

# **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

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 tunjangan 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 sesuaiannya 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.

### 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<sup>68</sup> 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<sup>69</sup>”. 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

### 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<sup>70</sup>”. Dan implementasinya 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

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”<sup>71</sup>. 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

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.

5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang topik yang sama akan tetapi untuk aspek lainnya selain kompensasi, baik *dharuriyaat*, *hajjiyaat* 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 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)

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.html> diakses 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](http://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.eruslim.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
  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?