

**IMPLEMENTASI KOMPENSASI JASA KATERING
DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TELAAH MAQASHID SYARI'AH PADA DUTA KATERING JUNREJO
BATU MALANG JAWA TIMUR**

Tesis

Oleh:
Mufidatul Himmah
NIM 17801001



**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2020

**IMPLEMENTASI KOMPENSASI JASA KATERING
DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TELAAH MAQASHID SYARI'AH PADA DUTA KATERING JUNREJO
BATU MALANG JAWA TIMUR**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan Program Magister
Ekonomi Syariah

OLEH
Mufidatul Himmah
NIM 17801001

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul **“Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur”** ini telah diperiksa dan disetujui untuk di uji,

Malang,
Pembimbing I


Dr. H. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag.
NIP. 196201151998031001

Malang, 30 Januari 2020
Pembimbing II


Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si.
NIP. 197111081998032002

Malang,
Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah


Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., MA.
NIP. 197307192005011003

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul **“Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang”** ini telah diuji dan dipertahankan didepan sidang *online* dewan penguji pada tanggal 29 April 2020.

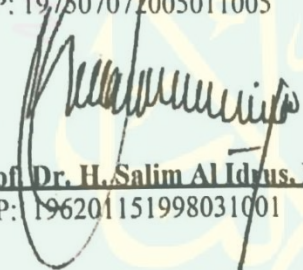
Dewan Penguji,


Eko Supravitno, S.E., M.Si, Ph.D
NIP: 197511091999030103

Ketua


Dr. H. Misbahul Munir, Lc. M.El
NIP: 197507072005011005

Penguji Utama


Prof. Dr. H. Salim Al Idrys, MM., M.Ag
NIP: 196201151998031001

Anggota


Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP: 197111081998032002

Anggota

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana,
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Prof. Dr. H. Sumbulah, M.Ag.
NIP: 19710826 199803 002

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mufidatul Himmah

NIM : 17801001

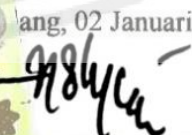
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Pascasarjana Program Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul **“Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur”** adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari hasil penelitian ini terbukti ada unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 02 Januari 2020


Mufidatul Himmah
 NIM. 17801001



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian tesis dengan judul “Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur” dengan baik dan tepat waktu.

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, pengarahan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menghaturkan rasa hormat sebagai penghargaan dalam rasa terimakasih yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., MA selaku Ketua Prodi Program Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Salim Al Idrus. MM.,M.Ag selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan saran dan kontribusi pemikiran dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana. S. Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan saran dan kontribusi pemikiran dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Keempat orang tua peneliti, Abah H. Fuadi Cholili dan Ibu Hj. Nafisah Djamil serta Bapak dan Ibu mertua peneliti, H. M. Mahfudz Munir dan Ibu Suhriyanti yang senantiasa menyemangati, memotivasi, mendampingi dan tiada henti mendoakan peneliti dalam proses penyelesaian tesis ini.
7. Mohammad Alief Hidayatullah M.E, suami tercinta yang selalu memberikan dukungan materiil maupun moril, perhatian dan pengertian selama studi.
8. Kakak dan adik peneliti, Dr. H. Ahmad Fawaid, M.Th.I, Tazkia Adila, dan Tutik Fitriah yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada peneliti.
9. Seluruh keluarga direktur dan karyawan Duta Katering yang selalu menyambut ramah kedatangan peneliti demi membantu melancarkan proses penelitian, khususnya Bapak H. Suhardjito beserta keluarga besar.
10. Teman-teman para “su”, mbak-mbak dan adik-adik tersayang kontrakan “Baity Jannaty” yang selalu mensupport peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
11. Sahabat seperjuangan An-Nabiel 18 MAK dan teman-teman seperjuangan di Pascasarjana Program Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namun memberikan banyak dukungan atas penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih dapat kekurangan. Hal ini disebabkan keterbatasan waktu, kemampuan, pengetahuan,

dan pengalaman yang dimiliki. Saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan ini selanjutnya.

Akhirnya, peneliti berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi peneliti dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

Malang, 02 Januari 2020
Peneliti,



Mufidatul Himmah
NIM. 17801001

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Persetujuan dan Pengesahan Tesis.....	iv
Pernyataan Keaslian Tulisan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Motto	xv
Persembahan	xvi
Abstrak Bahasa Indonesia	xvii
Abstrak Bahasa Inggris	xviii
Abstrak Bahasa Arab.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	18
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian	19
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	21
F. Definisi Istilah	31
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	37
A. Implementasi Kompensasi Jasa Katering.....	37
1. Pengertian Kompensasi.....	37
2. Tujuan Kompensasi.....	43
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	46
4. Bentuk-bentuk Kompensasi	47
5. Indikator Kompensasi	51
6. Manfaat Kompensasi.....	52
7. Pengertian Jasa Katering	52

B. Konsep Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Maqashid Syari'ah	55
1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan.....	55
2. Indikator Kesejahteraan.....	59
3. Tujuan Kesejahteraan.....	65
4. Kesejahteraan Perspektif Maqashid Syari'ah.....	65
a. Pengertian Maqashid Syari'ah	65
b. Tingkatan Maqashid Syari'ah	69
5. Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan	75
C. Kerangka Berpikir	77
BAB III : METODE PENELITIAN	78
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	78
B. Kehadiran Peneliti	78
C. Latar Penelitian	79
D. Data dan Sumber Penelitian	80
E. Teknik Pengumpulan Data	81
F. Teknik Analisis Data	85
G. Keabsahan Data.....	88
BAB IV : PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	91
A. Gambaran Umum Latar Penelitian	91
1. Profil Kecamatan Junrejo Kota Batu.....	91
2. Profil CV. Duta Katering	96
B. Paparan Data Dan Hasil Penelitian	101
1. Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur.....	101
2. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur dalam Pandangan Maqashid Syariah	115
a. Menjaga Agama	116
b. Menjaga Jiwa.....	117
c. Menjaga Akal	119
d. Menjaga Keturunan	121
e. Menjaga Harta.....	122
BAB V : PEMBAHASAN	125
A. Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur	125
1. Kompensasi Hibah Tanah Kavling/Insentif Karyawan.....	128
2. Pemberian Uang Prestasi.....	129
3. Family Gathering.....	130
4. Beasiswa Kepada Siswa Yang Berprestasi	130
5. Bantuan Biaya Kesehatan.....	131
6. Pengajian Rutin dan Sholat Maghrib Isya Berjamaah.....	131
7. Pemberian Sembako Janda dan Anak Yatim	132
8. Kegiatan Community Relations	132

B. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur dalam Pandangan Maqashid Syariah	139
1. Analisis Konsep Penjagaan Agama (<i>Hifdz al-din</i>).....	141
2. Analisis Konsep Penjagaan Jiwa (<i>Hifdz al-Nafs</i>).....	143
3. Analisis Konsep Penjagaan Akal (<i>Hifdz al-Aql</i>).....	144
4. Analisis Konsep Penjagaan Keturunan (<i>Hifdz al-Nasl</i>)	145
5. Analisis Konsep Penjagaan Harta (<i>Hifdz al-Maal</i>)	147
BAB VI : PENUTUP	150
A. Kesimpulan	150
B. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN.....	158



DAFTAR TABEL

1.1 Data Pangsa Pasar Duta Katering	10
1.2 Omset Duta Katering dalam Tiga Tahun Terakhir	11
1.3 Karyawan Duta Katering Sebanyak 378 orang.....	11
1.4 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	26
3.1 Panduan Wawancara Penelitian	83
4.1 Rincian Daerah Kota Batu	92
4.2 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Kota Batu Bulan November Tahun 2019.....	94
4.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian Kota Batu Tahun 2017	96
4.4 Daftar Kompensasi Jasa Katering Kepada Karyawan	103
4.5 Data Informan	107
4.6 Kompensasi dan Implementasi Jasa Katering.....	112
5.1 Daftar Karyawan Yang Mendapatkan Kompensasi Kavling	129

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan	46
2.2 Kerangka Berpikir	77
3.1 Model Analisis Data.....	88
4.1 Peta Wilayah Administrasi Kota Batu	93
4.2 Peta Kecamatan Junrejo	96
4.3 Struktur Organisasi Duta Katering.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Ijin Penelitian
2. Surat Keterangan Selesai Meneliti
3. Dokumentasi Kegiatan Penelitian
4. Lampiran Hasil Turnitin



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

(QS. ar-Ra'd : 11)



PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan dan ketulusan hati, saya persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercintaku, abah “H. Fuadi Cholili” dan Ibu “Hj. Nafisah Djamil, yang tiada henti mencurahkan doa disetiap sujudnya dan telah mencurahkan daya dan upayanya untuk pendidikan anak-anaknya.

Suami tercinta yang senantiasa mendukung dalam semua kegiatan akademik dan dalam menyelesaikannya. Serta

Demi kasih dan cinta pada mereka, Karya ini masih tiada artinya, tak sebanding dengan pengorbana yang tiada terhingga nilainya.

Tak lupa juga teruntuk saudara-saudari peneliti:

Kakak tercinta Dr. H. Ahmad Fawaid, M. Th.I dan adik tercinta Tazkia Adila yang selalu memberikan motivasi dan sebagai tempat curahan hati yang kaitannya dengan kehidupan masa depan.

Serta keponakan tercinta Moh. Zaim Rabbani dan, Moh. Najih Hanani dan Mbak Tutik Fitriah, A.M. Keb yang selalu memberikan semangat dan nasehat.

ABSTRAK

Himmah, Mufidatul. 2020. *Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur*. Tesis Program Studi Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (I) Prof. Dr. H. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag (II) Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S. Ag., M.Si.

Kata Kunci; Kompensasi Jasa Katering, Kesejahteraan Karyawan, Maqashid Syariah.

Pemberian kompensasi merupakan suatu kewajiban perusahaan demi meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pentingnya kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini dimaksudkan untuk memahami dan mendeskripsikan kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan telaah Maqashid Syariah pada Duta Katering Junrejo Batu Malang. Untuk mempermudah dalam pembahasan, penelitian ini dibagi dalam 2 fokus penelitian yang meliputi: 1) langkah-langkah implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang, 2) peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah pada Duta Katering Junrejo Batu Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Sedangkan, pengecekan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang diberikan secara langsung dan secara tidak langsung. Kompensasi secara langsung berupa gaji yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, yaitu dalam bentuk gaji mingguan. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa pemberian hibah tanah kavling / insentif karyawan, pemberian uang prestasi, mengadakan family gathering, beasiswa kepada anak-anak yang berprestasi, bantuan biaya kesehatan, pengajian rutin dan sholat maghrib isya berjamaah, pemberian sembako janda dan anak yatim dan kegiatan community relations yang dalam hal ini yaitu pengajian umum dalam memperingati tahun baru Islam, maulid nabi Muhammad SAW dan mengadakan jalan sehat. 2) Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering dalam pandangan maqashid syariah telah memenuhi kriteria al-kulliyah al-khomsah. Hal ini karena implementasi kompensasi jasa katering berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, dalam arti dapat memelihara lima hal yang dipersyaratkan, yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

ABSTRACT

Himmah, Mufidatul. 2020. *The implementation of Delivering order Compensation Increasing employee Prosperous Based on Maqashidus Syari'ah in Junrejo Batu Malang Catering*. Thesis Economy Syariah Program Master Program of Maulana Malik Ibrahim Islamic University, Guide: (I) Prof. Dr. H. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag (II) Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si.

Key Word: Delivering Order Compentation, Employee Prosperous, Maqashidus Syari'ah.

Compersation giving is a company's obligation in increasing employee prosperous life. The importance of employee prosperous life is to mantain employee working loyalty, to motivate and increase employee loyalty on company own. This research is to understand and descrip delivering order compensation in increasing employee prosperous life Based on Maqashidus Syariah in Junrejo Batu Malang Catering. To case the explanation, this research uses 2 methods these are 1) implementation of delivering order compansation steps in increasing employee prosperous life in Junrejo Batu Malang Catering. 2) employee prosperous life increasing based on Maqashidus Syariah in Junrejo Batu Malang Catering.

The research uses qualitatif method by study kasus research. Observation, interview and documentation are collecting data used. The analysis data are data reduction, data presented, conclution taken. Besided, for the validity data is using data triangulation.

Research result included that : 1) the implementation of delivering order compensation in increasing imployee prosperous life in Junrejo Batu Malang Catering is implemented by direct and indirect. Direct compensation is a salary given/paid based on work duration such month or week, in where, indirect compensation is such giving land piots, money salary, gathering family made, scholarship, health assistence, reciting together, praying together, giving basic food that conducted on community relation agenda such birth celebration of prophet Muhammad SAW and conducting enjoying healthy working. 2) Efforts to improve the welfare of Duta Katering employees in the view of maqashid sharia have met the criteria of al-kulliyah al-khomsah. This is because the implementation of compensation for catering services has implications for improving the welfare of employees, in the sense that it is able to maintain the five things that are required, namely maintaining religion, soul, mind, descent and property.

