BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu Bagaimanakah sistem kompensasi finansial karyawan kontrak 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 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 karena pada dasarnya sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang lebih mengarah pada pertanyaan “bagaimana”. Yin[60] menjelaskan secara umum, studi kasus merupakan strategi yang lebih cocok bila pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan *how* atau *why*, bila

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

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

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.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dimaksud adalah dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah yaitu "Bagaimanakah Kompensasi finansial karyawan kontrak Dompet Dhuafa Kantor Cabang Jawa Timur ditinjau dari perspektif *maqashid syariah*". Rumusan masalah tersebut menjadi acuan dalam penelitian ini. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada bagaimanakah sistem kompensasi baik finansial langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi finansial langsung sendiri terbagi seperti gaji, upah, bonus, dan komisi. Lalu untuk kompensasi finansial tidak langsung contohnya seperti asuransi, THR, tunjangan melahirkan, dan lain-lain). Sedangkan untuk kompensasi non-finansial adalah suasana kerja dan kepastian karir. Aspek *maqashid syariah* yang dipergunakan dalam penelitian adalah kelima aspek yakni *Hifz ad-Din* (Agama), *Hifz An-Nafs* (Jiwa), *Hifz* al-Aql (Akal), *Hifz An-Nasl* (Keturunan) dan *Hifz al-Maal* (Harta). Artinya penelitian mencari bagaimana kompensasi karyawan Dompet Dhuafa, jika dilihat terhadap perlindungan agama, jiwa, keturunan, akal dan harta karyawan.

Penelitian ini membahas tiga tingkatan kebutuhan dalam *maqashid syariah,* yakni yang bersifat *dharuriyyat*, *hajiyat* dan *tahsiniyat*. Akan tetapi, penelitian ini tidak bermaksud mengeneralisasikan hasil penelitian terhadap karyawan kontrak selain di Dompet Dhuafa Kantor Cabang Jatim.

C. Jenis dan Sumber Data

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

Afifuddin dan Saebani menjelaskan "Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data bukan hanya melalui partisipasi, juga melalui literatur, baik sebagai data primer maupun sebagai data sekunder"[61.]

Dapat disimpulkan dalam penelitian kualitatif data yang dibutuhkan ada dua jenis, yaitu primer (utama) dan sekunder (tambahan/penunjang). Sedangkan sumber dan jenis data dalam penelitian ini diperoleh dari:

a. *Key informan*

   Key informan pada penelitian ini ada dua jenis. Yang pertama adalah karyawan di Dompet Dhuafa Jawa Timur yang berjumlah tujuh orang, ditambah satu orang Direktur Kantor Cabang. Karyawan berperan sebagai informan utama, sedangkan Direktur memegang fungsi *tabayyun* (klarifikasi atau triangulasi untuk memastikan kebenaran data).

b. *Data sekunder*

   Data tambahan berasal dari buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sistem kompensasi finansial, juga yang membahas tentang *maqashid syariah*. Selain itu data yang diperlukan dan terkait dengan penelitian ini juga diperoleh dari jurnal, *browsing* di internet, dan sumber-sumber lain yang relevan.

a. Prosedur Pengumpulan Data

61 Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Pustaka Setia, 2009), 119

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

Penelitian ini membutuhkan dua jenis data yaitu data sekunder dan data primer, prosedur pengumpulan dua jenis data tersebut tentunya tidak sama. Data primer diperoleh dengan menggunakan prosedur sebagai berikut :

1) Persiapan awal

Pada tahap ini, peneliti terlebih dahulu membuat surat permohonan wawancara yang ditujukan kepada pimpinan Dompet Dhuafa Republika Jawa Timur. Setelah surat izin selesai dibuat di bagian akademik, peneliti segera menyerahkan surat permohonan tersebut langsung kepada pimpinan kantor cabang, kemudian membicarakan izin serta hal-hal bersangkutan mengenai penelitian ini.

2) Ketika di lokasi atau obyek penelitian

Setelah mendapatkan surat persetujuan dari akademik pascasarjana UINSA, Peneliti segera menemui pimpinan Dompet Dhuafa Jawa Timur yang dalam hal ini yang berkedudukan sebagai Direktur, yakni bapak Muhammad Ilham. Sesuai dengan janji yang telah dibuat sebelumnya, penulis menemui pak Ilham di dalam ruang kerja. Peneliti menyatakan maksud diadakannya penelitian ini. Kemudian beliau menyatakan bahwa sanggup menjadi informan untuk prinsip *tabayyun* pada penelitian ini. Peneliti kemudian menjelaskan maksud dan tujuan penelitian, dan melakukan perjanjian tentang tenggang waktu, jam wawancara, serta batas hak dan kewajiban peneliti di Dompet Dhuafa Jawa Timur. Peneliti merupakan konsultan bidang media dari Dompet Dhuafa Jawa Timur sejak empat tahun yang lalu. Artinya, peneliti sudah mengenal budaya kerja, maupun personal serta pimpinan cabang serta staf sejak empat tahun lalu. Observasi langsung dilakukan

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

kepada para karyawan yang saat ini berjumlah tujuh orang dan semuanya berstatus sebagai karyawan kontrak.

Peneliti memiliki peran serta dalam mengumpulkan data dengan cara pengarahan batas studi merekam dan mencatat data. Peneliti juga melakukan wawancara yang mendalam secara terbuka pada seluruh karyawan tersebut.

3) Saat pengumpulan data

Peneliti mendapatkan data dari hasil observasi langsung dan wawancara yang mendalam dari anggota yang menjadi obyek penelitian yakni tujuh orang staf yang menjabat posisi dua orang *customer service*, dua orang staf keuangan, dua orang staf program dan satu orang staf SDM-umum. Wawancara dilakukan secara terbuka dan dengan pertanyaan yang terus berkembang yang peneliti ajukan guna mendapatkan informasi yang relevan. Peneliti datang ke lokasi dimana obyek penelitian itu berada, tetapi tetap terfokus dan mengarah pada topik penelitian. Hasil observasi dan wawancara dari obyek penelitian akan didokumentasikan sendiri oleh peneliti.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara yang bersifat semi-terstruktur yang berarti "wawancara yang sudah cukup mendalam karena ada penggabungan antara wawancara yang berpedoman pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan pertanyaan yang lebih luas dan mendalam dengan mengabaikan pedoman yang sudah ada"[62.] Selain dengan melakukan wawancara semiterstruktur, studi lapangan pada penelitian ini juga melakukan observasi

---

62 Afifudin, 133

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

secara terus terang. Dalam observasi ini "peneliti berterus terang bahwa dirinya sedang melakukan penelitian dan hal itu diketahui oleh masyarakat atau orang yang sedang diteliti sejak awal, dari datang hingga selesainya penelitian"[63.] Dalam melakukan triangulasi data peneliti menggunakan wawancara mendalam dengan direktur Dompet Dhuafa Jawa Timur dan mencari bukti-bukti berupa dokumen. Pada penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, terdapat beberapa sumber bukti yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mendukung terlaksananya penelitian. Yin menjelaskan bahwa ada enam sumber bukti yang dijadikan fokus bagi pengumpul data studi kasus, yaitu: dokumen, rekaman, wawancara, arsip, observasi langsung, observasi pemeran serta, dan perangkat fisik[64.] Pada penelitian ini, digunakan rekaman dan wawancara yang dijadikan sumber bukti pengumpulan data penelitian..

D. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu "proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar"[65.] Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang berupa observasi secara terus terang, dokumentasi, dan wawancara semiterstruktur. Untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan data yang dikumpulkan, maka dilakukan pengecekan keabsahan suatu data. Pengecekan keabsahan data harus didasarkan pada kriteria kepercayaan (*credibility*) dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah "data

63 Afifudin, 139

64 Yin, 103

65 Afifuddin, 145

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

atau informasi dari satu pihak diperiksa kebenarannya dengan cara memperoleh informasi dari sumber lain misalnya dari pihak kedua, pihak ketiga, dan seterusnya"[66]. Triangulasi yang digunakan dengan sumber yang membandingkan data hasil observasi atau hasil aktivitas subjek yang diteliti dan hasil wawancara terhadap subjek dari penelitian.

