

ng karyawan.

ek perlindungan terhadap keturunan, DD cabang Jawa Timur

berikan bantuan tunjangan melahirkan bagi karyawan kontrak

ki tidak ada kompensasi tidak langsung bagi karyawan perempuan

gandung atau melahirkan, DD cabang Jawa Timur memberikan

ng an istri dan anak bagi karyawan kontraknya. Bagi yang su

take home pay nya akan bertambah sebanyak 10 persen. Ken

iliki anak, DD cabang Jawa Timur akan memberikan tunjang

sar 7,5 persen dari *take home pay*, dengan syarat anak yang di

pai anak ketiga dan batas maksimal tunjangan untuk anak ada

lah Menengah Atas (SMA). Dari segi memelihara harta, suda

gandung atau melahirkan, DD cabang Jawa Timur memberikan tunjangan istri dan anak bagi karyawan kontraknya. Bagi yang sudah melahirkan, DD cabang Jawa Timur akan memberikan tunjangan *take home pay* nya akan bertambah sebanyak 10 persen. Kemudian bagi yang memiliki anak, DD cabang Jawa Timur akan memberikan tunjangan sebesar 7,5 persen dari *take home pay*, dengan syarat anak yang dijamin harus bersekolah di SD, SMP, atau SMA/SLTA. Batas maksimal tunjangan untuk anak adalah 3 orang per karyawan. Untuk anak ketujuh dan seterusnya, tidak ada tunjangan. Anak ketujuh dan seterusnya harus bersekolah di Sekolah Menengah Atas (SMA). Dari segi memelihara harta, sudah

utuhan yang belum dipenuhi yakni ketepatan waktu pemberian
gajinya selalu berubah-ubah. Sedangkan struktur gaji bagi karyawan
h memenuhi kebutuhan yakni berupa gaji pokok, upah lembur
an, tunjangan transport dan ada tunjangan telekomunikasi untuk
himpunan.

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 sebagainya⁷⁰”. 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 keturunan 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

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 lembur 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

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
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Kencana
- Dessler, Gary. 1998. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehalindo
- Djamil, Fathurrahman. 1995. *Metode Majelis 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

AGAMA

- JIWA**

- AKAL**

- ## KETURUNAN

- # HARTA

- [illegible]