صورة تجريدية

الهمة. مفيدة. 2020. تنفيذ تعويض خدمة تقدم الطعام في محاولة لزيادة رفاهية الموظفين باعتبار مقاصد الشريعة في دوتا كيتريغ جونريجو باتو مالانج. رسالة لدراسة الاقتصاد الاسلامي بجامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية الاسلامية مالانج.

المشرف: 1.د. سالم العدروس الحاج الماجستير. 2.د. إلفي نور ديانا الماجستير الكلمة

المفتاحية: تعويض خدمة المطاعم استحقاقات الموظفين. مقاصد الشريعة.

ان تتقدم التعويض هو التزام من الشركة لتحسين رفاهية موظفين. أهمية رعاية الموظفين لمنعهم من الانتقال إلى شركات أخرى. زيادة الدافع وزيادة ولاء الموظفين على الشركة. يهدف هذا البحث إلى فهم ووصف التعويض عن خدمات تقدم الطعام في محاولة لتحسين رفاهية موظفين لدراسة مقاصد الشريعة في جونريجو باتو مالانج. لتسهيل هذه المناقشة. ينقسم هذا البحث إلى قسمين الذي يشمل: 1. خطوات تنفيذ تعويضات خدمات تقدم الطعام في محاولة لتحسين رفاهية الموظفين باعتبار مقاصد الشريعة.

استخدم هذا البحث مقارنة نوعية لنوع بحث حالة الدراسة د، ثم جمع البيانات عن طريقة الملاحظات والمقابلة، وتقنيات التوثيق وتشمل تقنيات تحليل البيانات الحد منها وعرضها واستخلاص النتائج. وفي نفس الوقت يتم التحقق من صحة البيانات باستخدام التقنيات الثلاثة.

وأظهرت النتائج ما يلي: تنفيذ تعويض عن خدمات تقدم الطعام في محاولة لتحسين رفاهية موظفين دوتا كيتريغ جونريجو باتو مالانج ثم تقدمه بشكل مباشر وغيره. تعويض مباشر هو في شكل رواتب ثم دفعها بانتظام بناء على فترة سماح ثابتة: وهو في شكل رواتب أسبوعية، في حين أن التعويض غير مباشر في شكل منع الأرض وحوافز الموظفين وإعطاء أموال الأداء، وعقد تجمع عائلي ومنحة الدراسة للأطفال الذين يتفوقون، وتكاليف الرعاية الصحية والتعليم الخاص روتينية وصلاة المغربين جماعة وتوفير الغذاء الأساسي للأرامل والأيتام وأنشطة العلاقات المجتمعية التي هي في هذه الحالة حفلات عامة في الاحتفال بالعام الإسلامي الجديد وعيد مولد النبي محمد صلى الله عليه وسلم وعقد نزهة صحية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu perusahaan harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, sehingga sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang urgen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara tersebut diharapkan karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan sudah terbekali dengan pendidikan dan pelatihan yang tentu berhubungan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada hakekatnya adalah hak para karyawan dan merupakan

kewajiban dari pihak perusahaan dalam mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan diperhatikan kesejahteraannya, para karyawan akan lebih memilih tetap bertahan bekerja karena dinilai perusahaan adil dalam memperlakukan para karyawannya dan mengerti apa yang mereka harapkan.

Kesejahteraan memang sangat menarik untuk diperbincangkan dan dikaji lebih mendalam, baik kesejahteraan dilihat dari sisi pendapatan¹ maupun dari terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidup seperti material, spiritual, dan sosial dengan harapan dapat hidup layak dan mampu mengembangkan dirinya, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya,² ataupun dari sisi kebarakahannya, sebagian orang berasumsi bahwa kesejahteraan bukan hanya dilihat dari materi tetapi ketenangan hidup, ketenangan beribadah yang semakin hari ibadah semakin baik.

Asshiddique berpendapat dalam penelitian Wuryanti Koentjoro³ bahwa setiap muslim yang sadar akan pentingnya manfaat ajaran sosial-

¹ Muhammad Sukami, *Kebijakan Ekonomi dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), 127.

² Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Kesejahteraan Sosial 2009*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 4

³ Wuryanti Koentjoro, "Rasional Syariat Islam Membawa Kesejahteraan Umat", *Majalah Ilmiah Sultan Agung*, 125, (November, 2011), 3.

politik Islam dalam kehidupan bermasyarakat tentu akan bekerja sama dan saling mendukung sesamanya untuk memberlakukan syariat sosial Islam agar diaplikasikan dalam pengelolaan tatanan sosialnya (bangsa-negara) menjadi tatanan sosial yang aman dan sejahtera.

Program peningkatan kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efektifitas kerja, dan meningkatkan laba. Program peningkatan kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja karyawan tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta karyawan sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik dengan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Bahkan di Barat yang terkenal sekuler pun, marak kajian yang mengaitkan unsur kesejahteraan spiritual ke berbagai aspek. Kajian

kesejahteraan spiritual pun banyak dikaitkan dengan dunia kerja, kewirausahaan, kepemimpinan, dan keagamaan.⁴ Khususnya di dunia bisnis, kesejahteraan spiritual semakin dilirik untuk diambil nilai dan penerapannya bagi manajemen bisnis di tengah guncangan kondisi akibat berbagai hal, seperti ambisi mencapai profit tinggi dan mengesampingkan nilai-nilai spiritual yang berdampak negatif bagi kondisi bisnis. Banyak penelitian yang menunjukkan hasil positif dari penerapan strategi memasukkan unsur kesejahteraan spiritual dalam bisnis sehari-hari, di mana pelaku bisnis diarahkan untuk menjadikan kegiatan bisnisnya bersinergi dengan alam, lebih mementingkan keseimbangan bukan eksploitasi, lebih mementingkan kestabilan jangka panjang bukan profit jangka pendek semata.⁵

Menurut penelitian konsultan bisnis sekaligus professor di Universitas Colorado, Gay Hendricks, Ph.D dalam bukunya yang berjudul “The Corporate Mystic” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penerbit Kaifa (1996) menunjukkan bahwa CEO kelas tinggi memiliki spiritual yang kuat. Mereka memegang nilai-nilai spiritual sampai ke dunia bisnis. Pribadi yang seperti ini hidupnya lebih dinamis, stabil dan optimis. Sebenarnya dalam Islam tidak ada pemisahan antara spiritual dan bisnis. Seperti itulah yang dicontohkan Rasulullah SAW dan para sahabat. Mereka mengaplikasikan nilai-nilai spiritual ke seluruh aspek kehidupan. Mereka

⁴ Moh Zain bin Mubarak, “Spiritualitas dan Kesejahteraan Insan: Motivasi Pencapaian Usahawan Berjaya di Kelantan”, dalam *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, (Malang: Psychology Forum UMM, 2015), 603-613.

⁵ M. Luthfi Hamidi, *Quranomics: The Crisis-Krisis Manalagi Yang Engkau Dustakan*, (Jakarta: Republika, 2012), 340.

membawa nilai-nilai masjid ke pasar. Ini mencerminkan ajaran Islam yang komprehensif dan integral.

Bisnis dengan tetap menjaga nilai-nilai etika, bukan sesuatu yang tidak mungkin. Sebab, berdasarkan fakta, banyak perusahaan-perusahaan yang hancur karena tidak menjaga etika dalam berbisnis. Salah satunya adalah perusahaan energi ENRON yang didirikan di AS tahun 1985. perusahaan tersebut bangkrut karena skandal keuangan. Akibatnya, nilai sahamnya jatuh dari \$95 menjadi 45 sen. Bahkan, 20 ribu orang karyawannya kehilangan dana simpanan pensiun. Sebagian pengamat menyatakan bahwa hal ini bahkan dianggap telah membawa implikasi politik dan ekonomi yang lebih luas ketimbang tragedi WTC.

Saat ini, masyarakat Indonesia dihadapkan pada persoalan kesenjangan sosial, ketidaksejahteraan, tantangan global, tantangan kesempatan kerja dan permasalahan lain yang semakin kompleks. Sehingga diperlukan tindakan untuk bekerja dengan berperilaku ekonomi.⁶

Tantangan utama pembangunan dewasa ini adalah tantangan kesempatan kerja. Banyak orang yang memerlukan pekerjaan, sementara lapangan kerja formal yang baru relatif sedikit dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada, ironisnya dengan lowongan kerja yang ada tidak dapat terisi oleh mereka yang memerlukan pekerjaan karena tidak memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang diminta. Angkatan kerja tersebut memang berpendidikan rendah serta tidak memiliki keterampilan

⁶ Dinnul Alfian Akbar, “perilaku Ekonomi Terhadap Tingkat Kesejahteraan Hidup Masyarakat pada Kelompok Tani Raden Menong Desa Belambangan Kecamatan Buay Runjung Muaradua Oku Selatan,” *Jurnal Hukum Ekonomi Islam*, (2007), 1-20.

khusus sehingga mereka mencari dan berusaha sendiri dalam berbagai industri kecil. Industri kecil merupakan lahan yang subur untuk menciptakan wirausaha.

Industri kecil yang mempunyai kegiatan tetap, kesinambungan ataupun musiman, ternyata mampu menyerap tenaga kerja yang terbesar saat ini dan tidak membutuhkan *skill* khusus untuk menjadi karyawan. Lebih-lebih yang berada di daerah pedesaan yang mana sektor pertanian masih menjadi faktor utama mata pencahariannya. Sampai dengan tahun 1990 sektor pertanian masih menjadi penyumbang utama dalam membentuk Produk Domestik Bruto.

Namun sesudah itu posisi tersebut telah diambil oleh sektor industri. Hal ini sesungguhnya memprihatinkan, bukan karena sektor pertanian tidak berkembang, melainkan besarnya proporsi tenaga kerja yang bekerja disektor tersebut. Tambahan pula kualitas sehingga produktivitasnya rendah.⁷

Penduduk Indonesia yang sebagian besar tinggal di pedesaan umumnya bekerja disektor pertanian, padahal kontribusi sektor pertanian terhadap produk Domestik Bruto dan penyerapan tenaga kerja semakin menurun. Kontribusi pertanian terhadap Produk Domestik Bruto pada tahun 1992 mencapai 34% sedangkan pada tahun 1993 menurun menjadi 19%, akan tetapi sektor pertanian masih dibebani lebih dari 10 tenaga kerja sedangkan pada sektor industri hanya menampung 20 tenaga kerja, padahal

⁷ Dumairi, *Perekonomian Indonesia*, (Yogyakarta: Erlangga, 1997), 206-207

sumbangan terhadap Produk Domestik Bruto meningkat dari 9,2% menjadi 21%.⁸

Peranan industri kecil semakin penting apabila disektor pertanian terjadi pergeseran dan mekanisme dibidang usaha tani. Keadaan ini akan memungkinkan sebagai alternatif yang dapat diambil dengan memasuki industri yang berskala kecil. Pilihan tersebut sesuai dengan kenyataan yang ada bahwa industri kecil tidak membutuhkan pendidikan dan keterampilan serta modal yang dibutuhkan relatif kecil.⁹

Pentingnya usaha kecil telah disadari baik oleh masyarakat ataupun pemerintah, terbukti adanya perhatian yang menggembirakan dari pemerintah. Berbagai keringanan dan kemudahan disediakan pemerintah Indonesia untuk membina usaha kecil, misalnya memberi keringanan pajak, kemudahan dalam perizinan dan kemudahan mendapat kredit khusus yang telah disediakan pemerintah.

Ada beberapa alasan yang mendukung pentingnya pengembangan industri kecil antara lain :

1. Potensi terhadap penciptaan dan perluasan tenaga kerja bagi pengangguran.
2. Untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar.
3. Untuk menumbuhkan skill yang dimiliki oleh masyarakat.¹⁰

⁸ Boediono, *Teori Pembangunan Ekonomi*, (Yogyakarta: Erlangga, 1997), 206-207.

⁹ Lincoln Arsyad, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004), 236.

¹⁰ Soni Sumarsono, *Ekonomi Manajemen dan Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*, (Jakarta: Graha ilmu, 2003), 109.

Bisnis merupakan kegiatan tak asing lagi di telinga masyarakat serta merupakan salah satu kegiatan untuk mendapatkan penghasilan.¹¹ Salah satu bentuk dari menjalankan bisnis yaitu dengan usaha penyediaan makanan dan minuman jadi/ usaha boga, atau lebih dikenal dengan istilah Katering.

“Katering” merupakan salah satu bisnis yang berkembang pesat di Indonesia yang bergerak dibidang jasa boga. Mengingat jumlah penduduk Indonesia dari tahun ke tahun yang terus mengalami peningkatan menyebabkan kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap pangan semakin meningkat pula. Untuk itu, bisnis katering ini adalah salah satu bisnis yang banyak diminati oleh masyarakat karena dianggap memiliki tingkat pengembalian modal yang relatif cepat dan dapat menarik kebutuhan primer masyarakat. Jasa katering mencakup usaha penjualan makanan jadi (siap dikonsumsi) yang terselenggara melalui pesanan-pesanan untuk berbagai kebutuhan pelanggan, misalnya perayaan, hajatan, pesta, seminar, rapat, dan lainnya dimana biasanya makanan jadi yang dipesan diantar ke tempat tujuan.