Yin[67] menjelaskan bahwa ada tiga macam bentuk teknik analisis yang sering dipergunakan yaitu: penjodohan pola, pembuatan penjelasan, dan analisis deret waktu. Teknik analisis bertujuan agar bukti yang dikumpulkan dapat diperlakukan secara wajar, kemudian hasil yang didapat menghasilkan kesimpulan analisis yang mendukung, dan menetapkan alternatif interpretasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis pembuatan penjelasan (naratif-deskriptif) yang bertujuan untuk membantu dan menganalisis hasil temuan di lapangan dan memberikan suatu penjelasan tentang studi kasus pada Dompet Dhuafa Jawa Timur sehingga dapat membuktikan proposisi yang telah dibuat sebelumnya.

66 Ibid, 90

67 Yin, 133

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Yayasan Dompet Dhuafa Republika

Dompet Dhuafa Republika adalah lembaga nirlaba milik masyarakat indonesia yang bertujuan mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Kelahirannya berawal dari empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus kerap jumpa dengan kaum kaya. Digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang peduli kepada nasifbdhuafa. Empat orang wartawan yaitu Parni Hadi, Haidar Bagir, S. Sinansari Ecip, dan Eri Sudewo berpadu sebagai Dewan Pendiri lembaga independen Dompet Dhuafa Republika. Sejak kelahiran Harian Umum REPUBLIKA awal 1993, wartawannya aktif mengumpulkan zakat 2,5% dari penghasilan. Dana tersebut disalurkan langsung kepada dhuafa yang kerap dijumpai dalam tugas. Dengan manajemen dana yang dilakukan pada waktu terbatas sebagai wartawan, tentu saja penghimpunan maupun pendayagunaan dana tidak dapat maksimal.

Dalam sebuah kegiatan di Gunung Kidul Yogyakarta, para wartawan menyaksikan aktivitas pemberdayaan kaum miskin yang didanai mahasiswa. Dengan menyisihkan uang saku, mahasiswa membantu masyarakat miskin. Aktivitas sosial yang telah dilakukan sambilan di lingkungan REPUBLIKA pun

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

terdorong untuk dikembangkan. Apalagi kala itu, masyarakat luas telah terlibat menyalurkan ZIS0-nya melalui DD. Sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, DD tercatat di Departemen Sosial RI sebagai organisasi yang berbentuk Yayasan. Pembentukan yayasan dilakukan di hadapan Notaris H. Abu Yusuf, SH tanggal 14 September 1994, diumumkan dalam Berita Negara RI No. 163/A.YAY.HKM/ 1996/ PNJAKSEL.

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan zakat, DD merupakan institusi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat. Tanggal 8 Oktober 2001, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 tentang PENGUKUHAN DOMPET DHUAFA REPUBLIKA sebagai Lembaga Amil Zakat tingkat nasional.

Di Jawa Timur sendiri, Dompet Dhuafa telah membuka kantor perwakilan atau kantor cabang jawa timur sejak tahun 2010. Dimulai dengan hanya 3 orang staf termasuk 1 orang direktur cabang, saat ini Dompet Dhuafa Jawa Timur telah memiliki 9 orang karyawan kontrak (termasuk 1 direktur/pimpinan cabang yang juga berstatus kontrak), dan puluhan relawan yang ikut membantu jalannya penghimpunan dan penyaluran dana LAZISWA dengan melalui program-program yang inovatif di wilayah Jawa Timur.

2. Visi dan Misi Yayasan Dompet Dhuafa Republika

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

a. Visi Dompet Dhuafa

Terwujudnya masyarakat berdaya yang bertumpu pada sumber daya lokal melalui sistem yang berkeadilan

b. Misi Yayasan Dompet Dhuafa

1) Membangun nilai kemanusiaan dan kemandirian.
2) Meningkatkan partisipasi derma masyarakat dan dukungan sumber daya untuk pemberdayaan.
3) Mendorong sinergi program dan jaringan organisasi pemberdayaan masyarakat global
4) Menumbuhkembangkan dan mendayagunaan aset masyarakat melalui ekonomi berkeadilan
5) Mengembangkan zakat sebagai alternatif dalam pengentasan kemiskinan

c. Grand Strategy Dompet Dhuafa Jatim tahun 2013-2018:

1) Optimalisasi penggunaan media sosial dan elektronik dalam sosialisasi program dan fundraising dalam penguatan brand image (non media mainstream: media komunitas)
2) Pengembangan jaringan dan aliansi strategis dalam sosialisasi dan pengembangan program, serta edukasi, dan advokasi ZISWAF
3) Pengembangan model2 penghimpun dan pendayagunaan berbasis komunitas
4) Retensi donatur dan customer service excellent

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

5) Membangun sistem manajemen SDM dan pengembangan kapasitas amil yang berjiwa aktivis dan profesional

6) Penguatan sistem pengendalian internal cabang berbasis ICT

3. Tujuan Yayasan Dompet Dhuafa Republika

a. Mendorong *voluntarism* dan tumbuhnya kepemimpinan masyarakat sebagai *agent of change*

b. Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi *multi-stakeholder* untuk terciptanya kesejahteraan

c. Menjadi lembaga penggalangan sumber daya masyarakat yang terpercaya

d. Mengoptimalkan penggalangan sumber daya masyarakat

e. Menjadi *World Class Organization* berbasis ZISWAF

f. Terbentuknya jaringan klaster mandiri untuk mengentaskan kemiskinan

g. Menjadi lembaga *expert* dan rujukan dalam kebijakan pengentasan kemiskinan Indonesia

h. Mengembangkan industri dan usaha yang berbasis redistribusi aset serta mewujudkan jaringan bisnis yang sehat dan *ethic*

4. Gambar Lambang Dompet Dhuafa

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki lambang yang merupakan citra dan *brand* dari sebuah perusahaan. Sistem bisa ditiru, kemampuan bisa ditiru,

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

bahkan sumber daya insani berprestasi pun dapat diambil perusahaan lain. Satu-satunya yang tidak dapat ditiru dan diambil adalah merek atau *brand*. Begitu juga dengan Dompet Dhuafa yang memiliki lambang perusahaan sebagai berikut:

Sumber : Website Dompet Dhuafa

Gambar 4.1

Lambang Yayasan Dompet Dhuafa Republika

Lambang tersebut merupakan lambang terbaru Dompet Dhuafa Republika. Logo ini baru diperkenalkan sejak Ramadhan 1431 H yang lalu. Lambang tersebut memiliki makna sebagai berikut:

Logogram Berbentuk segitiga *diamond* (intan/berlian)

Melambangkan sebuah perjalanan panjang Dompet Dhuafa (DD) sebagai LAZ terkemuka, turut melakukan pemberdayaan bangsa. Perjalanan yang begitu panjang itu bagaikan sebuah berlian yang begitu indah. Segitiga melambangkan tiga komitmen yang menjadi visi dan misi Dompet Dhuafa Republika yaitu Caring, Networking, dan Empowering. Arah ke kanan atas, dimaksudkan sebagai arah kebaikan DD. Berupaya selalu menjadi LAZ yang senantiasa berbuat baik dan tidak pernah kehilangan arah.

Logotype

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

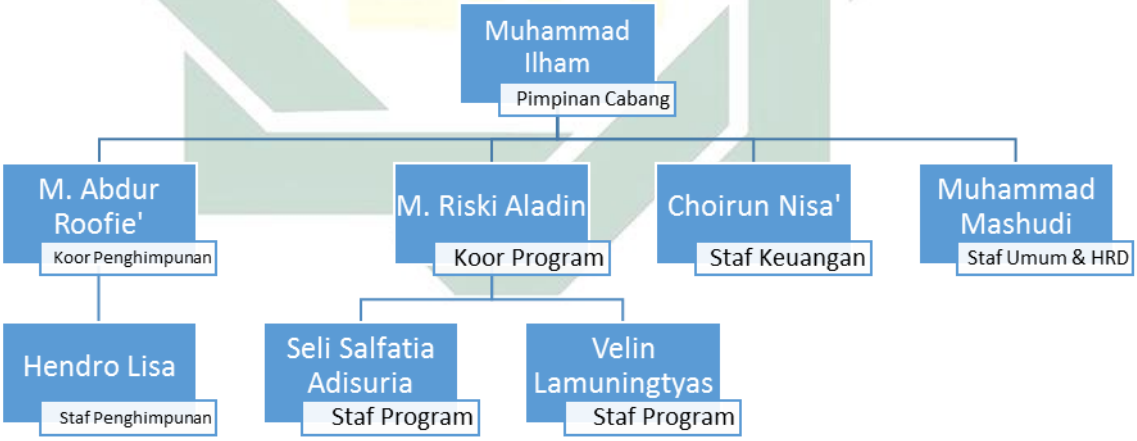
Human521 BT sama seperti logotype yang dimiliki DD sebelumnya. Merupakan perwujudan dari komitmen untuk melanjutkan berbagai program inovatif dan mengembangkannya. Semangat menjadikan DD sebagai LAZ yang semakin kokoh mampu menopang banyak hal yang dibutuhkan umat.

