BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi adalah suatu faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi, bukan organisasi lainnya. Pemimpin harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mengerjakan, memerhatikan serta memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai, "definisi kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian"[1.] Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Tak terkecuali di Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang mana merupakan lembaga sosial atau organisasi *non profit.*

Organisasi Pengelola *Zakat*, *Infaq* dan *Shadaqah* adalah termasuk dalam lembaga keuangan syariah *non-profit* yang memiliki tujuan mulia. Mereka mengumpulkan,

[1] Veithzal Rivai, *Islamic Human Resource, (*Jakarta: Rajawali Press, 2009), 781

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

mengelola dan menyalurkan dana dari *muzakki* kepada para *mustahiq*. Tujuannya jelas untuk mencapai pemerataan.

Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat Bab III Pasal 6 dan 7 menyatakan bahwa lembaga organisasi pengelola zakat di Indonesia terdiri atas dua kelompok institusi, yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZ dibentuk oleh pemerintah, sedangkan LAZ dibentuk oleh masyarakat[2]. Kedua jenis institusi ini pada dasarnya memiliki fungsi mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan perolehan zakat berdasarkan syariah Islam[3] (*International Zakat Development Report*). Jadi, organisasi pengelola zakat terbagi menjadi dua, yaitu BAZ (Badan Amil Zakat) dan LAZ (Lembaga Amil Zakat).

Hafidhuddin[4] menjelaskan dalam pasal Bab II Pasal 5 Undang-Undang no.38 tahun 1999, salah satu tujuan pengelolaan zakat adalah meningkatkan fungsi dan pranata keagamaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial. Tujuan pengelolaan zakat tersebut sama seperti tujuan hidup menurut Islam yaitu *falah*, kehidupan yang mulia dan sejahtera di dunia dan akhirat, dapat terwujud apabila terpenuhi kebutuhan masyarakat akan memberikan dampak yang disebut *maslahah*. Dalam P3EI[5] Menurut As-Shatibi,

---

[2] Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi.* (Yogyakarta: Ekonosia, 2008), 245

[3] International Zakat Development Report e-book, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2010), 9

[4] Didin Hafidhuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern*, (Jakarta:Gema Insani Press, 2002), 126

[5] P3EI Universitas Islam Indonesia. *Ekonomi Islam*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2002), 29

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

maslahah dasar bagi kehidupan manusia terdiri dari lima hal, yaitu agama (*dien*), jiwa (*nafs*), intelektual ('*aql*), keluarga dan keturunan (*nasl*), material (*maal*). Istilah lain dari *falah* adalah *maqashid syariah* yaitu tujuan akhir dari syariat Islam, yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat serta kehidupan yang baik dan terhormat[6]. Oleh karena itu, adanya pengelolaan zakat yang profesional dari lembaga pengelola zakat dapat mewujudkan tujuan hidup menurut ajaran Islam, yaitu kehidupan yang mulia di dunia dan akhirat, karena semua masyarakat telah tercukupi kebutuhan hidupnya.

Mengingat sangat vital perannya, maka seseorang yang bertugas mengelola dana zakat (amil) tidak boleh sembarangan. Karena mereka memikul tanggung jawab yang sangat besar, mereka harus memenuhi beberapa persyaratan. Seperti yang di sampaikan oleh Yusuf Qardawi dalam bukunya '*Fiqh* Zakat', antara lain: *Pertama*, beragama Islam, *Kedua* dan *Ketiga*, memiliki sifat amanah dan jujur, *Keempat*, mengerti dan memahami hukum-hukum zakat yang menyebabkan ia mampu melakukan sosialisasi segala sesuatu yang berkaitan dengan zakat kepada masyarakat. *Kelima*, memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dan yang *Ke enam*, amil harus bekerja *fulltime* dalam melaksanakan tugasnya, tidak asal-asalan dan tidak pula sambilan[7].