Di era globalisasi saat ini dimana persaingan dan tantangan dalam dunia bisnis semakin ketat, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Kegagalan yang dialami suatu perusahaan disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun karena kurang baiknya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber Daya Manusia

¹¹ Huda Latifa, *Analisis Aspek Bisnis dan Manajemen Risiko Pada Bisnis Catering Diet Sehat “Dapur Mentik”*, Thesis MA, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), 2.

(SDM) dalam hal ini karyawan, harus diakui posisi karyawan sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Apabila perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat, dengan menanamkan prinsip ini perusahaan terus berupaya untuk menjadikan usaha ini menjadi sukses agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada di dalamnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Duta Katering selalu menanamkan keseluruhan bawahannya untuk berusaha keras dalam bekerja, beribadah, berdo'a dan bertawakkal kepada Allah SWT, bukan hanya pada bawahan, pemimpin juga wajib mencontohkan perilaku yang sesuai dengan apa yang ditanamkan pada bawahannya.

Duta Katering adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa boga yang menangani makanan dan minuman untuk setiap event. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan jasa boga terbesar di Kota Malang yang merupakan vendor katering yang direkomendasikan di beberapa blog wedding service di Malang dan blog personal yang memberikan testimoni tentang Duta Katering. Selain itu, Duta Katering juga telah memperoleh berbagai sertifikat baik nomor izin depkes dan sertifikat halal dari MUI. Perusahaan yang memiliki karyawan sekitar 378 orang ini juga telah mampu mengelola konsumsi pada beberapa event besar termasuk acara kenegaraan di wilayah Jawa Timur. Bahkan, beberapa waktu telah

berperan serta dalam mensukseskan acara-acara di daerah setempat (Kelurahan Dadaprejo).

Duta Katering juga termasuk perusahaan yang sangat menjaga kualitas produk dan sangat mengedepankan kepuasan pelanggan. Sebagai perusahaan yang berdiri sejak tahun 1991, Duta Katering sudah dikenal di Malang Raya (Batu, Malang Kota dan Kabupaten) dan daerah sekitarnya seperti Jombang, Kediri, Madiun, Surabaya, Jakarta, Pamekasan, Sumenep, Banyuwangi, Tuban, Jember, Pasuruan, Kudus, Demak, Bojonegoro dan Cepu Jawa Tengah¹². Berikut adalah data beberapa daerah lingkup pemasaran oleh Duta Katering.

Tabel 1.1
Data Pangsa Pasar Duta Katering

Tahun	Wilayah Pangsa Pasar
1991-1999	Malang Raya
2000-2003	Jombang dan Kediri
2004-2009	Madiun, Pasuruan, dan Bangil
2010-2015	Surabaya, Sidoarjo, Jember, Probolinggo, dan Lumajang
2016-2018	Jakarta, Tuban, dan sumenep
Awal 2019	Banyuwangi, Kudus, Demak, Bojonegoro dan Cepu Jateng

Sumber : Data Periodik PT. Duta Katering tahun 2019

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa Duta Katering hingga saat ini mengalami peningkatan yang terus menerus dan dapat dibuktikan dengan terus bertambahnya jumlah client pada setiap tahun. Sebagaimana menurut Ibu Gustiningsih Sri H selaku wakil manager Duta Katering bahwa omset

¹² Gustiningsih Sri H, Wawancara (Malang, 22 Mei 2019)

Duta Katering pada tahun 2018 mencapai 46 M¹³ dengan kata lain Duta Katering mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya. Adapun omzet Duta Katering dalam tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Omset Duta Katering dalam Tiga Tahun Terakhir

No	Tahun	Omset
1	2016	42 miliar
2	2017	43 miliar
3	2018	46 miliar

Sumber : Dokumen Duta Katering Tahun 2019

Dengan demikian omset Duta Katering di tiga tahun terakhir dari tahun 2016-2018 meningkat secara signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan terus bertambahnya jumlah client pada setiap tahun.

Dengan data karyawan sebanyak 378 orang, Duta Katering mampu berevolusi dengan pesat dan baik, terbukti unit usaha produksi kuliner ini hampir setiap hari dibanjiri oleh orderan baik itu event biasa, catering kantor, wisuda atau perweddingan. Menurut Ibu Gustiningsih Sri H bahwa kapasitas produksi Katering mencapai 10 event per hari atau setara dengan 18.000 – 20.000 porsi per hari.¹⁴

Adapun dibawah ini pemetakan ketenagakerjaan karyawan Duta Katering adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Karyawan Duta Katering sebanyak 378 orang

Jumlah	Tugas
8	Supir
15	Gudang
35	Perkantoran

¹³ Gustiningsih Sri H, wawancara (Malang, 25 Mei 2019)

¹⁴ Gustiningsih Sri H, wawancara (Malang, 25 Mei 2019).

120	Bagian casual (pelayanan) putera
120	Bagian casual (pelayanan) puteri
80	Koki

Sumber : Data Periodik PT. Duta Katering tahun 2019

Dari tabel 1.3 diatas karyawan sebanyak 378 orang tersebut yaitu 70% berasal dari kelurahan Dadaprejo, 20% berasal dari luar kelurahan Dadaprejo dan 10% berasal dari luar kecamatan. Hal ini merupakan salah satu keunikan dari Duta Katering karena tujuan dari kegiatan bisnis syariah tidak hanya ingin mendapatkan keuntungan secara halal, namun juga seharusnya mempertimbangkan aspek, baik aspek lingkungan maupun aspek sosial dan yang dapat memberikan kenyamanan, menebar manfaat dan dapat mensejahterakan. Sejalan dengan tujuan tersebut, Duta Katering termasuk salah satu bagian usaha dari perusahaan CV. DHARMA UTAMA (DUTA PAINT) yang tidak hanya sekedar mencari profit semata, melainkan memberdayakan masyarakat di Kelurahan Dadaprejo dan mengangkat perekonomian masyarakat dengan memberdayakan warga sekitar yang kurang memiliki keterampilan untuk bekerja di Duta Katering. Sebab, perusahaan ini memiliki peran penting dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan tujuan menciptakan lapangan kerja yang padat karya sehingga dapat menampung tenaga kerja sebanyak mungkin dari masyarakat sekitar serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar baik moril maupun materil. Untuk itu, inilah alasan mengapa karyawan Duta Katering dominan berasal dari masyarakat sekitar.¹⁵

¹⁵ Dina, Wawancara (Malang, 28 Mei 2019).

Untuk menjalankan sebuah bisnis katering yang sukses, diperlukan manajemen kompensasi pengelolaan yang profesional demi mencapai sebuah keberhasilan. Dalam hal ini bentuk implementasi manajemen kompensasi Duta Katering dapat dicapai diantaranya dengan pemberian hibah tanah kavling, memberikan penghargaan di setiap akhir tahun pada karyawan yang memiliki kinerja bagus, memberikan bantuan beasiswa kepada karyawan yang kurang mampu, memberikan bantuan biaya kesehatan bagi keluarga karyawan, kegiatan sholat maghrib dan isya berjamaah bersama pimpinan, pengajian rutin setiap malam sabtu, selasa dan kamis dan menanamkan kepercayaan terhadap karyawan serta menciptakan hubungan kekeluargaan dilingkungan perusahaan. Hal tersebut merupakan bentuk implementasi manajemen kompensasi yang telah berjalan dengan baik dan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering. Karyawan menjadi modal penting bagi keberhasilan Duta Katering dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Reward yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh perusahaan dan merasa bahwa perusahaan serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Dan hal ini menjadi suatu keunikan tersendiri yang ada pada CV. Duta Katering.

Menurut wawancara dengan Ibu Gustiningsih Sri H selaku wakil pimpinan CV. Duta Katering bahwa sistem kompensasi hibah tanah kavling dikhususkan kepada karyawan yang masa kerjanya mencapai 10 tahun untuk karyawan tetap dan 15 tahun untuk karyawan tidak tetap. Hingga saat

ini karyawan yang terhitung mendapatkan tanah kavling tersebut sebanyak 57 orang. Kemudian Ibu Gusti menambahkan bahwa tidak hanya kompensasi hibah tanah kavling yang diberikan kepada karyawan, kompensasi lainnya seperti memberikan uang prestasi kepada karyawan yang berkinerja positif, dan hingga saat ini karyawan yang mendapatkan uang prestasi tersebut kurang lebih dari 300 karyawan.¹⁶

Eni sebagai Kep. Administrasi Bag. Keuangan sekaligus sebagai karyawan yang menerima hibah tanah kavling menceritakan bahwa pemilik Duta Katering tersebut memiliki jiwa spiritual yang tinggi, dermawan, ringan tangan, dekat dengan masyarakat dan karyawan, juga menjadi donatur terbesar masjid-masjid dan Pesantren di Kelurahan Dadaprejo. Alasan inilah yang membuat Ibu Eni merasa nyaman dan betah bekerja di Duta Katering.¹⁷

Selain hibah tanah kavling, Duta Katering turut memberikan bantuan berupa beasiswa pendidikan dan biaya kesehatan kepada karyawan yang kurang mampu. Hal ini berangkat dari keprihatinan pimpinan CV. Duta Katering terhadap sesama serta demi menciptakan hubungan kekeluargaan dilingkungan perusahaan.

Senada dengan apa yang diceritakan Ibu Eni, Ibu Dina sebagai karyawan yang mendapatkan bantuan biaya kesehatan bahwa pemilik Duta Katering tersebut adalah orang yang ringan tangan, sehingga karyawan yang membutuhkan bantuan akan dibantu oleh pimpinan Duta Katering. Alasan

¹⁶ Gustiningsih Sri H, *wawancara* (Malang, 22 Mei 2019).

¹⁷ Eni, *Wawancara* (Malang, 15 September 2019)

inilah yang membuat Ibu Dina merasa nyaman dan betah bekerja di Duta Katering.¹⁸

Selain memberikan reward kepada karyawan produktifnya, dalam lingkup hubungan dengan masyarakat, Duta Katering sering mengadakan program kegiatan *community relations* di lingkup wilayah Kelurahan Dadaprejo. Aktivitas *community relations* yang biasa dilakukan Duta Katering diantaranya turut berpartisipasi dalam kegiatan peringatan hari besar Islam (1 Muharram, Maulid Nabi, Idul Fitri dan Idul Adha) yang biasa diadakan kelurahan setempat, memberi sumbangan konsumsi dan fasilitas untuk kegiatan pengajian kelurahan, mengadakan jalan sehat yang diadakan kelurahan setempat, bahkan berperan aktif dalam mengurangi pengangguran di Kelurahan Dadaprejo dengan memberdayakan masyarakat yang kurang memiliki keterampilan untuk bekerja di Duta Katering.

Penelitian yang dilakukan oleh Yenita Salim Handayani (2016), mengenai Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya, memaparkan temuan dalam penelitiannya bahwa faktor utama yang mempengaruhi kebijakan manajemen kompensasi adalah kondisi keuangan perusahaan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh UD. Mekar Jaya adalah kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi non finansial berupa penghargaan untuk karyawan, jenjang karir dan bantuan untuk karyawan atas masalah yang dihadapi oleh karyawan.¹⁹

¹⁸ Dina, *Wawancara* (Malang, 20 September 2019)

¹⁹ Yenita Salim Handayani, "Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya Mojokerto", *Jurnal Agora* 4, No. 2, (2016). 197.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibojo dan Asabi (2014), yang mendukung adanya hubungan antara manajemen kompensasi dengan kesejahteraan karyawan dalam sebuah perusahaan, menjelaskan bahwa manajemen kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini berarti, ketika dalam sebuah perusahaan memiliki manajemen kompensasi yang baik dan jelas dan terjalin baik dengan karyawan maka karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja sehingga jika kinerja karyawan mengalami peningkatan maka kesejahteraan karyawan juga meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Samsul Huda (2014), yang membahas mengenai Peran Catering Ibu Supardi dalam Pemberdayaan Masyarakat. Dalam penelitian ini membahas peran catering Ibu Supardi dalam memberdayakan masyarakat sekitar Desa Purbayan yang juga menjadi karyawan yang meliputi cakupan bidang pemberdayaan, yaitu peningkatan skill dan peningkatan spiritual karyawan dan perusahaan.

Berbeda dengan beberapa peneliti diatas, dalam penelitian ini peneliti lebih fokus membahas implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan yang diukur dengan menggunakan metode *maqashid syariah* yang selama ini merupakan bentuk implementasi manajemen kompensasi yang telah berjalan dengan baik dan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan dan pengentasan kemiskinan.

Sehingga berdasarkan konteks diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan telaah maqashid syariah. Karena diharapkan karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan sehingga dalam menjalankan hidup dan kehidupannya, karyawan dapat menjaga prinsip dasar Hak Azasi Manusia sesuai tuntutan syari'ah yang terangkum dalam 5 (lima) unsur. Menjaga kelima unsur tersebut dapat ditempuh dengan dua cara yaitu : Pertama, dari segi adanya (*min nahiyyati al- 'wujud*) yaitu dengan cara menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaannya. Kedua, dari segi tidak ada (*min nahiyyati al- 'adam*) yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan perkembangan maqashid al-Ghazali yang merupakan ulama besar dan pakar berbagai ilmu keislaman. Oleh karena itu, al-Ghazali mencetuskan istilah perlindungan (*al-hifdz*) terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sehingga al-Ghazali mengurutkan kebutuhan yaitu, *hifdz al-diin* (menjaga Agama), *hifdz al-nafs* (menjaga jiwa), *hifdz al- 'aql* (menjaga akal), *hifdz al-nasl* (menjaga keturunan), *hifdz al-mal* (menjaga harta). Karena tidak menutup kemungkinan kesuksesan yang diraih oleh Duta Katering mampu menjadikan percontohan jasa katering lainnya.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut

mengenai **“Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syari’ah Pada Duta katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur”**.

