daerah tersebut. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab, relawan membutuhkan transportasi dan biaya hidup, dan salah satu penunjang untuk mereka adalah kompensasi untuk relawan da'i setiap bulan, agar iman umat tetap terjaga.

b. Kebijakan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim Perspektif Penjagaan Jiwa

Salah satu tugas relawan adalah bidang pendistribusian yang menjembatani antara muzaki dengan mustahik. Melalui keberadaan relawan diharapkan akan mampu menjaga jiwa mustahik dari terancamnya oleh sebuah kerusakan akibat tidak mampu memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut dikarenakan pendistribusian yang tidak merata dan tidak sampai lapis masyarakat yang benar-benar membutuhkan, sehingga diperlukan adanya relawan yang menjadi jembatan antara muzaki dengan mustahik. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, BAZNAS Jatim memberi kompensasi sebagai imbalan seperti yang tertera dalam teks al-Qur'an dan Hadis yang

menyatakan imbalan atau kompensasi diberikan jika seseorang telah melakukan suatu pekerjaan

c. Kebijakan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim Perspektif Penjagaan Akal

Kebijakan penetapan kompensasi BAZNAS Jatim dapat memberi rasa kepuasan kepada relawan, membuat relawan merasa senang, dan bersyukur. Ketika relawan merasa senang dan bersyukur mendapatkan kompensasi mengandung artian penjagaan akal dari kerusakan. Ketika relawan merasa puas, senang, dan bersyukur maka mampu menjaga akal mereka terjaga dari kerusakan. Selain itu kerusakan akal juga dapat dijaga melalui adanya persaan dihargai keberadaannya.

d. Kebijakan Kompensasi Relawan BAZNAS Jatim Perspektif Penjagaan Harta Benda

Dalam upaya menjaga harta dari sesuatu yang tidak diperbolehkan, agar tidak menjadikan kerusakan akibat memakan harta dengan cara yang tidak diperbolehkan atau batil, sebagaimana yang dijelaskan dalam hadis, bahwa kompensasi harus jelas. Jumlah kompensasi disampaikan pada awal sebelum masa kerja, hal tersebut dilakukan agar tidak saling merugikan, sama-sama ikhlas, sama-sama menguntungkan serta sama-sama sepakat dengan jumlah kompensasi yang diberikan. Penetapan kompensasi juga memberi keadilan. Rasa keadilan akan membuat

kompensasi yang diterima relawan bebas dari unsur ketidak relaan, sehingga dapat menjaga harta benda dari cara memperolehnya.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dan berdasarkan proses analisis yang penulis kerjakan, dan berdasarkan rumusan masalah pada karya tulis ini dengan objek penelitian menggunakan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim, maka penulis menyimpulkan:

1. Kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim perspektif Undang-undang Dasar Republik Indonesia tidak berdasarkan dengan penghitungan berstandar UMR yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi kebijakan kompensasi melalui pengelolaan dana ZIS yang sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2016 dan tidak melebihi perhitungan yang ada di dalam peraturan tersebut.
2. Masalah yang muncul pada penetapan kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jatim adalah *maṣlahah al-‘āmmah* juga terkandung *maṣlahah al-Khāssah*. Sehingga dapat memberikan manfaat tersendiri bagi pimpinan, pelaksana, dan relawan. Kebijakan tersebut merupakan konsep yang memiliki nilai yang sama yaitu bertujuan untuk kesejahteraan manusia. Konsep penjagaan melalui *ḥifẓ min nahiyah alwujūd* dan (penjagaan dengan cara ada) dan *ḥifẓ min nahiyah al-adam* (penjagaan dengan cara tidak ada).