---

[6] Ibid, h. 529

7 Ibid, 127

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

Pengelolaan lembaga amil zakat ini tentu tidak terlepas dari peran manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, dalam melakukan pengelolaan, peranan Sumber Daya Insani (SDI) sangatlah penting. Keberadaan karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan, terlebih masalah keselamatan dan pemenuhan hak-haknya sebagai karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa tanpa mereka, maka perusahaan tidak akan dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Meskipun sebuah Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah lembaga keuangan syariah *non-profit*, atau tidak mengejar keuntungan, manusia yang bekerja didalamnya tetaplah membutuhkan perlakuan yang layak. Salah satu motivasi seorang individu bekerja di sebuah lembaga sosial adalah ideologi untuk membantu memecahkan permasalahan umat[8]. Namun, realitas yang benar-benar terjadi adalah mereka bekerja untuk menghidupi keluarganya. Seperti yang diutarakan Muhammad Abdur Roofi', *Fundraising* Dompet Dhuafa Jawa Timur. Para karyawan yang bekerja di OPZ tersebut pada kenyataannya memang bekerja untuk mencari nafkah, guna mencapai kesejahtaraan dan kelangsungan dalam hidupnya.

Dalam mengemban misi untuk menjadikan seluruh masyarakat dapat mencapai kemaslahatan, para karyawan lembaga amil zakat seharusnya juga mendapatkan hak kompensasi yang sesuai dengan tujuan syariah.

Tidak dapat dipungkiri, manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas

---

8 Muhammad Zen, "*Upah Amil Zakat*" dalam http:// www.eramuslim.com/ konsultasi/zakat/upah-amil-zakat.htm/ (12 Desember 2014)

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

organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk peka dan responsif terhadap tuntutan jaman. Kualitas sumber daya insani mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia atau diistilahkan dengan sumber daya insani, merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya insani, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya. Tanpa adanya sumber daya insani yang memadai, tidak akan ada strategi perusahaan.

Banyak strategi dalam melakukan manajemen sumber daya insani, yang dalam hal ini adalah karyawan. Ditinjau dari segi status kepegawaian, diantara beberapa strategi tersebut, terdapat tiga macam jenis karyawan yang ditetapkan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Ketiga hal tersebut adalah; sistem karyawan tetap, sistem karyawan kontrak, dan sistem *outsourcing.*

Tesis ini akan membahas tentang sistem kompensasi karyawan kontrak di Organisasi Pengumpul Zakat. Sebab, sistem karyawan kontrak memang paling

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

banyak dipergunakan dalam sistem rekrutmen di Oganisasi Pengumpul Zakat (OPZ). Di Dompet Dhuafa kantor cabang Jawa Timur misalnya, seluruh karyawan yang ada disana, termasuk pimpinan cabang adalah masih termasuk karyawan kontrak. Bahkan, ada pegawai yang sudah tujuh tahun berstatus sebagai karyawan kontrak.

Definisi sederhana karyawan kontrak adalah penggunaan tenaga kerja, yang merupakan rekrutmen internal, dan memberikan beban kerja yang sama dengan karyawan tetap, dengan tujuan nantinya karyawan kontrak ini akan dapat direkrut menjadi karyawan tetap.

Di masyarakat, terdapat kerancuan pemahaman terhadap karyawan kontrak dengan karyawan *outsourcing.* Banyak orang menganggap bahwa karyawan kontrak adalah sama dengan karyawan *outsourcing*. Namun demikian, sebenarnya keduanya adalah dua hal yang berbeda.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada empat kategori perjanjian kerja. *Pertama*, perjanjian kerja magang (pasal 22), *kedua*, perjanjian kerja waktu tertentu (pasal 56-60) *ketiga*, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (pasal 60) dan *keempat*, perjanjian kerja bersama yang melibatkan serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan (pasal 116). Sehingga, status karyawan kontrak adalah tergolong pasal 56-60 tersebut. Yang mana, pekerja diangkat sebagai 'karyawan untuk waktu tertentu' (KUWT). Biasanya, kontrak kerja ini dibuat sebagai alasan perusahaan untuk mencoba dan melihat kinerja atau produktifitas si karyawan. Menurut UU tersebut, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling

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

lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Jadi secara sederhana, karyawan kontrak adalah calon karyawan tetap, yang masuk melalui rekrutmen internal, dan sedang dalam proses pengawasan. Jika memenuhi kualifikasi dan dapat mengikuti *job description* sehari-hari dengan baik, karyawan kontrak tersebut seharusnya dapat segera diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan karyawan *outsourcing*, mereka pada dasarnya bukan pekerja inti dari perusahaan tersebut. Melainkan mereka bekerja untuk perusahaan supplier tenaga kerja (*outsource*), dan perusahaan inti melakukan kontrak dengan si perusahaan supplier. Bukan antara pekerja dengan perusahaan. Inilah yang membedakan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerjaan dari karyawan *outsource* tidak boleh merupakan kegiatan inti perusahaan. Misalnya di perbankan, biasanya yang dijadikan karyawan *outsource* adalah untuk mengisi posisi *customer service* dan *teller*, karena memang kedua posisi tersebut bukan merupakan kegiatan inti dari bank.