B. Fokus Penelitian

Sebagaimana paparan diatas sebelumnya, penelitian ini akan di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur ?
2. Bagaimana peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dan latar belakang di atas, memiliki beberapa tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Mengungkap dan mengkaji implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur.
2. Mengungkap dan mendeskripsikan peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Hal penting dalam sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan dan diterapkan setelah terungkapnya hasil dari sebuah penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan setelah penelitian ini berlangsung adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan ilmu bagi aktivitas akademik khususnya tentang Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam syariah enterprise theory. Selain itu, bagi perkembangan penelitian dibidang kesejahteraan karyawan dan maqashid syari'ah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

- 1) Dapat diajukan peneliti untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat ujian akhir Program Pascasarjana Strata Dua (2) program studi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2) Memberi pengalaman yang berharga dalam pengetahuan keilmuan peneliti sebagai bekal menuju tahap pendidikan yang lebih tinggi dengan berhadapan langsung bersama para pelaku ekonomi di lapangan

b. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menciptakan hasil karya serupa yang lebih lengkap dan sempurna dari penelitian ini.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan :

- 1) Dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan pendapatan ekonomi serta mensejahterakan melalui adanya CV. Duta Katering tersebut.
- 2) Dapat dijadikan sebagai acuan untuk menghadapi problematika yang mungkin mengalami kesulitan dalam mendapatkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar yang membutuhkan untuk meningkatkan pendapatan ekonomi.
- 3) Dapat dijadikan pelajaran berharga bagi perusahaan lain untuk mensejahterakan karyawan agar mampu diterapkan di perusahaan katering lainnya.

d. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat bagi lembaga terkait yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan CV. Duta Katering.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Penelitian mengenai Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur sejauh penelusuran peneliti belum pernah dilakukan. Diantara hasil penelitian terkait adalah sebagai berikut :

Teti Ernawati (2014), dengan judul *“Analisis Implementasi Kompensasi Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa implementasi kompensasi karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru. Dalam penelitian ini metodologi yang digunakan adalah analisis deskriptif dimana sampel yang digunakan adalah karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru, dan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru yang meliputi gaji dan tunjangan, menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan termasuk dalam kategori baik.²⁰

Ahmad Samsul Huda (2014), dengan judul *“Peran Catering Ibu Supardi dalam Pemberdayaan Masyarakat”*. Dalam penelitian ini fokus penelitian ditujukan bahwa peran catering Ibu Supardi dalam memberdayakan masyarakat sekitar Desa Purbayan yang juga menjadi

²⁰ Teti Ernawati, “Analisis Implementasi Kompensasi Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru”, *Jom FISIP* Vol 01, No. 02 Oktober (2014), 1.

karyawan yang meliputi cakupan bidang pemberdayaan, yaitu peningkatan skill dan peningkatan spiritual karyawan dan perusahaan.²¹

Edrick Leonardo (2015), dengan judul *“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA”*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia, hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.²²

Rohma Vihana Enggardini (2017), dengan judul *“Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan bagi karyawan pusat penelitian kopi dan kakao masih pada peringkat dharuriyat.²³

Aan Hardiyana (2016), dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan”*. Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja

²¹ Ahmad Samsul Huda, *Peran Catering Ibu Supardi dalam Pemberdayaan Masyarakat, Tesis*, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), 1

²² Edrick Leonardo, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia”, *Agora* Vol 3, No. 02 (2015), 28.

²³ Rohma Vihara Enggardini, “Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Terapan*, 04, No. 08 (2017), 20

karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan dimana kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan²⁴

Faizul Abrori (2018), dengan judul *“Wisata Halal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus di Pantai Syariah Pulau Santen Banyuwangi)”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya wisata halal di Pulau Santen Karangrejo Banyuwangi ini berhasil dalam mensejahterakan masyarakat setempat di daerah wisata, yang meliputi aspek ekonomi, sosial dan lingkungan pada wisata halal. Dengan adanya wisata syariah masyarakat setempat pendapatannya perkapita meningkat dari sebelumnya, disamping itu dengan adanya wisata ini mengurangi jumlah pengangguran karena untuk pengelolaan wisata ini melibatkan masyarakat setempat yang andil di dalamnya.²⁵

Darnita Leoni Saputri (2018), dengan judul *“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Hotel Grand Central Pekanbaru”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada

²⁴ Aan Hardiyana, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 02 (Oktober 2016), 103.

²⁵ Faizul Abrori, *Wisata Halal dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus di Pantai Syariah Pulau Santen Banyuwangi)*, Tesis MA, (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 1.

hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di perusahaan.²⁶

Izzah Dienillah (2019), dengan judul *“Analisis Pengaruh Perilaku Produsen Terhadap Pemberdayaan dan Kesejahteraan Petani dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi pada Petani Kopi Kecamatan Sumber Wringin Kabupaten Bondowoso)”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung. Adapun pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah (1) Perilaku produsen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberdayaan di Kecamatan Sumber Wringin Kabupaten Bondowoso. (2) Perilaku produsen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan petani di Kecamatan Sumber Wringin Kabupaten Bondowoso. (3) Pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan petani di Kecamatan Sumber Wringin Kabupaten Bondowoso. Selain itu, dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung yang menyatakan bahwa perilaku produsen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan petani melalui pemberdayaan petani.²⁷

Fadllan (2016), dengan judul *“Konsep Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Syari’ah”*. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kesejahteraan dalam konteks

²⁶ Darnita Leoni Saputri, “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Hotel Grand Central Pekanbaru”, *Jom FISIP* Vol 05, No. 01 April (2018), 1.

²⁷ Izzah Dienillah, *Pengaruh Perilaku Produsen Terhadap Pemberdayaan dan Kesejahteraan Petani dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi pada Petani Kopi Kabupaten Bondowoso, Tesis MA, (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 1.*

ekonomi Islam jika direlevansikan dengan sudut pandang maqashid syari'ah. Kesejahteraan ini dalam ilmu ekonomi selalu menjadi bahasan yang tak ada habisnya. Selalu menjadi topik utama, karena kesejahteraan selalu diorientasikan dengan materi dan self interest. Orientasi ini tentu bertolak belakang dengan kesejahteraan jika dipandang dari sudut ekonomi Islam, karena tidak sesuai dengan tujuan Syariah (maqashid Syariah) pada umumnya.²⁸

Rosni (2012), dengan judul *“Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat nelayan yaitu 42 responden (63,63%) tergolong dalam prasejahtera, 21 responden (31,81%) tergolong dalam sejahtera I, dan 3 responden (4,56%) tergolong dalam sejahtera II. Jika dikaitkan dengan Upah Minimum Kabupaten Batubara tahun 2016 yaitu sebesar Rp.2.313.625 maka seluruh responden masuk dalam kategori miskin, masyarakat prasejahtera pendapatannya Rp 897.000, masyarakat sejahtera I Rp 1.149.000, dan masyarakat sejahtera II Rp 1.470.000.²⁹

Ika Rinawati (2020), dengan judul *“Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)”*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Greenfield belum

²⁸ Fadllan, *Konsep Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam; Perspektif Maqashid Syari'ah*, Tesis, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016). 1

²⁹ Rosni, “Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara”, *Jurnal Pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 9 (Mei, 2017), 53.

mencapai kesejahteraan masalah secara maksimal, yang dibuktikan dengan tidak terjawabnya semua indikator peneliti yaitu penjagaan kelima unsur Maqashid Syariah (*Kulliyat al-khamsah*) yakni *hifdz din*, *hifdz nafs*, *hifdz aql*, *hifdz nasl* dan *hifdz maal*. Sedangkan kurangnya pencapaian kesejahteraan masalah disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah latar belakang pendidikan dan kurangnya keterampilan untuk mencari pekerjaan sampingan.³⁰

Untuk mempermudah memahami orisinalitas atau hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, berikut ini disajikan dalam bentuk tabel, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4

Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Teti Ernawati, 2014	Analisis Implementasi Kompensasi Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru	Penelitian tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan	Pada penelitian ini fokus pada karyawan Duta Katering, sedangkan penelitian terdahulu fokus pada karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru	Penelitian saat ini fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering dan Melihat tingkat kesejahteraan karyawan dengan perspektif

³⁰ Ika Rinawati, "Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)", *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 5 No 1, Mei, 2020, 27.

					maqashid syari'ah
2	Ahmad Samsul Huda, 2014	Peran Catering Ibu Supardi dalam Pemberdayaan Masyarakat	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang catering.	Penelitian ini lebih mengedepankan pendekatan dari segi maqashid syariah sementara penelitian terdahulu bersifat umum.	Meneliti kesejahteraan karyawan menurut perspektif maqashid syari'ah
3	Edrick Leonardo, 2015	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA	Penelitian tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan	Penelitian ini lebih fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering, Sedangkan penelitian terdahulu fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. KOPANITIA	Penelitian saat ini fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering dan Melihat tingkat kesejahteraan karyawan dengan perspektif maqashid syari'ah
4	Rohma Vihana Enggardini, 2017	Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat	penelitian ini sama-sama meneliti tentang kesejahteraan	Perbedaan terletak pada obyek penelitian, penelitian disini meneliti	Meneliti kesejahteraan karyawan perspektif maqashid syari'ah

		Penelitian Kopi dan Kakao	aan karyawan dengan menggunakan perspektif Maqashid Syariah.	di Duta Katering	
5	Aan Hardiyana, 2016	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan	Penelitian tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan	Penelitian ini lebih fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering, Sedangkan penelitian terdahulu fokus pada kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan	Penelitian saat ini fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering dan Melihat tingkat kesejahteraan karyawan dengan perspektif maqashid syari'ah
6	Faizul Abrori, 2018	Wisata Halal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus di Pantai Syariah Pulau Santen Banyuwangi)	Penelitian ini sama-sama membahas tentang kesejahteraan dan sama-sama menjadikan maqashid syariah sebagai alat untuk	Berbeda pada obyek yang diteliti yaitu meneliti tingkat kesejahteraan karyawan sementara penelitian terdahulu memakai obyek masyarakat wisata halal pulau Santen	Jenis penelitian ini menitikberatkan kepada kesejahteraan karyawan dalam perspektif maqashid syariah.

			mengukur kesejahteraan.	Banyuwangi	
7	Darnita Leoni Saputri, 2018	Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Hotel Grand Central Pekanbaru	Penelitian tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan	Penelitian ini lebih fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering. Sedangkan penelitian terdahulu fokus untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan	Penelitian saat ini fokus pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan Duta Katering dan Melihat tingkat kesejahteraan karyawan dengan perspektif maqashid syari'ah
8	Izzah Dienillah, 2018	Analisis Pengaruh Perilaku Produsen Terhadap Pemberdayaan dan Kesejahteraan Petani dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi pada Petani Kopi Kecamatan Sumber Wringin Kabupaten Bondowoso)	Penelitian ini sama-sama meneliti kesejahteraan dan sama-sama menjadikan maqashid syariah sebagai alat untuk mengukur kesejahteraan	Berbeda pada fokus penelitian, penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada pengaruh perilaku produsen dan penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Letak kebaharuan penelitian ini lebih menekankan pada implementasi manajemen jasa katering dalam peningkatan kesejahteraan karyawan

9	Fadllan, 2016	Konsep Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam; Perspektif Maqashid Syari'ah	Sama-sama meneliti tentang kesejahteraan dan menggunakan perspektif maqashid syari'ah	Berbeda pada obyek yang diteliti, pada penelitian ini meneliti tentang tingkat kesejahteraan karyawan.	Penelitian tingkat kesejahteraan ini fokus kepada para karyawan yang berada di Duta Katering Junrejo Batu Malang.
10	Rosni, 2012	Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara	Sama-sama meneliti tentang kesejahteraan dan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Berbeda pada obyek yang diteliti yaitu peneliti disini meneliti tingkat kesejahteraan karyawan, sedangkan penelitian terdahulu memakai obyek masyarakat nelayan	Penelitian ini terfokus pada para karyawan di Duta Katering Junrejo Batu Malang
11	Ika Rinawati, 2020	Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)	Sama-sama meneliti tentang kesejahteraan karyawan dan menggunakan perspektif maqashid syari'ah	Berbeda pada obyek yang diteliti yaitu peneliti disini meneliti tingkat kesejahteraan karyawan Duta Katering, sedangkan penelitian terdahulu memakai obyek Pegawai Greenfield Indonesia	Melihat tingkat kesejahteraan karyawan/pegawai dengan perspektif maqashid syari'ah.
12	Mufidatul Himmah, 2019	Implementasi Kompensasi Jasa Katering	Penelitian ini sama-sama	Penelitian disini menggunakan	Melihat tingkat kesejahteraan

		dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur	meneliti tingkat kesejahteraan karyawan.	perspektif maqashid syari'ah	n karyawan dengan perspektif maqashid syari'ah.
--	--	--	--	------------------------------	---

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019.