Warna

Hijau adalah warna baju orang-orang di surga. Sutera warna hijau. DD sebagai LAZ terkemuka di Indonesia memiliki muatan kebaikan untuk sesama, mewarisi kebaikan penduduk surga. Abu-abu adalah warna yang menggambarkan kedewasaan dan kebersahajaan.

5. Struktur Organisasi dan Job Description

Struktur Organisasi dari DD Jatim adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.2

Struktur Organisasi Dompet Dhuafa KC Jatim

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

Sedangkan *job description* yang akan dijelaskan pada bagian ini adalah *job description* yang merupakan tugas dan kewajiban dari seluruh karyawan kontrak yang merupakan informan yang dilibatkan dalam penelitian ini.

a. Pemimpin Cabang

Sebagai pemimpin dan pelaksana tugas harian di kantor cabang, Dompet Dhuafa pusat menugaskan satu orang pemimpin cabang yang memiliki tanggung jawab manajerial seluruh proses dan aktifitas di cabang termasuk target penghimpunan, pembuatan program penyaluran, monitoring keuangan, rekrutmen, manage karyawan, relawan, dan lain-lain.

b. Staff Program

Divisi program memiliki peran penting dalam proses penyaluran dana ke *mustahiq*. Selain memegang peranan penting, pembuatan program penyaluran yang inovatif dan tepat sasaran, memungkinan calon muzakki dapat mempercayakan donasi nya melalui Dompet Dhuafa.

Dalam divisi tersebut, saat ini hanya diisi oleh dua orang staff. Staf program memiliki tanggung jawab untuk membuat ide program penyaluran yang inovatif, menjalin relasi dengan pihak-pihak terkait seperti Dinas Sosial, BKKBN, dan instansi-instansi lain, lalu juga bertanggung jawab atas aktifitas *brand awareness* seperti aktifasi *social media marketing*, promosi media *outdoor* dan lainnya.

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

c. *Staff Fundraising*

Staf *fundraising* atau penghimpunan, memiliki peran vital dalam proses berjalannya organisasi lembaga *non-profit*. Semakin besar penghimpunan, maka semakin besar pula manfaat yang dapat diberikan kepada para mustahiq. Dalam praktiknya di Dompet Dhuafa kantor cabang Jawa Timur, staf *fundraising* juga bertanggung jawab atas beberapa job deskripsi seperti:

1) Sebagai *Receptionist*

   Artinya sebagai penerima tamu yang datang. Tamu yang dimaksud adalah donatur ataupun *mustahiq* yang datang ke Dompet Dhuafa. Fungsinya dalam hal melayani pertanyaan yang diajukan donatur dan memberikan informasi yang diinginkan selengkap mungkin.

2) Sebagai *Deskman*

   Artinya sebagai orang yang melayani berbagai macam aplikasi yang diajukan donatur, calon donatur atau mustahiq.

3) Sebagai *Customer Relation Officer*

   Yaitu sebagai seseorang yang dapat membina hubungan baik dengan seluruh donatur yang datang, termasuk merayu atau membujuk agar nasabah tetap bertahan di lembaga yang bersangkutan.

4) Sebagai Komunikator

   Artinya sebagai orang yang menghubungi donatur dan memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungannya antara DD dengan donatur.

5) Sebagai Juru Pungut

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

Seorang *fundraiser* memiliki tanggung jawab untuk melayani donatur untuk layanan jemput zakat, Melakukan perawatan atau pelayanan berkala terhadap donatur-donatur, baik perusahaan maupun individu. Dan tentunya memahami produk dan program penyaluran yang diberikan terkait dengan program pemberdayaan *mustahiq*. Staf penghimpunan juga wajib melaksanakan dan bertanggung jawab kepada direktur cabang sesuai aturan yang berlaku untuk setiap layanan donatur di Kantor Cabang.

d. Staff Keuangan

Dompet Dhuafa Jawa Timur saat ini hanya memiliki 1 (satu) orang staf keuangan. Job deskripsi dari staf keuangan adalah melakukan *posting* jurnal dana penghimpunan dan penyaluran, neraca keuangan, serta arus kas organisasi. Sebenarnya setiap bagian di Dompet Dhuafa memiliki satu orang manajer atau atasan. Namun, karena lingkup kerja cabang Jawa Timur yang belum kompleks, maka jabatan manajer belum ada.

e. Staff Umum dan Human Resources

Dalam praktik di Dompet Dhuafa Cabang Jawa Timur, terdapat satu orang *staff office,* yang mana staf tersebut merangkap beberapa job desk. Yakni sebagai *human resource dan general affair*.

6. Skema Kompensasi Finansial

Berikut ini merupakan hasil temuan penelitian berupa data skema kompensasi finansial karyawan kontrak di Dompet Dhuafa kantor cabang Jawa Timur tahun 2015 (Data per 1 Mei 2015).

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

	Staf Fundraising dan Program	**Staf Umum/Keuangan**
Gaji Pokok	1,550,000.00	1,500,000.00
Uang Makan	250,000.00	250,000.00
Uang Transport	500,000.00	500,000.00
Tunjangan Pulsa	100,000.00	-
Upah Lembur Harian	50,000.00	30,000.00
Take Home Pay (Per-Bulan)	**2,400,000.00**	**2,250,000.00**

Sumber: Data diolah

TABEL 4.1
Tabel Struktur Take Home Pay
Karyawan DD Jatim

B. Hasil Analisis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan ruang lingkup penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dimana ada beberapa jenis kompensasi di lembaga nirlaba, Dompet Dhuafa Kantor Cabang Jawa Timur. Beberapa jenis kompensasi tersebut mewakili dari penghasilan karyawannya, maka unit analisis *maqashid syariah* yang terdiri dari agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta tersebut akan dijelaskan masing-masing sesuai dengan urutannya dalam *maqashid syariah*.

Data yang telah diperoleh adalah berasal dari delapan orang karyawan kontrak Yayasan Dompet Dhuafa Cabang Jawa Timur. Penelitian yang telah dilakukan, membandingkan suatu fakta dengan teori yang digunakan dalam penulisan tesis ini. Yakni lima aspek *maqashid syariah*, yang terdiri dari agama, jiwa, akal,

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

keturunan, dan harta nantinya akan dikelompokkan berdasarkan jenis kebutuhan mulai dari yang mendesak hingga yang hanya bersifat sebagai pelengkap saja, yaitu dimulai dari *dharuriyat, hajiyat,* dan *tahsiniyyat*. Kelima aspek tersebut akan disandingkan dengan data hasil wawancara mengenai kompensasi finansial, lalu dijelaskan masing-masing sesuai dengan urutannya dalam *maqashid syariah*.

1. Memelihara Agama *(Hifzh ad-Din)*

Beberapa pertanyaan yang berkaitan tentang kompensasi finansial yang memelihara agama telah diajukan kepada ketujuh informan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, tercapainya *maqashid syariah* dari segi pemeliharaan terhadap agama adalah adanya implementasi amalan rukun Islam (syahadat, shalat, zakat, puasa dan haji). Artinya, maka perhatian mengenai pemenuhan dan cara pembayaran zakat, serta bagaimana pemberian fasilitas haji merupakan hal yang diukur dalam sub-bagian ini. Pertama, berkaitan dengan fasilitas pembayaran zakat dari gaji. Ini merupakan pertanyaan komponen yang berkaitan dengan perlindungan agama, jika dilihat dari segi kompensasi finansial. Ketujuh informan mengatakan informasi yang sama mengenai hal ini. Yakni zakat langsung dipotong ketika gaji dibayarkan. Jadi, sebelum gaji diterima oleh karyawan pihak administrasi memotong 2,5 persen dari nilai gaji masing-masing karyawan, dan dimasukkan langsung ke kas kantor cabang sebagai dana zakat diterima. Artinya, pemenuhan kebutuhan *dharruriyat, hajiyyat* dan *tahsiniyat* dalam mekanisme pembayaran zakat telah terpenuhi.

Selanjutnya pertanyaan lain yang berkaitan dengan kompensasi dan perlindungan agama adalah mengenai tunjangan hari raya Idul Fitri (THR). Sebab,

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

pemberian THR adalah merupakan penunjang dalam melaksanakan ibadah puasa. Dompet Dhuafa Cabang Jawa Timur memberikan tunjangan hari raya (THR) bagi seluruh karyawan kontrak. Dalam teori Kompensasi, THR merupakan kompensasi finansial tidak langsung, karena diberikan dalam suatu kondisi yaitu saat hari besar umat Islam.