B. Saran

Berdasarkan berbagai permasalahan yang terjadi, maka penulis memberikan saran dan masukan kepada BAZNAS Jatim serta Pemerintah untuk meninjau dan membuat kebijakan peraturan tentang besaran kompensasi relawan yang sudah membantu BAZNAS sebagai salah satu lembaga pemerintah non struktural dalam menjalankan tugas untuk mencapai visi dan misinya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada khususnya serta lembaga sosial kemanusiaan yang lain agar tidak memberi kompensasi yang tidak layak kepada para relawan mereka. Adapun nominal yang penulis usulkan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian honorarium sesuai PMK sebagai penyuluh Non PNS yang besarnya berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu: SLTA sebesar Rp2.100.000,00, Sarjana Muda sebesar Rp2.400.000,00, Sarjana senilai Rp2.600.000,00, dan Magister sebesar Rp2.800.000,00. Kompensasi tersebut diberikan secara tetap dalam satu bulan. Hal tersebut penulis rekomendasikan, karena tugas dan tanggung jawab relawan seperti penyuluh yaitu sebagai fundraising, yang mana mereka bertugas tidak hanya mengumpulkan dana saja, namun juga memberi informasi dan edukasi kepada masyarakat untuk meningkatkan kesadaran akan kewajiban untuk membayar zakat, infak, dan sedekah melalui lembaga resmi pemerintah yang memiliki payung hukum. Nominal tersebut, penulis sarankan berdasarkan pertimbangan dari penjelasan narasumber yang menyatakan, penetapan bisyaroh bukan berdasarkan UMR dan saat ini BAZNAS

mampunya segitu dan berdasarkan penghitungan biaya hidup dalam satu bulan untuk satu orang.

2. Honorarium tersebut diberikan secara tetap selama satu bulan dan perhitungannya bisa dibagi berdasarkan jam kerja. Apabila kontrak kerja tidak dalam satu bulan atau hitungan hari, maka perhitungannya bisa dilakukan dengan membagi honorarium tersebut dengan jumlah hari kerja atau jumlah jam kerja relawan. Nominal tersebut merupakan kompensasi selain bonus atau reward yang didapatkan oleh relawan karena pencapaian target tertentu sebagai pengganti atas pengorbanan waktu, pikiran dan tenaga relawan. Untuk *reward* yang diperoleh relawan ketika mencapai target, penulis merekomendasikan 5% atau 3% dari target penghimpunan dengan nilai target senilai nisab pada zakat pertanian.
3. Bagi penulis selanjutnya, apabila memiliki ketertarikan terhadap judul maupun permasalahan yang sejenis, diharapkan dapat mengupas lebih lanjut tentang kebijakan kompensasi dari berbagai sudut, memberikan saran mengenai nominal kompensasi yang lebih tepat, sehingga kekurangan tersebut dapat menjadi kajian berikutnya dalam konteks kebijakan kompensasi relawan pada organisasi sosial

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah pada objek penelitiannya yang hanya menggunakan lembaga sosial yang resmi dibentuk pemerintah dan tidak menyertakan pada lembaga yang dibentuk oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

al-Qur'an. 16: 97.

Buku

Andiko, Toha, Dkk. *Maqashid Syariah Dalam Ekonomi Islam*. Cetakan ke. Yogyakarta: Samudera Biru, 2018.

AR, Ahmad Hamim Muntaham. *Pengantar Kaidah Fikih Syafi'iyah*. Cet. Ke-1. Kediri: Santri Salaf Press, 2013.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Busyro. *Maqashid Al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Creswell, John W. terj. Achmad Fawaid. *Research Design Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Fauzia, Ika Yunia, dan Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.

Haroen, Nasrun. *Ushul Fiqh 1*. Jakarta: Logos Publishing House, 1996.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Kismono, Gugup. *Bisnis Pengantar*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM, 2011.

Latief, Hilman. *Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.

———. *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Mardalis. *Metode Penelitian*. Edited by Bumi Aksara. Jakarta, 2002.

Martono, Nanang. *Statistik Sosial: Teori Dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.

Mudjib, Abdul. *Kaidah-Kaidah Ilmu Fiqh*. Jakarta: Kalam Mulia, 2001.

- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Putra, Zulfikar, Darmawan Wiridlin, dan Farid Wadji. *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, 2022.
- Raharjo, Dawan. *Perspektif Deklarasi Makkah Menuju Ekonomi Islam*. Bandung: Mizan, 2014.
- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syaariah: Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: ukin, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia, 2019).
- Soeryasumantri, Jujun S. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan, 1978.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Syafe'i, Rachmat. *Ilmu Ushul Fiqih*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2018.
- Syarifudin, Amir. *Ushul Fiqh Jilid 2*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2008.
- Tamrin, Dahman. *Filsafat Hukum Islam*. Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2007.
- Thahir, Halil. *Ijtihad Maqasidi*. Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi Aksara, 2015.
- Ulfatin, Nurul, dan EguhTriwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

Karya Tulis Ilmiah

- Abdurrahman, Zulkarnain. “Teori Maqasid Al Syatibi Dan Kaitannya Dengan Kebutuhan Dasar Manusia Menurut Abraham Maslow.” *AL-FIKR* 22, no. 1 (2020): 55.
- Achmad Beadie Busyroel Basyar. “Perlindungan Nasab Dalam Teori Maqashid Syariah.” *IAI Al-Qolam Maqashid* 3, no. 1 (2020): 1–16.
- Adinugraha, Hendri Hermawan. “Al-Maslahah Al Mursalah Dalam Penentuan

- Hukum Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2018): 63–75.
- Al-nur, Widya Rahmawati. “Strategi Hubungan Masyarakat Dalam Pelaksanaan Fundraising Di MI Diponegoro 1 Purwokerto Lor.” *Kependidikan* 7, no. 2 (2019): 166–78.
- Asmuni. “Studi Pemikiran Al-Maqashid (Upaya Menemukan Fondasi Ijtihad Akademik Yang Dinamis).” *Al-Mawarid* 3, no. 4 (2005): 157.
- Fauzia, Ika Yunia. “Urgensi Implementasi Green Economy Perspektif Pendekatan: Dharuriyah Dalam Maqashid Al-Shariah.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2016): 89.
- Halimah, Siti Nur, dan Erlina Listyanti Widuri. “Vicarious Trauma Pada Relawan Bencana Alam.” *Jurnal Humanitas* IX, no. 1 (2012): 44.
- Hammam. “Urgensi Kaidah Fiqhiyyah Dalam Perumusan Hukum Dan Implemetasinya Dalam Fatwa DSN-MUI.” *Et-Tijarie*, 4, no. 1 (2017): 49.
- Hilal, Syamsul. “Qawâ'id Fiqhiyyah Furû' iyah Sebagai Sumber Hukum Islam.” *Artikel, Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung, Diakses 12 Juni 2021*. 11, No. 2, (2013), 141-154.
- Hutapea, Bonar, dan Fransisca Iriani Roesmala Dewi. “Peran Kebermaknaan Hidup Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat.” *Jurnal Insan* 14, no. 3 (2012): 160.
- Jamal, Ridwan. “Maqashid Al-Syariah Dan Relevansinya Dalam Konteks Kekinian.” *Jurnal Eksyar (Jurnal Ekonomi Syariah)* 3, no. 5 (204AD): 7.
- Mashudi, Hendri Hermawan Adinugraha. “Mashudi, “Al-Maslahah Al Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2018): 63–75.
- Maswanto, Akhmad Rudi. “Reaktulisasi Dan Kontekstualisasi Pemahaman Hukum Islam Di Era Industri 4.0.” *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 2 (2019): 175.
- Melina, Gloria Gabriella, Dkk. “Resiliensi Dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam.” *Jurnal Psikologi Ulayat* 1, no. 1 (2012): 18.
- Mualif, A. “Orisinalitas Dan Elastisitas Kosakata Dalam Bahasa Arab,.” *Lisanuna* 9, no. 1 (2019): 42.
- Nafiah, Lailiyatun. “Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif Terhadap Kesejahteraan Mustahiq Pada Program Ternak Bergulir BAZNAS Kabupaten Gresik.” *El-Qist : Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)* 05, no.

01 (2015): 929–42.

Raharjo, Santoso T. “Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial, Jurnal Sosiohumaniora.” *Jurnal Sosiohumaniora* 4, no. 3 (2002): 3.

———. “Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial.” *Jurnal Sosiohum Aniora* 4, no. 3 (2002): 3. <http://journal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/5299/2662>.