F. Definisi Istilah

Guna memberikan kemudahan pemahaman terhadap kajian penelitian ini dan guna untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menafsirkan istilah-istilah yang ada pada penelitian ini, maka disini peneliti penting untuk memberikan penjelasan tentang definisi dari istilah yang ada pada penelitian ini. Adapun beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi menurut Hasibuan S.P Malayu (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.³¹ Sedarmayanti (2001) mengatakan kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk

³¹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 32.

organisasi.³² Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kompensasi adalah “fungsi Human Resource Management yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial”³³. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Malayu (2011) bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.³⁴ Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Berdasarkan beberapa konseptual terkait kompensasi tersebut peneliti cenderung menggunakan istilah dari Anwar Prabu Mangkunegara (2009) jika dikaitkan dengan keadaan di lapangan yang dimaksud kompensasi adalah sistem balas jasa yang diberikan

³² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2001), 9.

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2008), 83.

³⁴ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

kepada karyawan sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial.

2. Jasa Katering menurut Sjahmien Moehyi (1992) adalah jenis penyelenggaraan makanan yang tempat memasak makanan berbeda dengan tempat menghidangkan makanan. Bentuk penyelenggaraan makanan seperti ini bersifat komersial. Makanan jadi diangkut ke tempat lain untuk dihidangkan, misalnya ke tempat penyelenggaraan pesta, jamuan makan, rapat, pertemuan, kantin atau kafetaria pada pusat industri.³⁵ Makanan yang disajikan dapat berupa makanan kecil dan dapat juga berupa makanan lengkap satu kali makan atau lebih, tergantung permintaan pelanggan. Katering menurut Purwati Tj adalah suatu usaha di bidang jasa dalam hal menyediakan atau melayani permintaan makanan, untuk berbagai macam keperluan.³⁶ Sedangkan menurut Warsitaningsih (2009) jasa katering adalah suatu pengelolaan makanan baik yang ditangani perorangan maupun perusahaan yang menyediakan makanan disuatu tempat guna memenuhi berbagai kebutuhan penyediaannya didasarkan atas pesanan.³⁷ Berdasarkan beberapa konseptual terkait jasa katering tersebut peneliti cenderung

³⁵ Pramudita Ananta Prabowo, "Analisis Perilaku Konsumen Jasa Katering Untuk Keperluan Pesta di Surabaya", *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 02, No.1 (2013), 1-2.

³⁶ Purwati Tj, *Manajemen Katering*, (Yogyakarta: Fakultas Pendidikan dan Teknologi Kejuruan, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 1994), 87

³⁷ Warsitaningsih, *Handout Manajemen Usaha Boga*, (Program Studi Tata Boga Jurusan PKK FPTK UPI), 29.

menggunakan istilah dari Purwati Tj jika dikaitkan dengan keadaan di lapangan yang dimaksud jasa katering adalah suatu usaha di bidang jasa dalam hal menyediakan atau melayani permintaan makanan, untuk berbagai macam keperluan seperti pernikahan, tasyakuran, wisuda dan sebagainya yang tempat memasak makanannya berbeda dengan tempat menghidangkan makanan. maksud dan tujuan dari katering adalah untuk mendapatkan profit melalui jasa layanan katering yang bertujuan memuaskan kebutuhan konsumen melalui produk (jasa) yang disediakan.

3. Kesejahteraan Karyawan menurut Hasibuan (2009) adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah “pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga turn over pegawai menjadi rendah”. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka karyawan akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan kinerja karyawan meningkat³⁸. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kesejahteraan adalah berasal dari kata “sejahtera” yang memiliki makna aman, sentosa, makmur dan selamat

³⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

(terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya).³⁹

Sedangkan menurut UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial menyatakan bahwa kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga mampu melaksanakan fungsi sosialnya.⁴⁰ *United Nations Development Programme* (UNDP) mendefinisikan kesejahteraan adalah sebagai kemampuan untuk memperluas pilihan-pilihan dalam hidup, diantaranya dengan memasukkan penilaian adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan publik.⁴¹ Berdasarkan beberapa konseptual terkait kesejahteraan karyawan tersebut peneliti cenderung menggunakan istilah dari Hasibuan (2009) jika dikaitkan dengan keadaan di lapangan yang dimaksud kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dan dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat serta untuk meningkatkan kenyamanan dalam hidup karyawan dan keluarga karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur.

4. Maqashid syariah menurut Al-Ghazali dalam kitabnya *Al-Musthafa*, beliau mengurutkan kebutuhan yang disarankan oleh *al-Juwaini* sebagai

³⁹ W.J.S Purwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1999), 887.

⁴⁰ Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 5-7.

⁴¹ UNDP-Indonesia, diakses minggu, 15 September 2019, pukul 05.50.

berikut: keimanan, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Selain itu, beliau mencetuskan istilah perlindungan (*al-hifdz*) terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut. Al-Ghazali juga menyarankan aturan fundamental yang didasarkan pada urutan kebutuhan dan secara tidak langsung menunjukkan bahwa kebutuhan pada tingkatan lebih tinggi harus mendapatkan prioritas diatas kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Implementasi Kompensasi Jasa Katering

1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja karena tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga termasuk salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, meningkatkan kinerja dan mensejahterakan karyawan. Beberapa pendapat para ahli terkait kompensasi di antaranya adalah:

Menurut Sedarmayanti kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi atau kompensasi adalah “pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi”.⁴²

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kompensasi adalah “fungsi Human Resource Management yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan

⁴² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 9.

reward finansial maupun nonfinansial”.⁴³ Kompensasi juga merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Malayu⁴⁴ bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jadi, inti dari kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan⁴⁵.

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 83.

⁴⁴ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

⁴⁵ Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21.

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Upah atau ujah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*):

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika aqad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi) nya saja.

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak (majikan atau pekerja) diperingatkan untuk bersifat jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Dalam Islam menerangkan sebuah prinsip keadilan dalam pemberian upah/gaji, prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-A'raf ayat 85 :

وَالِى مَدِينِ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۖ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ ۖ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ ۖ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya : “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah tuhan memperbaikinya”. (QS. Al-A'raf : 85)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Dan ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini

memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Adapun soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, maka dalilnya adalah perintah Allah SWT untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari tang mesti diterima oleh buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.

Dan firman Allah dalam hadits Qudsi yang artinya “Wahai sekalian hamba-hamba-Ku, sesungguhnya Aku telah mengharamkan atas diri-Ku berbuat aniaya, dan Aku jadikan penganiayaan di antara kamu sekalian hal yang diharamkan. Maka janganlah kamu saling menganiaya”.

Menurut Qardawi, dalam penentuan upah harus memperhatikan dua hal yaitu : Pertama: nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang-orang yang pandai dengan orang yag bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai, karena menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kedzaliman pula. Allah berfirman:

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۚ

Artinya: “Adakah sama orang-orang yang megetahui dengan orang-orang yang tidak mengentahui”. (Az-Zumar : 9).

Kedua : Kebutuhan pekerja⁴⁶, karena ada kebutuhan-kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, pakaian dan

⁴⁶ Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 41.

tempat tinggal maupun “segala sesuatu yang diperlukan sesuai kondisinya tanpa berlebihan dan kekikiran, untuk pribadi orang tersebut dan orang yang menjadi tanggungannya”.

Menurut Michael dan Harold membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas⁴⁷ :

- a. Bentuk gaji tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.
- b. Tunjangan berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk mencerahkan permasalahan organisasi kerja.
- c. Insentif merupakan kompensasi yang aspek-aspek pekerjaannya tidak disukai dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk insentif misal aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya, sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

⁴⁷ Krisnanda, *Compensation in Islamic Economic Perspective*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, 2016), 19.

2. Tujuan Kompensasi

Pada intinya tujuan kompensasi adalah memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.⁴⁸

Kompensasi juga sebagai salah satu program kesejahteraan karyawan yang dapat dilakukan untuk mengurangi turnover karyawan. Sebagai bagian dari manajemen SDM, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan⁴⁹ pemberian kompensasi bertujuan, antara lain:

- a. Ikatan kerja sama,
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para bawahannya.
- d. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- e. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati perantara peraturan yang berlaku.

⁴⁸ Ali Arifin, *Membaca Saham*, (Yogyakarta: Salemba Empat, 2007), 17.

⁴⁹ Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21.

- f. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- g. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko tahun 2001⁵⁰, tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang qualified
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan ilegal

Menurut Hasibuan⁵¹, asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- a. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

- b. Asas layak dan wajar

⁵⁰ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), 173.

⁵¹ Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 98.

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

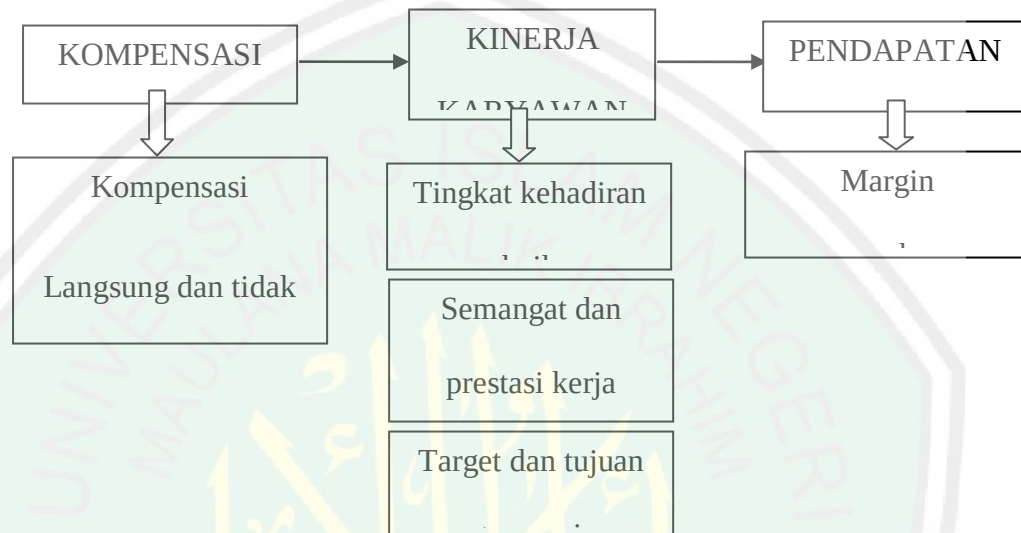
Pada dasarnya pemberian kompensasi merupakan suatu cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Sudah banyak diketahui bahwa setiap perusahaan sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir. Untuk itu perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan-hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi, tentulah suatu perusahaan menginginkan adanya timbal balik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan. Hal ini berlaku pada semua perusahaan, pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap pendapatan perusahaan. Karena dengan

diberikannya kompensasi karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Gambar 2.1

Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan



Sumber: Data diolah dari Jurnal, 2019.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan, faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu:

- Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
- Serikat buruh atau organisasi karyawan
- Produktivitas karyawan
- Pemerintah dengan Undang-undang dan keputusan Presiden

- f. Biaya hidup⁵²
- g. Posisi jabatan karyawan

Husein Umar berpendapat maka agar dicapai prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan. Sistem kompensasi yang diterapkan harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan yaitu:

- a. Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi ntuk bergabung di organisasi.
- b. Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi
- c. Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan
- d. Menghargai perilaku positif
- e. Pengendalian pembiayaan
- f. Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan
- g. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi, kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut⁵³:

⁵² Krisnanda, *Compensation in Islamic Economic Perspective*, 05.

⁵³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), 205.

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa non tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah/gaji yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Komponen kompensasi langsung yaitu :

1) Gaji/Upah

Gaji pokok merupakan aspek kompensasi yang sangat penting bagi karyawan. Tanpa adanya aturan yang jelas mengenai system penggajian maka akan berdampak terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan, sebagaimana diungkapkan siagaan yang menguraikan beberapa hal yang terkait dengan gaji yaitu sebagai berikut “Salah satu insentif yang merupakan daya tarik bagi orang untuk datang dan tinggal di suatu organisasi adalah gaji yang menarik”. Artinya system penggajian serta kebijaksanaan perlu dikembangkan sedemikian rupa agar dapat menjadi system perangsang yang adil.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/imbalan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain. Komponen kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan.

Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran (*Paymen*) dan jasa yang dilindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan, kompensasi finansial tidak langsung yang disebut dengan tunjangan dan fasilitas.⁵⁴ Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi tujuannya, yakni sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral karyawan
- 2) Memotivasi karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja
- 4) Memikat karyawan baru
- 5) Mengurangi perputaran karyawan
- 6) Menjaga agar serikat kerja tidak campur tangan

⁵⁴ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 442-443.