Masalah proporsi besaran THR yang diberikan, ketujuh informan menyatakan hal yang sama. Informan I hingga VII menyatakan THR diberikan secara proposional dihitung berdasar lama masa kerja. Tiga diantara tujuh informan sudah melewati satu tahun masa kerja, artinya ketiga karyawan tersebut mendapatkan THR sebesar satu kali nilai gaji pokok. Jadi dapat disimpulkan proporsi THR adalah 1 kali gaji pokok ketika karyawan tersebut telah bekerja selama 1 tahun atau lebih. Namun jika belum 1 tahun bekerja maka proporsi THR akan dihitung secara proposional dengan menggunakan rumus N (lamanya bekerja dalam satuan bulan), kemudian dibagi 12 bulan, dan dikali total *take home pay*. Berikutnya yaitu mengenai mekanisme pemberian Tunjangan Hari Raya. Menurut informan I, II dan IV, THR diberikan sekitar 7 hari sebelum hari raya dan tidak diberikan bersamaan dengan gaji. Sedangkan informan ke-III, V, VI, dan VII mengatakan menerima THR tersebut sekitar 4 hari sebelum hari raya. Ini artinya, THR bagi karyawan Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur tidak diberikan secara bersamaan. Setelah dilakukan triangulasi, menurut pimpinan cabang, adanya perbedaan waktu kemungkinan terjadi bukan antara satu karyawan dengan karyawan lain. Akan tetapi, bisa jadi karena perbedaan di setiap tahun. Ia mengatakan THR pada tahun

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

2012 diberikan H-4, sedangkan pada tahun 2014 diberikan H-7. Akan tetapi seluruh karyawan dipastikan menerima THR secara bersamaan.

Tunjangan hari raya, diterima langsung dengan sistem amplop, tidak langsung dikreditkan ke rekening masing-masing. Hal ini sepertinya kurang mempermudah penerimaan tunjangan tersebut, karena karyawan harus mengeluarkan waktu ekstra untuk proses pencairan tunjangan hari raya.

Artinya, dari segi pemenuhan kebutuhan berdasar tingkatan dharruriyat untuk aspek THR telah dipenuhi. Jumlahnya juga telah sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL), yakni sebesar satu kali gaji. Akan tetapi mekanisme pemberiannya yang belum memudahkan, artinya dari segi pemenuhan yang bersifat tahsiniyaat belum terpenuhi dengan baik.

Mengenai kompensasi finansial yang berkaitan dengan perlindungan agama lainnya seperti fasilitas tunjangan untuk menunaikan ibadah haji atau umroh, pada penelitian ini, ketujuh informan mengatakan tidak ada fasilitas tersebut. Karena memang tidak ada pemberian fasilitas untuk tunjangan ibadah haji atau umrah bagi karyawan kontrak di lembaga amil zakat Dompet Dhuafa Jawa Timur. Pemberian fasilitas umrah atau haji hanya ada di level pimpinan pusat setingkat General Manajer keatas. Hal ini, nampaknya kurang memudahkan dan tidak menunjang adanya kebutuhan yang bersifat melindungi agama dari karyawan baik dari segi *dharuriyaat, hajiyyat* maupun *tahsiniyat.* Usulan penulis, sebaiknya diadakan fasilitas umrah dan haji sekalipun bagi karyawan kontrak. Namun, mekanisme pemberiannya diatur. Yakni bisa dengan sistem arisan subsidi, atau dengan sistem bergantian dilihat dari masa kerja dan kinerja karyawan kontrak itu

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

sendiri. Misalnya, 70 persen dana umrah atau haji ditanggung kantor dan 30 persen ditanggung karyawan kontrak. Apabila menggunakan sistem ini, maka pemenuhan terhadap kebutuhan *dharruriyat* yakni yang mendesak, telah terpenuhi. Meskipun secara *hajiyaat* dan *tahsiniyaat* belum terpenuhi.

2. Memelihara Jiwa (*Hifzh al-Nafs*)

Dompet Dhuafa Cabang Jawa Timur sudah memperhatikan aspek perlindungan jiwa karyawannya. Karena sudah adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya maupun tunjangan berobat rawat jalan dengan sistem *reimburse*.

Informan I yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun mengatakan bahwasannya asuransi kesehatan baru dimiliki selama dua tahun belakangan. Karena sejak tahun 2010 hingga 2013 dirinya bekerja di Dompet Dhuafa Jatim dengan posisi dan jabatan yang sama, belum pernah mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan. Namun setelah tahun 2013 saat berganti Pimpinan Cabang, ada kebijakan untuk membuat asuransi kesehatan. Namun mengenai biaya rawat jalan, sudah ada sejak awal dibukanya kantor cabang Jawa Timur di Surabaya pada akhir tahun 2010. Mengenai besaran penggantian biaya rawat jalan bagi karyawan, jatah satu tahun adalah maksimal satu kali gaji (*take home pay*) satu bulan. Informan II dan III juga mengatakan hal yang sama mengenai adanya asuransi kesehatan dan biaya rawat jalan. Namun bagi informan ke IV, V, VI dan VII mengakui belum mendapat fasilitas berupa asuransi kesehatan bagi dirinya dan keluarga, namun sudah mendapat fasilitas penggantian biaya berobat, sebab

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

keempat informan tersebut ternyata belum genap satu tahun bekerja di Dompet Dhuafa sebagai karyawan kontrak.

Mengenai mekanisme klaim atas asuransi kesehatan (rawat inap), sudah cukup memudahkan. Karena langsung menggunakan kartu asuransi yang dapat dipergunakan saat rawat inap. Namun, untuk mekanisme penggantian biaya berobat jalan dengan sistem *reimburse*, ketujuh informan mengaku kesulitan dalam proses pengajuannya. Sebab, ada *screening* yang cukup ketat mengenai sakit, jenis obat dan besarnya biaya. Hal ini berarti, dari tingkatan *dharuriyaat*, kebutuhan atas kesehatan telah terpenuhi dengan adanya asuransi kesehatan dan penggantian biaya berobat jalan dengan reimburse. Namun, pagu yang terlalu kecil, dan mekanisme penggantian yang kurang memudahkan, menjadikan pemenuhan di tingkat *hajiyaat* dan *tahsiniyaat* belum terpenuhi.

Saat dilakukan triangulasi, direktur Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur mengatakan bahwasannya benar adanya asuransi kesehatan bagi karyawan kontrak yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Mengenai pembayaran premi dari asuransi tersebut dibebankan 50 persen kepada karyawan yang langsung diambil dari gaji nya.

Direktur DD Jatim menambahkan bahwasannya biaya berobat jalan bagi para karyawan dengan sistem *reimburse* ini sebenarnya diambil dari dana untuk program kesehatan. Namun mengenai besaran pagu dan mekanismenya memang agak ketat mengingat dana tersebut seharusnya memang dipergunakan untuk program kesehatan. Oleh karena itu, sistem reimburse biaya berobat jalan harus

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

melalui proses screening yang lumayan ketat. Inilah yang membuat karyawan berpikir penggantian biaya berobat cukup ribet.

3. Memelihara Akal *(Hifz al- Aql)*

Pertanyaan yang diberikan kepada informan tentang akal ini dimaksudkan segala sesuatu yang mendukung agar akal dan fikiran dapat bermanfaat bagi dirinya dan orang lain, seperti pelatihan pendidikan yang dapat meningkatkan kerja akal menjadi lebih baik lagi. Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para karyawannya tidak terkecuali bagi karyawan kontrak. Salah satu dari pelatihan yang ada dan bersifat wajib adalah *basic training* yang merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh DD pusat Jakarta dan waktunya tidak menentu. Untuk menunjang pelaksanaan pelatihan, maka DD memberikan tunjangan pelatihan. Selain tunjangan pelatihan, belum ada aspek perlindungan terhadap akal yang berkaitan dengan kompensasi finansial lainnya seperti tunjangan bagi karyawan berprestasi, atau yang disebut dengan TPUK (Tunjangan Prestasi Untuk Karyawan) belum diberikan bagi karyawannya.

I. Tunjangan Pelatihan

Mengenai tunjangan pelatihan, Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur menanggung seluruh biaya pelatihan yang dilakukan oleh karyawannya, meskipun karyawan kontrak. Informan I, II, III, IV dan V mengatakan pernah satu kali mengikuti *basic training* di Lembaga Pengembangan Insani (LPI) Dompet Dhuafa Republika yang bertempat di Bogor, Jawa Barat saat pertama kali diterima bekerja menjadi karyawan Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur.