Pada penelitian ini, akan ditelaah lebih jauh bagaimana implementasi sistem kompensasi bagi karyawan kontrak di sebuah organisasi pengumpul zakat, apakah sudah sesuai dengan *maqashid syariah* atau belum, mengingat perusahaan atau obyek penelitian ini adalah merupakan lembaga keuangan islam, maka sudah sewajarnya perusahaan juga memenuhi kemaslahatan si pekerja dengan standar *maqashid syariah.*

Kelima hal yang telah disebutkan diatas yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta disebut dengan *maqashid syariah*. Tenaga kerja atau

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

karyawan kontrak adalah bukan karyawan *outsourcing.* Apalagi, kegiatan pengumpulan dana merupakan kegiatan inti sebuah OPZ. Sehingga sudah seharusnya perusahaan dapat memenuhi kelima hal tersebut dengan sempurna, Karena meskipun status berbeda dengan karyawan tetap, karyawan kontrak dapat dikatakan menjadi tanggung jawab penuh perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak memiliki tanggung jawab penuh terhadap mereka, walaupun memang terdapat hak-hak berbeda, antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Tujuan sebuah lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah adalah menjadikan masyarakat mencapai kemaslahatan. Dan kemaslahatan itu terukur dari *maqashid syariah;* yakni melindungi agama (*dien*), jiwa (*nafs*), intelektual (‘*aql*), keluarga dan keturunan (*nasl*), material (*maal*). Untuk mencapai kemasahatan umat, tentu pengelola dana zakat, infaq dan sedekah juga harus mendapat kemaslahatan. Perlakuan yang baik kepada karyawan amil zakat, sesungguhnya saat ini sangat diperlukan. Selain dalam rangka menghargai jerih payah, kinerja dan dedikasinya dalam mengurusi zakat yang telah dicapai, juga untuk menumbuhkan rasa kebanggaan dan membangunkan perasaan senang terhadap pekerjaan sebagai amil zakat.

Mengurus zakat tidak boleh menimbulkan kesan minder atau tidak percaya diri di kalangan sebagian masyarakat karena pekerjaan sebagai amil zakat dianggap hina atau rendah. Untuk membangunkan kegemilangan zakat, memerlukan orang-orang yang bangga dan penuh gairah dalam mengelola zakat.

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

Alasan lain perlunya memberikan kompensasi amil zakat yang baik adalah dalam rangka menjaga agar setiap OPZ tetap diisi oleh orang-orang berkualitas dan kompeten. Setiap OPZ seharusnya dikelola oleh orang-orang yang cerdas, visioner, terampil, berintegritas, pekerja keras dan karyanya dapat dibanggakan masyarakat. Dengan balas jasa yang memadai akan dimungkinkan bagi OPZ untuk merekrut orang-orang terbaik dan merawatnya untuk terus berkarya penuh pengabdian di dalam pelayanan dan pengembangan zakat.

Manakala OPZ tidak mampu memberikan perlakuan yang baik, maka pada suatu titik orang-orang terbaik, yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai akan satu persatu meninggalkan OPZ dan mencari tempat beraktivitas atau bekerja di tempat lain yang menyediakan balas jasa yang lebih baik. Sebagian yang lain, mungkin akan keluar dari OPZ dan berubah haluan menjadi wirausahawan. Sementara sebagiannya lagi akan bekerja sebagai amil dengan menyambi pekerjaan lain dalam rangka menutupi kebutuhan hidupnya yang tidak tercukupi dari penghasilannya sebagai amil. Dampak akhirnya akan menurunkan konsentrasi, komitmen, loyalitas dan semangat juangnya dalam mengurus dan mengembangkan zakat. Jika memang karyawan amil zakat, yang dalam hal ini adalah merupakan pekerja *fulltime*, dan statusnya menyandang karyawan kontrak pada OPZ, dapat menjadi satu daya tarik tersendiri untuk dilakukan penelitian, agar didapat gambaran yang sesuai dengan fakta tentang perlakuan OPZ terhadap karyawan kontrak yang pada hakekatnya sudah menjadi bagian dari internal perusahaan. Adanya kemungkinan perlakuan kepada