- 7) Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- 8) Meningkatkan keamanan karyawan
- 9) Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- 10) Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, kompensasi yang diberikan terdapat dua macam yaitu : *Direct Compensation* dan *Indirect Compensation*. *Direct Compensation* terdiri dari gaji dan upah, sedangkan *Indirect Compensation* terdiri dari berbagai kompensasi pelengkap seperti tunjangan, fasilitas-fasilitas maupun pelayanan atau disebut dengan kesejahteraan karyawan. Antara keduanya terdapat perbedaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaji / upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja, jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
- 2) Gaji / upah harus dibayar dengan financial (uang) sedangkan kesejahteraan dapat diberikan dengan financial dan non financial (fasilitas), dan yang ke
- 3) Gaji / upah waktu dan besarnya tertentu, sedang kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

5. Indikator Kompensasi

Hasibuan membagi indikator dalam kompensasi sebagai berikut :⁵⁵

a. Memotivasi karyawan dalam bekerja

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b. Menjamin asas keadilan

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

c. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

⁵⁵ Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 26.

6. Manfaat Kompensasi

Hasibuan menerangkan bahwa manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu⁵⁶ :

a. Manfaat bagi perusahaan :

- 1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- 2) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi
- 3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan

b. Manfaat bagi karyawan

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- 3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

7. Pengertian Jasa Katering

Menurut Kotler jasa adalah setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya bersifat tidak berwujud fisik (*intangible*) dan tidak menghasilkan kepemilikan tertentu⁵⁷. Sedangkan menurut Zeithmal dan Bitner dalam buku kotler juga berpendapat bahwa jasa adalah mencakup semua aktifitas ekonomi yang outputnya bukanlah produk atau kondisi fisik, yang secara umum konsumsi dan produksinya dilakukan pada waktu yang sama, dan nilai tambah yang diberikannya dalam bentuk

⁵⁶ Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16.

⁵⁷ Lupiyoadi, *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 07.

(kenyamanan, liburan, kecepatan, dan kesehatan) yang secara prinsip tidak berwujud (*intangible*) bagi pembeli pertamanya.

Sedangkan kata katering berasal dari bahasa Inggris *catering*, yang artinya melayani kebutuhan untuk pesta. Berdasarkan artinya tersebut, biasanya katering memang diperuntukkan untuk penyediaan makanan dalam pesta, seperti pernikahan, ulang tahun, ataupun pesta perayaan lainnya.

Menurut Sjahmien Moehyi, katering adalah jenis penyelenggaraan makanan yang tempat memasak makanan berbeda dengan tempat menghidangkan makanan. Bentuk penyelenggaraan makanan seperti ini bersifat komersial. Makanan jadi diangkut ke tempat lain untuk dihidangkan, misalnya ke tempat penyelenggaraan pesta, jamuan makan, rapat, pertemuan, kantin, atau kafetaria pada pusat industri.⁵⁸ Makanan yang disajikan dapat berupa makanan kecil dan dapat juga berupa makanan lengkap satu kali makan atau lebih, tergantung permintaan pelanggan.

Sebagai suatu usaha yang menyelenggarakan makanan maka ada dua sifat yang ada pada katering yaitu :

- 1) Penyelenggara makanan yang bersifat komersil. Memperoleh keuntungan adalah tujuan utamanya. Usaha jasa boga yang tergolong dalam kategori ini adalah restoran, kantin, kafetaria, warung makan,

⁵⁸ Pramudita Ananta Prabowo, "Analisis Perilaku Konsumen Jasa Katering Untuk Keperluan Pesta di Surabaya", *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 02, No.1 (2013), 1-2.

catering yang melayani untuk pesta, pertemuan-pertemuan, jamuan makan, pusat jajanan, dan lain-lain.

- 2) Penyelenggara makanan yang bersifat non-komersial. Tidak bertujuan untuk mencari keuntungan. Usaha jasa boga yang tergolong pada kategori ini adalah penyelenggara makanan institusi (rumah sakit, asrama, panti asuhan, lembaga pemasyarakatan, dan lain-lain).

Menurut Warsitaningsih, klasifikasi Catering pesta di bagi ke dalam tiga kelompok, yaitu :

- 1) Pesta untuk kelompok profesi tertentu dengan misi kegiatan yang di bawanya seperti seminar, pameran, dan sebagainya. Tempat penyelenggaraan biasanya di hotel atau restoran yang memiliki ruang khusus untuk kelancaran kegiatan tersebut.
- 2) Pesta untuk kegiatan sosial seperti pesta pernikahan, makan malam, pertunjukan kesenian, pengajian dan sebagainya.
- 3) Pesta yang di selenggarakan khusus untuk jamuan kenegaraan, misalnya pertemuan antar gubernur, jamuan untuk menghormati kepala negara tertentu dan sebagainya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian jasa katering adalah suatu pengelolaan makanan baik yang ditangani perorangan maupun perusahaan yang menyediakan makanan di suatu tempat guna memenuhi berbagai kebutuhan penyediaannya didasarkan atas pesanan.

B. Konsep Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Maqashid Syari'ah

1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera” yang memiliki makna aman, sentosa, makmur dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya).⁵⁹ Sedangkan menurut UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial menyatakan bahwa kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga mampu melaksanakan fungsi sosialnya.⁶⁰

United Nations Development Programme (UNDP) mendefinisikan kesejahteraan adalah sebagai kemampuan untuk memperluas pilihan-pilihan dalam hidup, diantaranya dengan memasukkan penilaian adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan publik.⁶¹

Sedangkan karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan, sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan

⁵⁹ W.J.S Purwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, 887.

⁶⁰ Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, 5-7.

⁶¹ UNDP-Indonesia, diakses minggu, 15 September 2019, pukul 05.50.

kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Adapun program kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan non materil, atau dapat juga disebut kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan program kesejahteraan ini penting diberikan kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin dan dapat bekerja dengan baik.

Pemberian upah/ reward sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan yang berupa gaji. Upah/ reward juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah/ reward dibayar setelah pekerja selesai dan diterima hasilnya

dengan baik oleh pekerja. Pemberian upah/ reward biasanya setiap selesai pekerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya.

Program kesejahteraan selain berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya disatukan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan.

Bonus sering juga disebut dengan insentif. Insentif juga dianggap sebagai bagian dari kompensasi yang berbentuk uang. Insentif diberikan pada dasarnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif atau bonus biasanya didasarkan pada keberhasilan atau prestasi yang diperlihatkan oleh seorang karyawan melebihi prestasi rata-rata yang telah ditentukan. Disamping uang balas jasa, perusahaan dapat pula menyediakan fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawan. Balas jasa berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri tetapi sekaligus sebagai tambahan atau pelengkap dari bentuk balas jasa uang atau material.

Menurut Saksono⁶² ada beberapa bentuk pemberian kesejahteraan, antara lain:

- a. Upah dan gaji dalam bentuk uang

⁶² Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, 25

b. Upah dan gaji dalam bentuk barang

Sedangkan menurut Ishak, berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis:

a. Kesejahteraan langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

b. Kesejahteraan tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji / upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan.

Menurut Hasibuan⁶³ jenis kesejahteraan dibagi menjadi 3 bagian, sebagai berikut :

a. Ekonomis

Program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi diatas pembayaran pokok seperti uang pengobatan, uang pendidikan, tunjangan kavlingan tanah, uang prestasi dan lain-lain.

b. Pemberian Fasilitas

Program ini bertujuan untuk memudahkan atau meringankan dan biasanya sangat diperlukan oleh para karyawan seperti penyediaan

⁶³ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 187

mushollah/ tempat ibadah, kafetaria, sarana olah raga, cuti atau istirahat dan koperasi.

c. Pelayanan

Merupakan suatu bantuan seperti memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang seperti pemberian asuransi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat. Ada banyak aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan.

2. Indikator Kesejahteraan

Kehidupan yang didambakan oleh semua manusia di dunia ini adalah kesejahteraan, baik yang tinggal di desa maupun yang tinggal di kota semuanya mendambakan kehidupan yang layak atau sejahtera lahiriyah dan bathiniyah. Namun dalam perjalanannya kehidupan yang dijalani oleh manusia tidak kesemuanya dalam kondisi yang sejahtera.

Pasang surut kehidupan ini membuat manusia selalu berusaha untuk mencari cara agar kehidupannya tetap sejahtera.⁶⁴

Terdapat beberapa indikator kesejahteraan yang bisa digunakan dalam mengukur tingkat kesejahteraan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:⁶⁵

a. Jumlah dan pemerataan pendapatan

Hal ini berhubungan dengan masalah ekonomi. Pendapatan berhubungan dengan lapangan pekerjaan, kondisi usaha, dan faktor ekonomi lainnya. Penyediaan lapangan kerja mutlak dilakukan oleh semua pihak agar karyawan memiliki pendapatan tetap untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa itu semua, mustahil manusia dapat mencapai kesejahteraan.

b. Pendidikan yang semakin mudah untuk di jangkau

Pendidikan yang mudah dan murah merupakan impian semua orang. Dengan pendidikan yang murah dan mudah itu, semua orang dapat dengan mudah mengakses pendidikan setinggi-tingginya. Dengan pendidikan yang tinggi itu, kualitas sumberdaya manusianya semakin meningkat. Dengan demikian kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak semakin terbuka.

c. Kualitas kesehatan yang semakin meningkat dan merata

Kesehatan merupakan faktor untuk mendapatkan pendapatan dan pendidikan. Karena itu, faktor kesehatan ini harus ditempatkan

⁶⁴ Panji Suwarno, *Pemberdayaan Purnawirawan TNI AL Melalui Pendidikan dan Latihan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan (Studi Kasus Purnawirawan di Jawa Timur)*.

⁶⁵ Dokumen Biro Pusat Statistik Indonesia tahun 2000

sebagai hal yang utama dilakukan oleh pemerintah. Masyarakat yang sakit akan sulit memperjuangkan kesejahteraan dirinya. Jumlah dan jenis pelayanan kesehatan harus sangat banyak. Masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan tidak dibatasi oleh jarak dan waktu. Setiap saat mereka dapat mengakses layanan kesehatan yang murah dan berkualitas.

Peningkatan kesejahteraan rakyat dapat tercermin melalui partisipasi pendidikan masyarakat, derajat kesehatan masyarakat serta kesempatan kerja yang semakin luas, sehingga bisa meningkatkan tingkat pendapatan karyawan. Semakin meningkat pendapatan, maka tingkat kemiskinan akan menurun secara signifikan.

Sedangkan kesejahteraan menurut Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) yang diaplikasikan melalui *the United Nation Development Programme* (UNDP) dengan menggunakan konsep pengukuran *Human Development Index* (HDI) atau yang lebih dikenal dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Inti dari kesejahteraan ini adalah melakukan “*social invesment*” untuk menghasilkan SDM yang berkualitas sebagai motor penggerak (trigger) utama pembangunan berkelanjutan. Indeks ini memiliki 4 indikator utama yang berfungsi untuk mengukur pembangunan manusia disuatu negara antara lain: angka melek huruf, angka partisipasi pendidikan, angka harapan hidup, PDB perkapita (daya beli). Sehingga, IPM memiliki konsep kesejahteraan

secara parsial yang meliputi sudut pandang pendidikan, kesehatan, dan tingkat pengeluaran riil untuk memenuhi kebutuhan individu.⁶⁶

Setiap individu selalu memiliki keinginan untuk hidup sejahtera. Dengan sejahtera kehidupan manusia menjadi lebih baik, aman dan damai dimana kesejahteraan menunjukkan suatu keadaan yang serba baik dalam kondisi kehidupan. Kesejahteraan bukan hanya menjadi tujuan individual dari manusia namun pemerintah juga memusatkan perhatiannya pada kesejahteraan melalui undang-undang di atas. Oleh karenanya negara juga memberi peran yang penting terhadap masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan dalam kehidupan masyarakat negaranya.

Pendapat Zakiyudin dalam al-Qur'an bahwa seluruh aktivitas manusia pada umumnya dan aktivitas ekonomi khususnya diarahkan untuk mencapai keberhasilan dan kesejahteraan (*falah*). Kesejahteraan manusia merupakan tujuan pokok Islam karena komitmen Islam terhadap keadilan dan persaudaraan. Inilah nilai moral yang menjadi tujuan dari sistem keadilan ekonomi.

Falah adalah kunci hermeneutik yang kaya untuk mendukung upaya konseptualisasi sistem keadilan ekonomi menurut al-Qur'an. Kata ini dalam berbagai bentukannya tercatat dalam al-Qur'an sebanyak 41 kali. Untuk mengetahui secara lebih dalam kandungan makna *falah* penelusuran secara etimologi dapat membantu untuk menemukan

⁶⁶ Suyuti Marzuki, <https://suyutimarzucidotcom.wordpress.com/2017/05/09/beberapa-konsep-pengukuran-kesejahteraan-masyarakat-di-dunia/> diakses pada 14 September 2019 pukul 11.00

indikator dari kesejahteraan. Asal dari kata *falah* berarti abadi atau kekal (*baqa'*) yang memiliki arti kebahagiaan, kemenangan dan keberhasilan atau kesuksesan dalam kenikmatan dan kebaikan.