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

Biaya yang ditanggung adalah meliputi biaya pesawat, ongkos transportasi lokal, dan uang makan. Mekanismenya, uang tiket pesawat yang mengganti adalah Dompet Dhuafa pusat (Jakarta) dengan sistem *reimburse*, dan ongkos selain tiket pesawat diganti oleh cabang Jawa Timur. Sedangkan untuk akomodasi, karena bertempat di Lembaga Pengembangan Insani milik Dompet Dhuafa maka sudah disediakan asrama bagi karyawan yang mengikuti pelatihan.

Berbeda dengan informan lainnya, Informan VI dan Informan VII mengatakan belum pernah sama sekali mendapatkan pelatihan dalam bentuk apapun. Bahkan seperti pelatihan dasar, ataupun mengikuti seminar-seminar tentang zakat lainnya. Informan VI mengatakan bahwa pelatihan yang didapat sifatnya lebih personal, jadi setiap ada kunjungan dari pusat, ada transfer *knowledge* serta sosialisasi program pusat yang berkaitan dengan job deskripsi.

Meski demikian, menurut informan I biaya untuk tunjangan pelatihan ini memiliki plafon atau batas maksimal jumlah tiap kali karyawan mengikuti pelatihan. Untuk biaya pesawat misalnya, jika karyawan berada di level *staff* maka biaya pesawat yang diganti hanya untuk pesawat kelas Ekonomi non Garuda Indonesia. Kemudian untuk akomodasi, dapat melakukan klaim dengan batas Rp 250 ribu rupiah. Dan untuk uang saku (makan dan transportasi lokal) besarannya menyesuaikan tempat tujuan dan berapa lama mengikuti pelatihan. Sistemnya memberikan uang muka (Biaya Diberi Diawal), kemudian di akhir selesai pelatihan, karyawan wajib melakukan laporan pertanggung jawaban, dengan menunjukkan bukti-bukti nota selama mengikuti pelatihan, termasuk kuitansi tiket pesawat, kuitansi hotel, maupun menjumlahkan total pengeluaran transportasi dan

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

makan selama pelatihan. Jika ada kelebihan dana maka wajib dikembalikan, dan jika ada kekurangan maka akan diganti oleh kantor cabang. Selain beberapa macam tunjangan tadi, biaya untuk mengikuti pelatihan atau seminar (dari pihak luar yang mengadakan) juga akan diganti oleh kantor cabang, selama pelatihan yang diikuti relevan dan berkaitan dalam rangka meningkatkan kemampuan akal karyawan.

Memelihara akal dalam kaitannya dengan kompensasi non-finansial adalah DD Jatim selalu mengirimkan masng-masing staf nya untuk mengikuti *character building* atau program pelatihan yang ditujukan untuk masing-masing posisi sebanyak 2 kali dalam satu tahun.

4. Memelihara Keturunan *(Hifz al-Nasl)*

Aspek keempat dari *maqashid syariah* ini menjadi suatu hal yang sangat terbatas pembahasannya karena hanya tiga informan yang sudah menikah dan baru Informan I saja yang telah memiliki anak. Dari segi kompensasi non-finansial, Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur tidak melarang seluruh karyawannya untuk menikah. Karena DD Jatim menganggap bahwa menikah itu adalah ibadah, bahkan saat tanda tangan kontrak kerja, tidak ada ketentuan mengenai batasan waktu kerja untuk menikah.

Baru bekerja satu bulan pun jika memang sudah siap untuk menikah, maka tidak ada larangan. Selain itu, larangan untuk memiliki keturunan juga tidak ada. Hal ini berbeda dengan peraturan dan ketentuan di beberapa perusahaan swasta dan BUMN yang menerapkan larangan untuk menikah bagi karyawan kontrak selama

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

dua tahun. Dan apabila sudah menikah, dilarang memiliki keturunan selama satu tahun.

Salah satu usaha Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur dalam memelihara keturunan yaitu adanya tunjangan gaji untuk istri dan anak. Para informan memiliki jawaban yang sama semua tentang ada atau tidaknya tunjangan kelahiran di DD cabang Jawa Timur. Semua informan menjelaskan bahwa DD tidak memberikan tunjangan kelahiran untuk karyawan kontrak. Tunjangan tersebut hanya ada bagi karyawan tetap di kantor pusat.

Namun, DD Jatim memberikan jatah cuti melahirkan. Bagi karyawan yang melahirkan tidak mendapatkan tunjangan dari cuti tersebut. Akan tetapi informan I mengatakan, bahwa gaji pokok karyawan tetap diberikan setiap bulannya meski dalam kondisi cuti melahirkan.

Meski tidak ada kompensasi tidak langsung bagi karyawan perempuan yang mengandung atau melahirkan, DD cabang Jawa Timur tetap memberikan gaji dan tunjangan istri dan anak bagi karyawan kontraknya. Direktur cabang Dompet Dhuafa Jatim mengatakan bagi karyawan kontrak yang sudah memiliki istri, *take home pay* nya akan ditambah sebesar 10 persen dari gaji pokok. Kemudian, jika memiliki anak, DD cabang Jawa Timur akan memberikan tunjangan gaji untuk anak, sebesar 7,5 persen dari *take home pay*, dengan syarat anak yang ditunjang hanya sampai anak ketiga dan batas maksimal tunjangan untuk anak adalah hingga lulus Sekolah Menengah Atas (SMA).

5. Memelihara Harta (*Hifz al-Mal)*

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

Hifz al-Mal atau perlindungan terhadap harta karyawan kontrak Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur, jika dilihat dari segi kompensasi finansial adalah dari segi gaji, mekanisme pemberian gaji, dan upah lembur.

Upah dan gaji yang diberikan oleh DD Jawa Timur telah melebihi dengan UMK (Upah Minimun Kota) daerah Surabaya dan telah diakui oleh seluruh informan bahwa gaji yang mereka terima, jumlahnya telah melampaui batas UMK yang ditetapkan Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini menjadi penting dilihat dari perbedaan biaya hidup di tiap daerah berbeda. Ketujuh karyawan kontrak yang menjadi informan memiliki *take home pay* berkisar Rp. 2.000.000 - Rp 2.400.000,- , sesuai dengan nilai UMK Surabaya 2014 sebesar Rp 2.200.000,-. Memang, nilai UMK Surabaya yang dipakai dalam menentukan besaran gaji karyawan kontrak DD Jatim adalah masih UMK Surabaya tahun 2014. Hal ini dikarenakan belum adanya Surat Ketetapan (SK) Gaji terbaru dari pusat yang diberikan pada cabang untuk menentukan nilai gaji karyawan agar sesuai dengan UMK Surabaya 2015 yakni Rp 2.710.000,-. Menurut Bapak M Ilham, pemimpin cabang DD Jatim, apabila sudah turun SK Gaji sesuai dengan UMK 2015 dari pusat, maka selisih dari UMK 2014 ke UMK 2015 masing-masing karyawan akan dibayar dan dihitung mulai tanggal terbitnya SK dari pusat tersebut.

Hal ini adalah kurang sesuai apabila disandarkan dengan perlidungan terhadap jiwa dari tingkatan *dharuriyaat*. Sebab, pemenuhan kebutuhan terhadap jiwa karyawan harusnya sudah memenuhi standar KHL atau Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dijadikan pedoman dalam menentukan besaran UMK setiap tahunnya. Apabila sudah memasuki tahun 2015, sebaiknya Manajemen Dompet

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

Dhufa tidak memperlama proses pembuatan SK Gaji bagi karyawan kontrak agar mendapat *take home pay* minimal sama dengan UMK tahun 2015.

Pemberian gaji bersifat tetap setiap bulannya, langsung dikreditkan ke rekening masing-masing, dan waktu pemberian diatas tanggal 20. Informan pertama mengatakan ia sering menerima gaji antara tanggal 22 atau tanggal 23. Sedangkan informan kedua mengatakan sekitar tanggal 28 atau tanggal 29, pernah suatu kali ia menerima pada tanggal 1. Artinya, tanggal penerimaan gaji tidak sama. Pemenuhan dari tingkatan *hajiyaat* sudah cukup memudahkan, atau dengan kata lain terpenuhi. Perbedaan tanggal penerimaan gaji, sebaiknya diberikan standar menjadi satu tanggal. Boleh di tanggal 25 setiap bulannya, atau setiap tanggal 1.