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

karyawan kontrak dari perusahaan pemberi kerja yang tidak sesuai dengan kelima aspek dari *maqashid syariah* akan menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Batasan masalah yang diangkat dalam tesis ini adalah kompensasi finansial atau yang berhubungan dengan hak karyawan seperti gaji dan tunjangan-tunjangan, asuransi kesehatan dan lainnya. Struktur kompensasi yang diterima oleh karyawan kontrak akan disandarkan pada *maqashid syariah* atau tujuan syariah yang mana harus melindungi agama, jiwa, akal, keturunan dan harta dari si pegawai. Masalah hak karyawan yang diangkat sangat luas dan beragam, namun pada tesis ini dibatasi hanya pada kompensasi finansal saja pada tingkatan kebutuhan *dharurriyat, hajiyaat* dan *tahsiniyat*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah sistem kompensasi finansial karyawan kontrak Dompet Dhuafa Kantor Cabang Jawa Timur ditinjau dari perspektif *maqashid syariah*?.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi finansial pada karyawan Dompet Dhuafa Kantor Cabang Jawa Timur ditinjau dari perspektif *maqashid syariah*?.

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

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

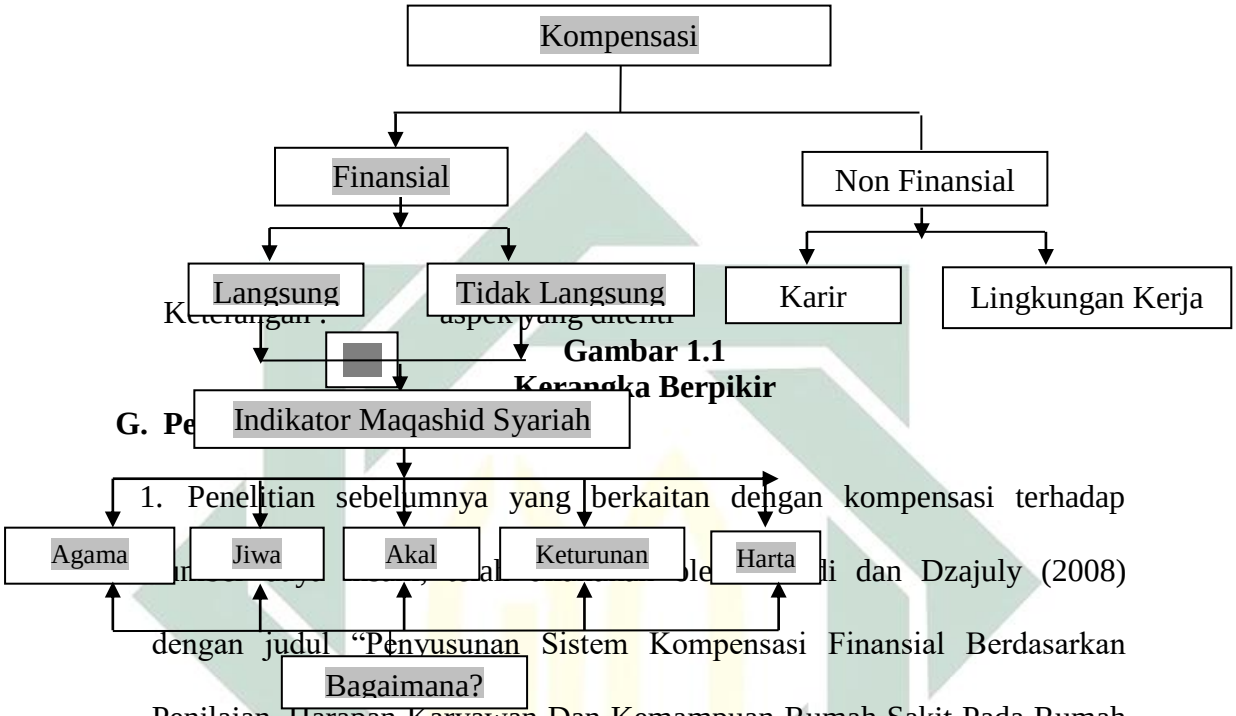
1. Manfaat teoretis yang bersifat akademik diharapkan akan mempertajam dan memperluas konsep-konsep yang dibahas dalam penelitian ini. Yaitu teori mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang kompensasi syariah.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana perlakuan karyawan kontrak sebuah lembaga keuangan syariah *non-profit* (lembaga amil zakat). Hasil penelitian ini juga diharapkan nantinya sebagai bahan masukan yang bermanfaat mengenai sistem kompensasi ideal menurut maqashid syariah, bagi pengambil keputusan, dalam hal ini pihak manajemen Dompet Dhuafa Jawa Timur, dan dapat menjadi acuan pada perlakuan karyawan di lembaga amil zakat, infaq dan sedekah lainnya.