Al-Raghib Al-Asfahani membagi *falah* menjadi dua, yaitu *falah duniawi* dan *ukhrawi*. Sedangkan, *falah duniawi* meliputi *al-baqa'* dan *al-izz*. *Falah ukhrawi* meliputi *baqa' bila fana'*, *ghina bila fagr*, *izz bila dhull* dan *ilm bila jahl*.⁶⁷

Indikator kesejahteraan menurut Islam merujuk kepada al-Qur'an surat Al-Quraisy ayat 3-4, adalah :

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ﴿٣﴾ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ

Artinya: Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan pemilik rumah ini (*Ka'bah*) yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.⁶⁸

Berdasarkan ayat tersebut, maka kita dapat melihat bahwa indikator kesejahteraan dalam al-Qur'an ada tiga yaitu *pertama* menyembah Tuhan Pemilik Ka'bah, *kedua* menghilangkan lapar dan *ketiga* menghilangkan rasa takut.

Indikator yang pertama dan paling utama untuk kesejahteraan adalah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhannya. Indikator ini mengandung makna bahwa proses mensejahterakan karyawan tersebut didahului dengan pembangunan Tauhid, sehingga sebelum masyarakat sejahtera secara fisik, maka terlebih dahulu dan yang paling utama adalah karyawan benar-benar menjadikan Allah sebagai pelindung, pengayom

⁶⁷ Zakiyuddin Baidhawi, *Rekontruksi Keadilan Etika Sosial Ekonomi Islam Untuk Kesejahteraan Universal*, (Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007), 122.

⁶⁸ QS. al-Quraisy : 3-4

dan menyerahkan dirinya sepenuhnya kepada sang khalik. Semua aktivitas kehidupan karyawan terbingkai dalam aktivitas ibadah.

Indikator yang kedua adalah hilangnya rasa lapar maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan konsumsi. Ayat tersebut menyebutkan bahwa Allah yang memberi makan untuk menghilangkan rasa lapar. Hendaknya bersifat secukupnya saja sesuai dengan kebutuhan menghilangkan lapar, manusia tidak boleh berlebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, apalagi harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu merupakan hal yang tidak sesuai dengan anjuran Allah.

Indikator yang ketiga adalah menghilangkan rasa takut, membuat suasana menjadi aman, damai, nyaman dan tentram adalah bagian dari indikator sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat. Dikatakan sejahtera apabila telah merasa hidup aman, nyaman, damai dan tentram tanpa mendapatkan gangguan dan ancaman dari berbagai bentuk kejahatan.⁶⁹

Indah sekali al-Qur'an mendefinisikan tentang kesejahteraan, kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu-individu yang mempunyai tauhid yang kuat, kemudian tercukupinya kebutuhan dasarnya dan tidak berlebih-lebihan, sehingga suasana menjadi aman, nyaman, damai dan tentram.

⁶⁹ Amirus Sodiq, "Konsep Kesejahteraan Dalam Islam", *Equilibrium* 3, No.2 (Desember, 2015), 390-391

3. Tujuan Kesejahteraan

Tujuan kesejahteraan karyawan menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan karyawan adalah :

- a. Meningkatnya taraf kesejahteraan, kualitas, dan juga kelangsungan hidup.
- b. Memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian
- c. Meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial
- d. Meningkatkan kemampuan, kepedulian, dan tanggung jawab sosial dunia usaha dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan
- e. Meningkatkan kemampuan dan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan, dan
- f. Meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial

4. Kesejahteraan Perspektif Maqashid Syari'ah

a. Pengertian Maqashid Syari'ah

Maqashid al-Syari'ah ditinjau dari sudut lughawi (bahasa) merupakan kata majemuk yang terdiri dari dua kata, yakni *al-maqashid* (المقاصد) dan *al-syari'ah* (الشرعية).⁷⁰ Kata *maqashid* adalah dari kata *qashada* *yaqsidu* (قصد-يقصد) yang bermakna menyengaja, bermaksud kepada

⁷⁰ Aminah, "Maqashid Syari'ah, Pengertian dan Penerapan dalam Ekonomi Islam", *Jurnal Fitra Ilmu-ilmu Keislaman*, (2016), 174.

maqashid yang merupakan bentuk jamak dari *maqsad* yang berarti maksud, kesengajaan atau tujuan.⁷¹ Sedangkan dalam bahasa Arab kata syari'ah berarti jalan menuju sumber air.⁷² Jalan menuju sumber air ini dapat juga dikatakan sebagai jalan kearah sumber pokok kehidupan yaitu syari'at Tuhan.⁷³ Jadi *maqashid syari'ah* mengandung makna tujuan dan rahasia yang diletakkan Syari' (Allah) dari setiap hukum yang diturunkan oleh Allah.⁷⁴

Pengertian kesejahteraan menurut Al-Ghazali adalah tercapainya suatu kemaslahatan, maksud kemaslahatan disini adalah terpeliharanya suatu tujuan syara' yakni *maqashid syari'ah*. Manusia tidak dapat merasakan kebahagiaan dan kedamaian batin kecuali setelah mencapai kesejahteraan yang sebenarnya melalui pemenuhan kebutuhan rohani dan materi. Untuk mencapai kesejahteraan yang sebenarnya sama halnya dengan mencapai kemaslahatan dengan terpeliharanya *maqashid syari'ah*. Sehingga Al-Ghazali menjabarkan sumber kesejahteraan meliputi terjaganya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.⁷⁵

Adapun perkembangan *maqashid syari'ah* dari abad 5H - 8H menurut berbagai pakar/ahli ushul fiqh adalah sebagai berikut⁷⁶ :

⁷¹ Muhammad Yunus, *Qamus Arabiy-Indunisty*, (Jakarta: Hida Karya Agung, 2016), 343-344.

⁷² Muhammad Ibnu Mukrim Ibn Manzur al-Misri, *Lisan al-Arab*, (Beirut: Dae as-Sadir)

⁷³ Asafri Jaya Bakri, *Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 61.

⁷⁴ Ahmad Raisuni, *Nazariyyah Al-Maqashid 'Inda al-Imam asy-Syatibi*, (Riyadh: As-Dar al-Alamiyyah li al-Kuttab al-Islamiyyah, 1995), 18.

⁷⁵ Abdur Rahman, *Ekonomi Al-Ghazali, Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulumuddin*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2010), 53-56.

⁷⁶ Muhammad Iqbal Fasa, 'Reformasi Pemahaman Teori Maqashid Syari'ah Analisis Pendekatan Sistem Jasser Auda', *Hunafa: Jurnal Studia Islamika* 13, No. 02 (Desember, 2016), 228-231.

- 1) Dalam Karyanya *al-Burhan fi Ushul al-Fiqh*, Al-Juwaini menyarankan 5 tingkatan maqashid syari'ah yaitu: keniscayaan (*darurat*), kebutuhan publik (*al-hajah al-mandubat*), dan apapun yang tidak dapat dicantumkan pada alasan khusus, Al-Juwaini juga mengemukakan bahwa maqashid hukum Islam adalah kemaksuman (*al-ismah*) atau penjagaan keimanan, jiwa, akal, keluarga dan harta.
- 2) Al-Ghazali dalam kitabnya *Al-Mustafa*, beliau mengurutkan kebutuhan yang disarankan oleh *al-Juwaini* sebagai berikut : keimanan, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Beliau juga mencetuskan istilah perlindungan (*al-hifdz*) terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut. Akan tetapi, al-Ghazali sangat terpengaruh oleh mazhab Syafi'i yang menilai qiyas sebagai satu-satunya metode ijtihad yang sah, menolak memberikan *hujjah* bagi maqashid atau masalih apapun yang beliau tawarkan, bahkan beliau menyebutnya sebagai kemaslahatan semu (*al-masalih al-mauhumah*).
- 3) Al-'Izz dalam karyanya *Maqashid al-Salah* (maqashid sholat), *Maqashid al-Sawm* (maqashid puasa), *Qawa'id al-Ahkam fi Masalih al-An'am* (kaidah-kaidah kemaslahatan umat). Beliau menginvestigasi secara ekstensif tentang konsep *Maslahah* (kemaslahatan) dan *mafsadah* (kemudharatan) serta menghubungkan validitas hukum dengan maqashidnya, seperti : setiap amal yang mengabaikan maqashidnya adalah batal.
- 4) Kontribusi Al-Qarafi terhadap teori maqashid berupa diferensiasi antara jenis-jenis perbuatan Nabi SAW berdasarkan maksud atau niat beliau.
- 5) Kontribusi Ibn Al-Qoyyim terhadap teori maqashid yaitu dengan kritiknya yang mendetail terhadap trik-trik fiqh (*al-hiyal al-fiqhiyah*).

Beliau juga meringkas metodologi yuridis berdasarkan hikmah dan kesejahteraan manusia baik meliputi keadilan, kasih sayang, kebijaksanaan dan kebaikan.

- 6) Al-Syatibi dalam karyanya *al-Muwafaqat fi usul al-Syariah* mengembangkan teori maqashid dalam tiga cara substansial, meliputi : *Pertama*, maqashid yang semula sebagai bagian dari “kemaslahatan mursal” (*al-masalih al-mursalah*) menjadi bagian dari dasar-dasar hukum Islam. Al-Syatibi menilai maqashid sebagai pokok agama, kaidah syariah, dan keseluruhan keyakinan. *Kedua*, sifat keumuman (*al-kulliyah*) dari *daruriyyat*, *hajiyyat*, *juziyyah*. *Ketiga*, dari hukum ketidakpastian (*zanniyah*) menuju kepastian (*qat’iyyah*).

Dalam pembahasan ini peneliti menggunakan perkembangan maqashid al-Ghazali, yang merupakan ulama besar dan pakar berbagai cabang ilmu keislaman. Al-Ghazali memberikan perhatian besar terhadap ilmu maqashid syari’ah. Al-Ghazali mengembangkan teori dari Al-Juwaini. Bagi Al-Ghazali memahami *maqashid syari’ah* berkaitan dengan pembahasan tentang *masalik al-munasabah* yang terdapat dalam *masalik at-ta’lil*.

Maqashid syari’ah merupakan disiplin kelimuan Islam yang erat berhubungan dengan kajian ushul fiqh dan fiqh Islam, dimana pada awalnya *maqashid syari’ah* hanya merupakan bagian kecil dalam kajian ushul fiqh. Substansinya membahas seputar tujuan dan hikmah dari hukum-hukum syari’ah yang mencakup tiga bidang, yaitu: *Pertama*, ibadah (ritual). *Kedua*, muamalah (interaksi social). Dan *Ketiga*, jinayah (criminal).

Dan dalam kitabnya *Al-Musthafa* dengan mengurutkan kebutuhan yang disarankan oleh Al-Juwaini, yaitu keimanan, jiwa, akal, keturunan, harta. Dalam hal tersebut, *al-Ghazali* mencetuskan istilah perlindungan (*al-hifdz*) terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut. Akan tetapi, al-Ghazali sangat terpengaruh oleh madzhab Syafi'i yang menilai qiyas sebagai satu-satunya metode ijtihad yang sah, menolak memberikan *hujjah* bagi *maqashid* atau *masalih* apapun yang ditawarkan, bahkan beliau menyebutnya sebagai kemaslahatan semu (*al-masalih al-mauhumah*). Meski begitu, al-Ghazali juga menyarankan aturan fundamental yang didasarkan pada urutan kebutuhan dan secara tidak langsung menunjukkan bahwa kebutuhan pada tingkatan lebih tinggi harus mendapatkan prioritas diatas kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah.

b. Tingkatan Maqashid Syari'ah

Al-Ghazali membagi *maqashid* menjadi tiga kategori, pembagian ini berdasarkan kebutuhan utama manusia, yaitu:

1) Dharuriyat

Dari segi bahasa dapat diartikan sebagai kebutuhan yang mendesak atau darurat. Daruriyah sering digunakan untuk merujuk pada semua dan jasa yang memenuhi kebutuhan primer (*primary goods*) atau mengurangi kesukaran. Kebutuhan primer meliputi sandang, pangan dan papan. Sehingga dalam kebutuhan *dharuriyat*, apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan mengancam keselamatan umat manusia di dunia

maupun akhirat.⁷⁷ Pengabaian terhadap aspek *hajiyyat* tidak sampai merusak keberadaan lima unsur pokok, akan tetapi hanya membawa kepada kesulitan bagi manusia sebagai mukallaf dalam merealisasikannya.

Maqashid Dharuriyat meliputi *Hifdz al-Din* (memelihara Agama), *Hifdz An-Nafs* (memelihara Jiwa), *Hifdz Al-'Aql* (memelihara Akal), *Hifdz An-Nasl* (memelihara keturunan), dan *Hifdz Al-Maal* (memelihara harta). Dari lima kebutuhan esensial (*Daruriyah*) tersebut menurut Al-Ghazali merupakan satu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan antara satu dan lainnya.

2) Hajiyyat

Secara bahasa berarti kebutuhan-kebutuhan sekunder, apabila kebutuhan ini tidak terwujud tidak sampai mengancam keselamatan, namun akan mengalami kesulitan. Untuk itu, dalam Islam terdapat hukum *rukhsah* (keringanan), yaitu hukum yang dibutuhkan untuk meringankan beban sehingga hukum dapat dilaksanakan tanpa rasa tertekan.⁷⁸

Hajiyyat adalah ungkapan yang digunakan untuk semua barang dan jasa yang tidak mungkin diklasifikasikan secara tegas dalam mendefinisikan kategori ini. Tujuan tingkat sekunder bagi kehidupan manusia adalah sesuatu yang dibutuhkan bagi kehidupan manusia, akan tetapi tidak mencapai tingkat *daruri*.