Rahayuningsih, Eka, dan M. Lathoif Ghazali. “Sertifikasi Produk Halal Dalam Perspektif Mashlahah Mursalah.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 135–45.

Rifai, Ahmad. “Implikasi Kaidah Fiqih Terhadap Peran Negara Dalam Pengelolaan Zakat Di Indonesia.” *Al Mashlahah Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 4, no. 3 (2017): 239

Rosida, Ika Nazilatur. “Motivasi Dan Kompensasi Relawan Di Yayasan Al Madina Surabaya.” Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.

Rozi, Masykur. “Memetakan Skala Prioritas Kebijakan Penanganan Pandemi Covid-19 Perspektif Maqasid Al Syariah: Analisis Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.” *JIL: Journal of Islamic Law* 2, no. 1 (2021): 871.

Rusfi, Mohammad. “Validitas Maslahat Al-Mursalah Sebagai Sumber Hukum.” *Al-Adalah XII*, no. 1 (2014): 12.

Rusfi, Mohammad. “Validitas Maslahat Al-Mursalah Sebagai Sumber Hukum.” *Al-Adalah XII*, no. 1 (2014): 66.

Solikin, Asep, Dkk. “Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri.” *Anterior Jurnal* 16, no. 2 (2017): 90–103.

Supriyadi, Dikdik. “Analisis Implementasi Kebijakan Pengadaan Kepala Sekolah Di Kabupaten Sukabumi.” Universitas Pendidikan Indonesia, 2018. <http://repository.upi.edu/33791/>.

Syuhadak, Faridatus, dan Badrun. “Pemikiran Wahbah Al-Zuhaily Tentang Ahkam Al-Usrah.” *De Jure (Jurnal Syariah Dan Hukum)* 4, no. 2 (2012): 160–70.

Triyani, Nina, Irfan Syauqi Beik, dan Lukman M Baga. “Manajemen Risiko Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Risk Management at Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).” *Jurnal Al-Muzara ’ah* 5, no. 2 (2017): 147–54. <https://doi.org/10.29244/jam.5.2.107-124>.

Wajdi, Asyraf, dan Nurdianawati Irwani Abdullah. "Maqashid Al-Shariah, Masalah and Corporate Social Responsibility." *The American Journal of Islamic Social Sciences* 1, no. 21 (n.d.).

Widyatma, Zulfikar Yoga. "Konsep Kepemimpinan Menurut Al-Mawardi." *Journal UNIDA* 8, no. 1 (2014): 90.

Ensiklopedi

RI, Tim Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama. *Ensiklopedia Islam Nusantara Edisi Budaya*. Budaya. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI, 2018.

Peraturan

Indonesia, Pemerintah Republik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. Nomor 13 Tahun 2003 (2003).

———. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat (2011).

Kementerian Agama Republik Indonesia. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2016 (2020).

MUI. "Fatwa Dewan Syari'ah Nasional Nomor 41/DSN-MUI/III/2004 Tentang Obligasi Syari'ah Ijarah," 2004. FATWA%0ADEWAN SYARI'AH NASIONAL%0ANomor 41/DSN-MUI/III/2004%0ATentang%0AObligasi Syari'ah Ijarah.

Internet

Jatim, BAZNAS. "Profil Baznas Jatim," 2021. diakses 01 Agustus 2021. <https://baznasjatim.com/konten/profil>.

Wawancara

Candra Asmara, SE. *Wawancara*. Surabaya. 08 Juni 2022.

Dwiyantie, SE. *Wawancara*. Surabaya. 08 Juni 2022.

Fatihatul Millah, S.Sos, M.Pd. *Wawancara "Google Meet"*. Surabaya. 13 Juni 2022.

H. Benny Nur Miftahul Ulum, S. Sos, MM. *Wawancara*. Surabaya. 27 Juni 2022.

Hafidhah Umami, S.E. *Wawancara*. Surabaya. 06 Agustus 2022.

Husnul Afifah, S. Sos. *Wawancara "VC Via WA"*. Surabaya. 12 Juni 2022.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A