F. Kerangka Teoretik

Konsep kerangka berfikir di bawah menjelaskan tentang alur dari penelitian pada karyawan kontrak yang bekerja di Dompet Dhuafa Republika Kantor Cabang Jawa Timur. Tesis ini akan meneliti perlakuan Dompet Dhuafa KC Jawa Timur dalam memberikan kompensasi pada karyawan kontrak dari perspektif *maqashid syariah*. Yakni agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Bagaimanakah kompensasi yang diberikan terkait dengan lima hal tersebut masing-masing inilah yang akan menjadi fokus pada penelitian ini. Apakah perlakuan yang diberikan sudah dapat dikatakan sesuai dengan perspektif *maqashid syariah* atau tidak. Apabila

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

dalam penelitian ditemukan hal yang belum sesuai, maka akan diberikan saran atau solusi untuk mengatasinya.



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

G. Pe

1. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kompensasi terhadap [illegible] dan Dzajuly (2008) dengan judul "Penyusunan Sistem Kompensasi Finansial Berdasarkan Penilaian, Harapan Karyawan Dan Kemampuan Rumah Sakit Pada Rumah Sakit Umum Husadha, Denpasar". Dalam penelitian ini mengamati tentang sistem kompensasi finansial pada Rumah Sakit Umum Husadha, Denpasar dimana terlalu banyak variasinya sehingga pimpinan tidak mengetahui jenis kompensasi apa saja yang dapat meningkatkan harapan karyawan.
2. Penelitian lain yang terkait dengan kompensasi dilakukan oleh penulis sendiri saat skripsi (S1) di Fakultas Ekonomi Bisnis Unair Surabaya, dan diselesaikan pada November 2011. Skripsi milik penulis tersebut hanya terbatas membahas mengenai Kompensasi Finansial saja, yang diterima karyawan kontrak pada OPZ di Surabaya, yang terbatas pada tiga aspek

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

saja yakni jiwa, keturunan dan harta dan hanya meneliti di tingkat kebutuhan dharuriyat saja.

3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pembahasan mengenai kompensasi yang diaplikasikan oleh obyek penelitian berupa sebuah Organisasi Pengelola Zakat, yang notabene merupakan organisasi non-profit, atau bukan merupakan perusahaan. Juga cakupan aspek maqashid syariah yang membahas hingga tiga tingkatan yakni dharurriyyat, hajiyaat dan tahsniyaat. Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas tentang kompensasi yang diterima karyawan dan bagaimana jika ditinjau dari perspektif Islam. Dari dua penelitian diatas, penjelasan mengenai *maqashid syariah* dan *fiqh*, secara umum dapat dijadikan acuan untuk penulisan tesis ini.

H. Metode Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu Bagaimanakah sistem kompensasi karyawan Dompet Dhuafa Kantor Cabang Jawa Timur ditinjau dari perspektif *maqashid syariah*?, Sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran secara faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta peristiwa-peristiwa yang diselidiki. Pertanyaan ”bagaimana” lebih tepat menggunakan pendekatan kualitatif, karena dalam penelitian ini, peneliti tidak memiliki peluang untuk melakukan kontrol terhadap obyek penelitian. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Strategi studi kasus memungkinkan hasil penelitian yang mendalam dan sulit dimanipulasi karena peneliti hanya memiliki sedikit peluang untuk mengontrol

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

peristiwa-peristiwa yang akan terjadi. Oleh karena itu, untuk mendapat jawaban yang tepat, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan strategi studi kasus.