Struktur *take home pay* yang diterima oleh karyawan kontrak terdiri dari beberapa macam jenis, jawaban yang diberikanpun ada yang sama dan juga ada yang berbeda satu sama lain. Kedua informan mengetahui secara rinci terdiri dari apa saja gaji yang mereka terima, karena para informan selalu melihat perincian slip gajinya. Secara garis besar informan menyebutkan rincian gaji yang diterima yaitu gaji pokok, tunjangan *transport*, tunjangan makan dan upah lembur jika ada. Adapun informan II mengatakan mendapat tunjangan komunikasi (pulsa) di rincian gajinya, karena informan kedua adalah seorang *fundraising* yang butuh melakukan komunikasi dengan para donatur dan prospektif donatur saat diluar kantor. Besaran uang makan dan transport dihitung berdasarkan hari kerja efektif. Jika karyawan absen bekerja atau tidak masuk kantor, maka tunjangan makan dan transport akan dipotong harian. Sedangkan gaji pokok, tidak berubah atau bersifat tetap.

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

Pelaksanaan lembur bagi para informan terbilang sering dilakukan, tidak terkecuali bagi *staff* yang manapun. Namun lembur yang dilakukan bagi para informan tidak dihitung berdasar jam kerja. Namun menggunakan hitungan hari. Lembur yang sering dilakukan adalah pada hari Sabtu dan Minggu saat ada pelaksanaan program penyaluran seperti misalnya Aksi Layanan Sehat, Sahabat Gemilang (pendidikan), Sahabat Pencerah, Sahabat Siaga (aksi bencana alam) dan lain-lain. Jika lembur dilakukan dalam hitungan *fullday,* ada tambahan penghasilan berupa uang lembur antara Rp 30.000,- hingga Rp 50.000,- perhari. Teknis perhitungannya adalah total *take home pay* dibagi 25 (hari). Sedangkan untuk harian lembur *overtime* waktu kerja, belum ada perhitungannya.

Dari penghasilan yang diterima oleh karyawan kontrak, ketujuh informan merasa bahwa apa yang mereka dapatkan selama ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, terutama yang sifatnya kebutuhan primer. Bagi ketujuh informan, baik yang masih *single* atau sudah menikah, para informan merasa aspek kompensasi finansial dari segi perlindungan harta sudah memenuhi kebutuhan karyawan.

C. Pembahasan

Pada sub-bab pembahasan ini akan membahas tentang masing-masing aspek *maqashid syariah* dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan *maqhasid syariah* pada kompensasi finansial terhadap karyawan kontrak di Dompet Dhuafa Cabang Jawa Timur. Hasil penelitian menggunakan wawancara untuk mengetahui mana saja

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

dari daftar pertanyaan yang termasuk seluruh kebutuhan dari tiga aspek *maqashid syariah*, dapat dilihat pada tabel berikut:

NNo	Jenis kebutuhan		
11	Agama	DD	Ada/tidak fasilitas pembayaran zakat bagi karyawan kontrak
			Ada/tidak karyawan kontrak mendapatkan tunjangan hari raya
			Ada/tidak karyawan kontrak mendapatkan tunjangan haji/umrah
		HH	Mekanisme pembayaran zakat
			Mekanisme pemberian THR
			Mekanisme pemberian tunjangan haji/umrah
		TT	Proporsi perhitungan kewajiban zakat (dihitung mencapai nisab secara detail,dll)
			Proporsi besaran pemberian THR
			Proporsi besaran pemberian tunjangan haji/umrah
22	Jiwa	DD	Ada/tidak perhatian keselamatan jiwa (Asuransi)
			Ada/tidak perhatian (tunjangan) kesehatan
		HH	Mekanisme pemberian Asuransi dan pembayaran premi
			Mekanisme tunjangan kesehatan
		TT	Kemudahan klaim atas biaya pengobatan untuk asuransi
			Kemudahan klaim atas biaya pengobatan ketika sakit
33	Akal	DD	Ada/tidak tunjangan pelatihan
			Ada/tidak tunjangan prestasi untuk karyawan (TPUK)
		HH	Mekanisme pemberian tunjangan pelatihan
			Mekanisme pemberian TPUK
		TT	Kisaran besarnya nominal tunjangan pelatihan
			Kisaran besarnya nominal TPUK
44	Keturunan	DD	Ada/tidak izin menikah
			Ada/tidak tunjangan perawatan saat kehamilan bagi karyawan kontrak
			Ada/tidak tunjangan istri/tunjangan anak
		HH	Mekanisme pemberian tunjangan kelahiran
			Mekanisme pemberian tunjangan perawatan kehamilan karyawan kontrak
			Mekanisme pemberian tunjangan istri/tunjangan anak
		TT	Adanya tunjangan kelahiran yang memenuhi kebutuhan karyawan selama melahirkan
			Adanya tunjangan kehamilan yang memenuhi kebutuhan karyawan selama hamil
			Adanya besaran tunjangan istri dan anak yang sesuai dan mencukupi
55	Harta	DD	Ada/tidaknya gaji pokok bagi amil karyawan kontrak
			Ada/tidaknya upah lembur bagi karyawan kontrak
		HH	Pemberian gaji karyawan kontrak diberikan secara tepat waktu sesuai perjanjian
			Mekanisme pemberian tambahan gaji dari lembur

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

		TT	Kesesuaian gaji dengan ketentuan UMK (Upah Minimum Kota) di Surabaya
			Kesesuaian besaran upah dengan kebutuhan hidup

Sumber: Diolah Berdasarkan Hasil Penelitian

Tabel 4.2

Pengelompokkan Pertanyaan Penelitian Berdasarkan *Maqashid Syariah*

Aspek perlindungan terhadap agama, sudah terpenuhi untuk kebutuhan *dharuriyyat* yakni fasilitas pemotongan gaji untuk zakat. Namun belum ada perhitungan dari sistem mengenai besarannya. Hanya berdasar permintaan masing-masing karyawan. Dari aspek jiwa, kebutuhan yang bersifat *dharuriyyat* sudah dipenuhi oleh Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur. Antara lain adanya asuransi kesehatan untuk rawat inap, dan sistem *reimburse* untuk rawat jalan. Namun dari segi kemudahan atau *hajiyaat*, mekanisme penggantian biaya pengobatan ke dokter dan tunjangan kesehatan tidak mudah untuk mengurus klaimnya. Besaran atau plafon nilai penggantiannya pun kurang memenuhi, yakni hanya sebesar 1 kali gaji setiap tahunnya. Jadi dapat dikatakan bahwa DD belum menunjukkan perlindungan jiwa bagi karyawan jika ditinjau dari segi kompensasi finansial. Dari aspek akal, sudah terpenuhi dengan baik. Terbukti dengan adanya pelatihan-pelatihan baik yang diadakan diawal rekrutmen ataupun *character building* bagi masing-masing job desk. Dari aspek keturunan, kebutuhan yang bersifat *dharuriyyat* antara lain adalah hal yang terkait dengan keturunan karyawan. Masalah tunjangan kelahiran untuk karyawan kontrak yang masih belum menjadi perhatian utama oleh pihak DD. Padahal hal tersebut merupakan kebutuhan *dharuriyyat* dari aspek keturunan, karena perlu biaya yang besar dalam proses persalinan. Kebutuhan *dharuriyyat* selanjutnya yang terpenuhi yaitu

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

tunjangan istri dan anak, dimana karyawan mendapat tambahan 10% *take home pay* untuk tunjangan istri, dan 7,5% untuk tunjangan anak (hingga anak ketiga, maksimal SMA).

Pembahasan selanjutnya adalah dari aspek harta. Kebutuhan yang bersifat *dharuriyyat* adalah terkait dengan pemberian gaji. *Take home pay* yang diterima karyawan kontrak Dompet Dhuafa cabang Jawa Timur telah sesuai dengan ketentuan berdasarkan UMK non-sektor di Surabaya pada 2014, yakni sebesar Rp. 2.200.000,-. Hal tersebut merupakan kebutuhan *dharuriyyat* karena jika gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan UMK maka karyawan dapat terancam atas eksistensinya. Namun demikian, hendaknya DD Jatim segera meminta kejelasan Surat Keputusan (SK) dari DD pusat mengenai pemberian gaji karyawan sesuai UMK Surabaya tahun 2015. Selanjutnya, mengenai kebutuhan *hajiyaat* mengenai gaji adalah tentang mekanisme pemberian gaji yang sudah memudahkan. Tenggang waktu pemberian juga tidak selalu tepat waktu. Selanjutnya aspek perlindungan terhadap harta lainnya seperti Tunjangan Hari Raya (THR) sebagai pemenuhan kebutuhan saat hari raya Idul Fitri sudah terpenuhi dengan baik. Besarannya pun adil dan sesuai proporsional. Selanjutnya, mengenai tunjangan lembur. Ketika karyawan melakukan lembur, maka penambahan gaji ada dengan sistem lembur harian. Sehingga dapat dikatakan keseuaian upah atas lembur merupakan kebutuhan *dharuriyyat* yang terpenuhi dengan baik.

