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

a. Visi Dompet Dhuafa

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

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

b. 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
5) Membangun sistem manajemen SDM dan pengembangan kapasitas amil yang berjiwa aktivis dan profesional
6) Penguatan sistem pengendalian internal cabang berbasis ICT

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

3. 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, 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:

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

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

Human521 BT sama seperti logotype yang dimiliki DD sebelumnya. Merupakan perwujudan dari komitmen untuk melanjutkan berbagai program inovatif 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

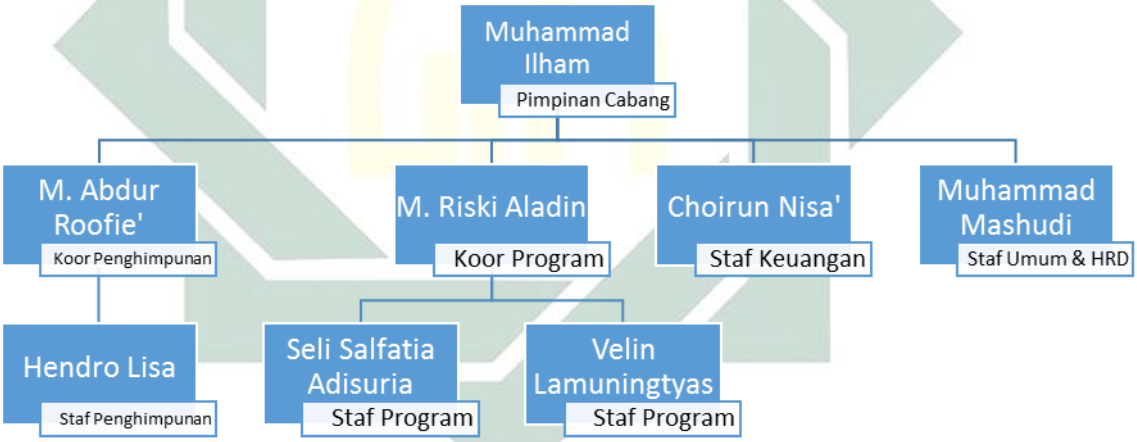
mengembangkannya. Semangat menjadikan DD sebagai LAZ yang semakin kokoh mampu menopang banyak hal yang dibutuhkan umat.

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

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.

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. 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.

c. Staff Fundraising

Staf *fundraising* atau penghimpunan, memiliki peran vital dalam proses berjalannya organisasi lembaga *non-profit*. Semakin besar 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

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

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

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

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).

	Staf Fundraising dan Program	**Staf Umum/Keuangan**
Gaji Pokok	1,550,000.00	1,500,000.00

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

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, 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

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

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, 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

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

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 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

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

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 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.

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. 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 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

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

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 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

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

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.

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.

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

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 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.

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

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 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

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

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)*

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

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

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 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

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

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.

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

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

lain-lain. 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 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)

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

			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
		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

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

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 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.

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

2.200.000,-. 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