Hal ini karena penelitian berawal dari adanya suatu permasalahan berdasarkan fenomena yang terjadi di kehidupan saat ini, yakni isu upah minimum yang terus bergulir setiap tahunnya. Dan karena pada dasarnya sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang lebih mengarah pada pertanyaan "bagaimana". Yin[9] menjelaskan secara umum, studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan *how* atau *why*, bila peneliti hanya memiliki sedikit peluang untuk mengontrol peristiwa-peristiwa yang akan diselidiki, dan bilamana fokus penelitiannya terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) di dalam konteks kehidupan nyata. Kriteria atau komponen desain penelitian untuk studi kasus menurut Yin ada lima yaitu[10:]

1. Pertanyaan-pertanyaan penelitian

Mengklarifikasi secara persis hakikat pertanyaan pada penelitian yang dilakukan adalah penting untuk dapat menentukan strategi penelitian yang cocok dan akan digunakan. Strategi studi kasus merupakan strategi yang paling cocok digunakan untuk tipe pertanyaan "bagaimana" seperti yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan pertanyaan penelitian yaitu 'bagaimana kompensasi karyawan Dompet Dhuafa kantor cabang Jawa Timur perspektif *maqashid syariah?'*

---

9 Yin, R.K. "*Studi Kasus; Desain dan Metode"*, Terjemahan oleh Mudzakkir, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 1

10 Ibid, 29

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

2. Proposisi

Proposisi penelitian mengarahkan perhatian peneliti kepada sesuatu yang harus diselidiki dalam ruang lingkup penelitian yang dilakukan dan dapat membantu peneliti untuk dapat menemukan dimana bukti yang relevan bagi penelitian dapat diperoleh. Proposisi juga digunakan sebagai batasan untuk menampilkan suatu penyempitan data yang relevan.

3. Unit analisis

Unit analisis merupakan komponen yang secara fundamental berkaitan dengan masalah penentuan kasus dalam penelitian yang bersangkutan. Kepustakaan terdahulu dapat menjadi tuntunan dalam menetapkan kasus dan unit analisis.

4. Logika yang mengaitkan data dengan proposisi tersebut

Komponen ini mengetengahkan tahap-tahap analisis data dalam penelitian studi kasus. Pengaitan data terhadap proposisi dapat dilakukan dengan banyak cara, namun tidak ada satupun yang dapat terdefinisi secara pasti. Satu pendekatan yang memberi harapan kepada studi kasus adalah gagasan mengenai penjodohan pola yaitu mengaitkan beberapa informasi kasus yang sama dengan beberapa proposisi teoritis. Pada penelitian *maqashid syariah* menjadi faktor yang dapat dikaitkan antara proposisi dengan data yang ada.

5. Unit kriteria untuk menginterpretasi temuan.

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

Komponen kelima ini juga tidak memiliki satupun cara yang tepat yang dapat digunakan untuk menyusun kriteria guna menginterpretaskan tipe-tipe data temuan. Melalui temuan yang diperoleh berdasarkan perbandingan sekurang-kurangnya dua proposisi yang bersaing, diharapkan pola-pola yang berbeda dapat memberikan gambaran yang cukup jelas.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika. Latar belakang masalah yang dihadapi adalah bagaimana kompensasi finansial yang seharusnya diterima oleh karyawan kontrak di Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang tergolong lembaga keuangan syariah *non-profit*. Namun pada penelitian ini hanya akan diteliti mengenai sistem kompensasi finansial untuk karyawan kontrak pada OPZ. Kelayakan kompensasi tersebut akan disandarkan pada standar kemaslahatan dalam Islam, yakni dengan *maqashid syariah.*

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori untuk analisa masalah, penelitian sebelumnya, kerangka berpikir dan model analisis. Diuraikan teori-teori mengenai kompensasi, *maqashid syariah*, dan tenaga kerja atau karyawan. Tujuannya agar dapat mengarahkan isi dari penelitian ini.

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

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian, ruang lingkup penelitian, metode dan teknik pengumpulan data, metode dan teknik analisis, pertanyaan penelitian, dan rencana analisis. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan kualitatif-deskriptif. Metode itu akan didukung dengan strategi studi kasus.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum subjek penelitian, deskripsi karakteristik obyek penelitian, proses kronologis pelaksanaan penelitian, analisis, serta pembahasan penelitian. Subyek yang diteliti adalah Dompet Dhuafa Cabang Jawa Timur.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan, implikasi teoritis berdasarkan teori kompensasi dan maqashid syariah yang melindungi lima aspek, yakni perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Serta pada bab ini ada juga rekomendasi untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan dan dijawab berdasarkan dari hasil analisis.

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