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

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengamatan dan analisis yang telah dilakukan, didapatkan simpulan bahwa kompensasi finansial yang melindungi lima aspek dalam *maqashid syariah* (agama, jiwa, akal, keturunan dan harta) bagi karyawan, telah dipenuhi dengan baik. Dari segi perlindungan terhadap agama, kebutuhan karyawan kontrak untuk melaksanakan kewajiban agama bagi yang memiliki penghasilan, yakni berzakat sudah ditunaikan dengan baik atas kebijakan potong gaji untuk zakat melalui kantor cabang. Kemudian kebutuhan perlindungan agama yang bersifat *dharruriyat* lainnya, adalah pemberian THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan sekitar 1 minggu sebelum hari raya. proporsi THR adalah 1 kali gaji pokok ketika karyawan tersebut telah bekerja selama 1 tahun atau lebih. Namun jika belum 1 tahun bekerja maka proporsi THR akan dihitung secara proposional. Hanya saja mekanisme pencairan atau pemberian THR yang kurang memudahkan, yakni masih menggunakan sistem tunai. Selain itu, belum adanya kemudahan perhitungan nisab zakat juga tidak ada. Artinya perlindungan secara *hajiyaat* dan *tahsiniyaat* belum terpenuhi. Selain itu, dari segi pemberian fasilitas haji dan umrah juga belum terpenuhi baik ditinjau dari tingkatan *dharuriyat*, *hajiyaat* maupun *tahsiniyaat*

Selanjutnya, perlindungan terhadap jiwa karyawan juga sudah terpenuhi dengan baik, dengan adanya asuransi kesehatan dan penggantian biaya berobat bagi karyawan yang sakit. Namun, dana untuk penggantian biaya berobat bagi

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 dapat diambil dari dana program kesehatan dengan persyaratan yang ketat. Kemudian dari segi memelihara akal, DD Jatim sudah melindungi dan memfasilitasi karyawan kontraknya dengan baik. Terbukti dengan adanya pelatihan dasar yang mana dilakukan di awal rekrutmen karyawan tersebut diterima. Dan juga dua kali *character building* selama satu tahun, bagi masing-masing karyawan.

Aspek perlindungan terhadap keturunan, DD cabang Jawa Timur tidak memberikan bantuan tunjangan melahirkan bagi karyawan kontrak. Akan tetapi meski tidak ada kompensasi tidak langsung bagi karyawan perempuan yang mengandung atau melahirkan, DD cabang Jawa Timur memberikan gaji dan tunjang an istri dan anak bagi karyawan kontraknya. Bagi yang sudah memiliki istri, *take home pay* nya akan bertambah sebanyak 10 persen. Kemudian, jika memiliki anak, DD cabang Jawa Timur akan memberikan tunjangan untuk anak, sebesar 7,5 persen dari *take home pay*, dengan syarat anak yang ditunjang hanya sampai anak ketiga dan batas maksimal tunjangan untuk anak adalah hingga lulus Sekolah Menengah Atas (SMA). Dari segi memelihara harta, sudah terpenuhi karena sesuainya gaji dengan ketentuan UMK di Surabaya. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan primernya dengan menggunakan gaji yang diterima. Kebutuhan yang belum dipenuhi yakni ketepatan waktu pemberian gaji yang tanggalnya selalu berubah-ubah. Sedangkan struktur gaji bagi karyawan kontrak sudah memenuhi kebutuhan yakni berupa gaji pokok, upah lembur, tunjangan makan, tunjangan transport dan ada tunjangan telekomunikasi untuk staf penghimpunan.

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

C. Implikasi Teoritik

a. Kompensasi Finansial terhadap perlindungan Agama Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Dompet Dhuafa KC Jawa Timur sudah melindungi zakat dan ibadah puasa karyawannya melalui pemberian tunjangan hari raya yang memadai. Akan tetapi, DD Jatim belum melindungi agama karyawannya jika dikaitkan dengan kewajiban beribadah haji. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhammad Nafik Hadi Ryandono[68] tentang memelihara agama diukur dari tercapainya maqashid syariah adalah implementasi amalan rukun Islam (syahadat, shalat, zakat, puasa, dan haji), selain itu adapula rukun iman antara lain iman kepada Allah SWT, rasul-rasul-Nya, kitab-kitab-Nya, hari akhir, dan percaya terhadap qadha dan qadar.

b. Kompensasi Finansial terhadap perlindungan Jiwa Karyawan

Pendapat Nafik tentang memelihara jiwa yaitu "diwujudkan dalam pangan, sandang, tempat tinggal, kesehatan, dan fasilitas umum lainnya[69]". Berdasar hasil penelitian, aspek jiwa karyawan DD Jatim telah terlindungi dengan adanya Asuransi Kesehatan dan reimburse biaya rawat jalan. Akan tetapi, jumlah dan mekanisme pemberiannya saja yang masih belum sesuai *maqashid syariah* dalam tingkatan *hajiyaat* dan *tahsiniyaat.*

---

68 M. Nafik Hadi Ryandono, "*Peran dan Pengaruh Penghimpunan Dana terhadap Penyaluran Dana dan Faktor Kinerja Bank Serta Kesejahteraan Karyawan Bank Islam di Indonesia.* Disertasi (Tidak diterbitkan, 2010), Pascasarjana UNAIR Surabaya

69 M Nafik Hadi Ryandono, 30

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

c. Kompensasi Finansial terhadap perlindungan Akal Karyawan

Menurut Nafik, cara menjaga akal untuk karyawan dapat dilakukan oleh atasan dengan memberikan "pendidikan, latihan, riset dan pengembangan, media informasi dan sebagainya[70]". Dan implementasi nya di DD Jatim, sudah dilakukan perlindungan terhadap akal karyawan. Baik dengan adanya pelatihan dan *building character*, serta adanya tunjangan pelatihan dan tunjangan prestasi untuk karyawan.

d. Kompensasi Finansial terhadap perlindungan Keturunan Karyawan

Kebutuhan ini berfungsi untuk mengisi kehidupan, manusia harus memiliki generasi penerus. Generasi penerus yang melanjutkan idealisme, cita-cita dan hasil jerih payah yang telah dirintis para pendahulu. Oleh karenanya, dalam memelihara keturuan mendapat tempat yang terhormat dalam Islam. Islam kemudian mengajurkan seseorang untuk menikah. Berdasar hasil penelitian, perlindungan terhadap keturunan diwujudkan dalam adanya tunjangan istri dan anak. Namun, yang masih belum terpenuhi adalah adanya tunjangan melahirkan bagi istri karyawan/karyawan yang melahirkan. Kemudian dari segi *hajiyaat* dan *tahsiniyat* mengenai perawatan saat hamil dan mekanisme pemberian tunjangan istri dan anak sebaiknya lebih dipermudah.

---

70 Nafik, 30

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

e. Kompensasi Finansial terhadap perlindungan Harta Karyawan

Berdasarkan teori dari Nafik, cara menjaga harta untuk karyawan dapat dilakukan oleh atasan "meliputi pendapatan yang layak dan adil, kesempatan berusaha, kehalalan dan thoyiban dalam rejeki, persaingan fair dan sebagainya"[71.] Setelah dilakukan analisis dari penelitian, didapatkan fakta bahwa aspek harta karyawan belum terpenuhi dari segi *dharurriyat*. Karena standar gaji yang dipakai masih menggunakan UMK tahun 2014. Dan juga belum ada perhitungan lembut berdasar jam kerja. Hanya ada berdasar harian. Tentunya tingkatan *hajiyaat* dan *tahsiniyat* juga belum terpenuhi.

D. Keterbatasan Studi

Penelitian ini terbatas pada pembahasan teori kompensasi finansial yang disandarkan pada lima aspek dalam maqashid syariah. Yakni perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Akan tetapi, penelitian ini tidak membahas sampai ke aspek kompensasi non-finansial. Lalu juga tidak bermaksud untuk menciptakan teori baru mengenai kompensasi dalam perspektif islam. Hanya meneliti pada kesesuaian implementasi sistem kompensasi finansial di sebuah lembaga keuangan syariah *non-profit*, apakah sudah sesuai dengan tujuan syariah (*maqashid syariah*).

E. Rekomendasi

71 Nafik, 30

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

1. Pihak DD cabang Jawa Timur hendaknya dapat memperhatikan kebutuhan karyawan kontrak baik yang diwajibkan maupun tidak diwajibkan dalam agama yang selama ini belum diperhatikan dengan baik agar dapat menciptakan kinerja baik dan suasana kerja yang menyenangkan. Kemudian hendaknya mempermudah mekanisme pencairan THR dan kesesuaian tenggang waktu. Serta, diharapkan adanya pemberian fasilitas haji atau umrah, dengan mekanisme subsidi ataupun dalam bentuk *reward* atas prestasi kerja.
2. Karyawan memang sudah mendapatkan perlindungan atas jiwa-nya saat bekerja. Yakni mendapatkan asuransi kesehatan dan juga penggantian biaya reimburse rawat jalan. Akan tetapi, harap menjadi pertimbangan mengenai besaran plafon penggantian biaya berobat yang hanya sebesar 1 (satu) kali gaji untuk satu tahun. Serta premi asuransi yang memotong dari gaji, sebaiknya dihentikan dan diganti dengan BPJS Ketenagakerjaan yang mana besaran premi nya sangat kecil.
3. Pengadaan tunjangan-tunjangan yang belum tersedia bagi karyawan kontrak seperti tunjangan melahirkan, hendaknya dapat menjadi bahan pertimbangan untuk diberikan kepada karyawan kontrak.
4. DD cabang Jawa Timur agar mempertimbangkan ketepatan waktu pencairan gaji. Apabila dilakukan dengan cara transfer ke rekening karyawan masing-masing, dan dengan waktu (tanggal) yang konsisten tentu akan lebih memenuhi kebutuhan *hajiyaat* bagi karyawan kontrak.

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

5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang topik yang sama akan tetapi untuk aspek lainnya selain kompensasi, baik *dharuriyaat*, *hajiyaat* maupun *tahsiniyaat* dengan obyek penelitian yang lebih luas dan kompleks.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Al-Qur'an Al- Kariim. Terjemahan. Departemen Agama Islam.

Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Pustaka Setia

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

Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Kencana

Dessler, Gary. 1998. *Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prehalindo
Djamil, Fathurrahman. 1995. *Metode Majlis Tarjih Muhammadiyah*. Jakarta:Logos

Hafidhuddin, Didin. 2002. *Zakat Dalam Perekonomian Modern*. Jakarta:Gema Insani Press

Hasibuan, Malayu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hermanto, Putra. 2009. 9 Oktober 2009. *Islam Agama yang sangat berkembang pesat di dunia* (online). (http://putrahermanto.wordpress.com/2009/10/09/Islam-agama-yang-sangat-berkembang-pesat-di-dunia-saat-ini/. Diakses 10 Januari 2015)

Huda, Nurul, et al. 2008. *Ekonomi Makro Islam:Pendekatan Teoritis*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Imam Al-Ghazali. *Ihya' Ulumuddin.* Terjemahan oleh Mohammad Abdai Rathomy. 1983. Bandung: Penerbit Diponegoro.

International Zakat Development Report e-book. 2010. Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Juwaini, Ahmad. 2009. *Menimbang Sentralisasi Zakat*. (Online) (http://zakatpemberdayaan.dagdigdug.com/2009/03/31/menimbang-sentralisasi-zakat/ diakses 26 Maret 2015)

Karim, Adiwarman. 2007. *Ekonomi Mikro Islami*. Edisi Ketiga. Jakarta:PT Raja Grafindo

Nasution, Mustafa Edwin, et al.2007. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Persada

Rahman, Afzalur.1995a. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid* I. Yogyakarta:Dana Bhakti
Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: Murai Kencana

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Resource.* Jakarta:

Rofiq, Muhammad. 2008. 21 Oktober2008. *Kontradiksi dalam maqashid syariah* (online). (http://rofiq-mz.blogspot.com/2008/10/kontradiksi-dalam-maqashid-syariah-dan.html. Diakses 26 Maret 2015)

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

Ryandono. 2010. *Peran dan Pengaruh Penghimpunan Dana terhadap Penyaluran Dana dan Faktor Kinerja Bank Serta Kesejahteraan Karyawan Bank Islam di Indonesia.* Disertasi tidak diterbitkan. Surabaya Pascasarjana UNAIR Surabaya

Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:
Alfabeta

Sudarsono, Heri. 2008. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi.* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Ekonosia

Sudewo, Eri. 2004. *Manajemen Zakat*. Jakarta: Institut Manajemen Zakat

Tempo Interaktif. 2003. *Perundingan Penyelesaian Ketenagakerjaan Di Bank BNI'46 Batal* (Online) (http://www.tempointeraktif.com/hg/ekbis/2003/06/25/brk,20030625-19,id.htmldiakses 26 Maret 2015)

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan *Undang-Undang RI* Nomor 21 Tentang Serikat Buruh. 2010. Surabaya: Diperbanyak oleh Kesindo Utama

Wildiaprima, Dhiska. 2010. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Pemuda Surabaya, Skripsi FEB Universitas Airlangga.

www.BPS.go.id (online), diakses 26 Maret 2015

www.pkes.org (online), diakses 26 Maret 2015

Yin, R.K. 1996. *Studi Kasus; Desain dan Metode*. Terjemahan oleh Mudzakkir. 2009. Jakarta: Rajawali Press.

Zen, Muhammad. 2009. *Upah Amil Zakat*. (Online) (http://www.eramuslim.com/konsultasi/zakat/upah-amil-zakat.htm/ diakses 26 Maret 2015)

LAMPIRAN 1
PERTANYAAN WAWANCARA

AGAMA

1. Mengenai fasilitas pembayaran zakat dari gaji
2. Bagaimana mekanismenya?
3. Mengenai fasilitas haji/umrah bagi karyawan.
4. Bagaimana mekanismenya?
5. Mengenai tunjangan hari raya idul fitri

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

6. Bagaimana mekanismenya? Berapa jumlahnya? Proporsi untuk karyawan kontrak seperti apa?. Diberikan H-berapa Idul Fitri?

JIWA

1. Ada/tidak perhatian keselamatan jiwa (Asuransi)
2. Ada/tidak perhatian (tunjangan) kesehatan
3. Bagaimana mekanisme pemberian Asuransi dan pembayaran premi-nya?
4. Bagaimana mekanisme pemberian/penggantian tunjangan kesehatan?
5. Kemudahan klaim atas biaya pengobatan untuk asuransi
6. Kemudahan klaim atas biaya pengobatan ketika sakit

AKAL

1. Mengenai tunjangan pelatihan. Apakah ada?
2. Jika pelatihan dilakukan diluar kantor, apakah diberikan biaya transport atau biaya akomodasi jika diadakan diluar kota?
3. Kisaran biaya pelatihan beserta syarat-syaratnya. Dan bagaimana mekanisme pemberiannya?

KETURUNAN

1. Ada/tidak tunjangan kelahiran
2. Ada/tidak tunjangan perawatan saat kehamilan bagi karyawan kontrak
3. Ada/tidak tunjangan istri/tunjangan anak
4. Mekanisme pemberian tunjangan kelahiran
5. Mekanisme pemberian tunjangan perawatan kehamilan karyawan kontrak
6. Mekanisme pemberian tunjangan istri/tunjangan anak
7. Adanya tunjangan kelahiran yang memenuhi kebutuhan karyawan selama melahirkan
8. Adanya tunjangan kehamilan yang memenuhi kebutuhan karyawan selama hamil
9. Adanya besaran tunjangan istri dan anak yang sesuai dan mencukupi

HARTA

1. Ada/tidaknya gaji pokok bagi amil karyawan kontrak
2. Ada/tidaknya upah lembur bagi karyawan kontrak
3. Pemberian gaji karyawan kontrak diberikan secara tepat waktu sesuai perjanjian
4. Mekanisme pemberian tambahan gaji dari lembur
5. Kesesuaian gaji dengan ketentuan UMK (Upah Minimum Kota) di Surabaya
6. Kesesuaian besaran upah dengan kebutuhan hidup
7. Bagaimana mekanisme pemberian THR bagi karyawan?
8. Bagaimana proporsi perhitungan kewajiban zakat? (Apakah dihitung mencapai nisab secara detail,dll)
9. Bagaimana proporsi besaran pemberian THR bagi karyawan?

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

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