3) Tahsiniyat

⁷⁷ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, (Bandung: Prenada Media, 2003), 397.

⁷⁸ Yusuf Qardhawi, *Fiqh Praktis bagi Kehidupan Modern*, (Kairo: Makabah Wabah, 1999), 79.

Kebutuhan *tahsiniyat* adalah menyangkut kepentingan yang sifatnya pelengkap atau kesempurnaan saja. Tetapi *masalahah* itu menempati *tahsin* (mempercantik), *tazyin* (memperindah), *taisir* (mempermudah) untuk mempermudah keistimewaan, nilai tambah, dan memelihara sebaik-baik sikap dalam kehidupan sehari-hari serta muamalah. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka tidak akan mengancam dan tidak menimbulkan kesulitan.⁷⁹

Dalam berbagai bidang kehidupan, seperti ibadah, *muamalat*, dan *'uqubat*, Allah telah mensyari'atkan hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhan *tahsiniyat*. Dalam ibadah, menurut Abdul Wahab, umpamanya islam mensyari'atkan bersuci dari najis atau dari hadats, baik pada badan maupun pada tempat dan lingkungan, Islam menganjurkan berhias ketika hendak ke masjid dan menganjurkan ibadah sunnah.

4) Unsur Maqashid Syari'ah

Pandangan al-Ghazali dalam ekonomi didasarkan pada pendekatan tasawuf. Gambaran dari ekonominya dijelaskan dalam kitab *Ihya' Ulum al-Din*, *Al-Musthafa*, *Mizan Al-'Amaldan at-Tibr al-Masbuk fi Nasihat al-Muluk*. Pemikiran al-Ghazali mengenai ekonomi berakar dari sebuah konsep yang disebut "fungsi kesejahteraan social", yaitu sebuah konsep yang mencakup semua aktifitas manusia dan berkaitan erat antara individu dengan masyarakat. Dalam hal tersebut, kesejahteraan (*masalahah*) dari suatu masyarakat tergantung kepada pemeliharaan lima, yaitu menjaga

⁷⁹ Yusuf Qardhawi, *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern*, 80.

agama (*hifdz al-din*), jiwa (*hifdz al-nafs*), akal (*hifdz al-'aql*), keturunan (*hifdz al-nasl*), dan harta (*hifdz al-maal*). Kebutuhan *daruriyat* merupakan kebutuhan pokok yang mesti terpenuhi oleh manusia agar mencapai kemaslahatan hidup. Dan al-Ghazali menegaskan bahwa kemaslahatan diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut kebutuhan manusia, pemenuhan kehidupan manusia, dan perolehan yang dituntut kualitas emosional dan intelektualnya.

a) Memelihara Agama (*hifdz al-din*)

Memelihara agama menjadi *haq attadayyun* (hak beragama yaitu hak untuk beribadah dan menjalankan ajaran-ajaran agama), misalkan dengan cara semaksimal mungkin menjalankan rukun iman dan islam. Karena rukun iman dan islam merupakan dasar agama yang mendorong manusia memahami hakikat kehidupannya. Dan hak tersebut bukan hanya sekedar menjaga kesucian agama, namun juga membangun sarana ibadah dan menciptakan pola relasi yang sehat dalam menjalankan agama, baik antar sesama agama maupun dengan orang beda agama. Jika tidak terpenuhi maka akan membahayakan dalam kehidupannya di dunia maupun di akhirat. Pentingnya rukun iman dan islam di tegaskan dalam al-Qur'an sebagai berikut :

‘‘Wahai orang-orang yang beriman, tetaplah beriman kepada Allah dan Rasulnya dan kepada kitab yang Allah turunkan kepada Rasulnya serta kitab yang Allah turunkan sebelumnya. Barang siapa yang kafir kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, rasul-rasul-Nya, dan hari kemudian, maka sesungguhnya orang itu telah tersesat sejauh-jauhnya’’. (QA. An-Nisa’: 136).

Dengan demikian hak menjaga agama ini digunakan untuk menciptakan situasi kondusif untuk mengejewantahkan keberagaman seseorang.

b) Menjaga jiwa (*hifdz al-nafs*)

Menjaga jiwa menjadi *haq al-Hayat* (hak hidup). Al-Ghazali menegaskan tentang pentingnya pemenuhan kehidupan manusia dalam menjamin kemaslahatan. Kehidupan manusia tergantung pada terpenuhinya sandang, pangan, dan papan. Karena dalam menggapai ridho Allah SWT dibutuhkan kesehatan fisik yang kuat agar dapat beraktifitas. Tanpa fisik yang kuat seseorang akan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan, baik di dunia maupun di akhirat. Tanpa fisik yang sehat dan terjaga, seseorang akan kesulitan dalam beramal sholeh, beribadah dengan baik, dan dalam usaha kebaikan lainnya. Oleh karena itu segala bentuk yang dapat menunjang kesehatan fisik menjadi mutlak dilakukan.

Hak ini seharusnya juga diarahkan untuk menciptakan kualitas kehidupan yang lebih baik bagi diri dan masyarakat. Karena hak hidup harus diorientasikan pada perbaikan kualitas kehidupan manusia seutuhnya, bukan secara parsial.

c) Menjaga akal (*hifdz al-'aql*)

Menjaga akal menjadi *haq al-ta'lim* (hak mendapatkan pendidikan). Dalam hal tersebut menghargai akal bukan berarti hanya sekedar menjaga kemampuan akal untuk tidak gila maupun mabuk. Akan tetapi orientasi penjagaan akal adalah pemenuhan hak

intelektual bagi setiap individu yang ada dalam masyarakat. Dalam hal ini adalah terjadinya pencurian terhadap hak cipta, karya dan kreasi seseorang. Penjagaan terhadap hak tersebut termasuk dalam kategori penjagaan terhadap akal, jaminan untuk karya intelektual. Karena itu Allah memuji manusia yang selalu memperbaiki dirinya dengan meningkatkan kualitasnya agar menjadi orang yang bertaqwa.

Kewajiban manusia adalah dengan menjauhi setiap hal yang mengganggu kesehatan akalnya. Dan menurut Yusuf Qardhawi upaya untuk peningkatannya akal ialah dengan meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan.⁸⁰

d) Menjaga keturunan (*hifdz al-nasl*)

Menjaga keturunan merupakan bagian dari aspek muamalah (*habl min al-nas*). Perlindungan keturunan oleh syari'ah memberikan ketegasan bahwa sebagai seorang hamba manusia memiliki hak untuk menikah, memiliki anak, dan membesarkan anak-anak.

Dan sebuah keluarga untuk mencapai kehidupan yang baik, maka bergantung pada persiapan dan perencanaan seseorang terhadap keluarganya, seperti penanaman nilai-nilai spiritual, fisik dan mental yang kuat melalui pendidikan akhlak, baik dalam keluarga sendiri maupun dilembaga pendidikan.

⁸⁰ Yusuf Qardhawi, *Fiqh Maqashid Syari'ah: Moderasi Islam Antara Aliran Tekstual dan Aliran Liberal*, (Jakarta : Pustaka Al-Kautsar, 2017), 17

e) Menjaga harta (hifdz al-maal)

Harta merupakan amanah Allah SWT yang akan dipertanggungjawabkan. Dalam bentuk pertanggungjawaban ini pemeliharannya dengan memperhatikan halal haramnya proses untuk mendapatkannya, pengelolaan, dan pengembangannya. Tanpa melihat halal haramnya harta dapat menjadi masalah yang menjerumuskan seseorang dalam kesesatan dunia dan akhirat, seperti yang telah dijelaskan dalam al-Qur'an:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. Barangsiapa yang berbuat demikian maka merekalah itu orang-orang yang merugi”.
(QS. Al-Munafiqun : 9)

Uraian di atas menunjukkan bahwa penggunaan hal dharury bukan hanya sekedar upaya defensive bagi setiap individu. Lebih dari itu, ia merupakan upaya yang seharusnya dihadiahkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia, agama, ekonomi, social, intelektual dan budaya. Sesuai dengan pernyataan al-Ghazali, bahwa tujuan Allah menurunkan syari'ah adalah untuk mewujudkan maslahat.

5. Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara tersebut diharapkan karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan

tugasnya, karena karyawan sudah terbekali dengan pendidikan dan pelatihan yang tentu berhubungan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan diperhatikan kesejahteraannya, para karyawan akan lebih memilih tetap bertahan bekerja karena dinilai perusahaan adil dalam memperlakukan para karyawannya dan mengerti apa yang mereka harapkan.

C. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah memahami maka peneliti membentuk alur pikir peneliti melalui kerangka berpikir dibawah ini :

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



Sumber : Data di olah dari Peneliti, 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (*qualitative research*) menggunakan format desain deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Format deskriptif kualitatif studi kasus karena peneliti ingin memusatkan diri pada suatu unit tertentu dari berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.⁸¹

B. Kehadiran Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan langkah-langkah implementasi kompensasi jasa katering dalam mensejahterakan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan perspektif maqashid syari'ah sehingga peneliti menjadi instrument sekaligus sebagai pengumpul data yang terlibat langsung dilapangan. Sehingga kehadiran peneliti dilapangan sangat menentukan ketajaman data yang didapatkan dan kedalaman hasil penelitian. Sebab peneliti merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data sekaligus pelopor penelitian. Pada penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena dia bertindak sebagai instrument sekaligus

⁸¹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2007), 68.

sebagai pengumpul data.⁸² Hal senada juga disampaikan oleh Nasution, menurutnya dalam penelitian kualitatif tidak ada alasan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama, dengan alasan segala sesuatunya belum ada bentuk yang pasti. Masalah, fokus, prosedur, hipotesis dan hasil, semua perlu dikembangkan selama penelitian. Dengan keadaan seperti itu, peneliti sendiri sebagai satu-satunya yang dapat mencapainya.⁸³ Kriteria umum peneliti sebagai instrumen antara lain memiliki kualitas, dan peningkatan kemampuan peneliti sebagai instrumen.

Pada penelitian ini peneliti terlibat langsung sebagai peneliti yang ikut serta dalam beberapa kegiatan penelitian dalam jangka waktu tertentu selama meneliti di lapangan. Hal ini peneliti lakukan agar lebih mudah dan leluasa dalam mendapatkan data yang dibutuhkan. Selain itu partisipasi langsung peneliti akan menambah ilmu baru secara alamiah yang tidak didapatkan selama dikelas.

C. Latar Penelitian

Latar penelitian berisi tentang lokasi, rentang waktu dan subyek penelitian.⁸⁴ Adapun latar atau lokasi dalam penelitian ini adalah CV. Duta Catering Ibu Djito yang terletak di Jl. Ir. Soekarno No.26 Areng-areng, Dadaprejo, Junrejo, Batu, Malang, Jawa Timur (0341 464250).

Keunikan atau alasan peneliti dalam memilih lokasi ini adalah ketertarikan peneliti atas perusahaan katering yang melakukan perekrutan

⁸² Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2003), 7.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 306.

⁸⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi dan Makalah*, (Malang: Pascasarjana UIN Malang, t.t), 30.

karyawan dengan memberdayakan masyarakat sekitar. Artinya pemimpin tidak mengandalkan tenaga ahli atau profesional seperti yang diterapkan dalam perusahaan atau instansi lainnya, namun lebih kepada memberdayakan masyarakat sekitar yang tidak memiliki pekerjaan, sesuai dengan tujuan utama CV. Duta Katering ini yaitu menciptakan lapangan kerja yang padat karya sehingga dapat menampung tenaga kerja sebanyak mungkin dari masyarakat sekitar. Alasan kedua karena Duta Katering mampu meningkatkan pendapatan dan status sosial ekonomi karyawan dan dibangun sebagai bentuk pengurangan kemiskinan dan pengangguran akibat sulitnya mendapat pekerjaan.

D. Data dan Sumber Penelitian

Peneliti menggunakan data dalam bentuk kualitatif yang diperoleh dari wawancara, catatan pengamatan, pengambilan foto. Data kualitatif adalah data yang bersifat menguraikan, menggambarkan dan membandingkan data satu dengan data lainnya untuk ditarik kesimpulan.⁸⁵

Dalam penelitian ini, data diperoleh diklasifikasikan menjadi dua yaitu dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan atau diperoleh di lapangan. Data primer ini adalah data yang banyak digunakan, dan merupakan salah satu ciri penelitian kualitatif. Data ini diperoleh dari informan wawancara atau interview atau bersumber dari informan atau pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan di Duta Katering yang dilakukan langsung oleh peneliti. Data

⁸⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal 54

primer dalam penelitian ini merupakan informan yang terdiri dari pimpinan, para karyawan perusahaan yang terkait dan bagian keuangan.

Disamping data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai pendukung data primer. Data sekunder yaitu data literatur bahan bacaan yang didokumentasi di inventarisir.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini lebih banyak menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi.⁸⁶ Untuk itu, sesuai dengan jenis, ciri-ciri dan sumber data, maka pengumpulan data dalam penelitian ini pun terdiri atas teknik pengumpulan data dengan jalan : wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Metode Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi terus terang atau tersamar, disini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian.⁸⁷ Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti dan hasilnya dicatat secara

⁸⁶ Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 131.

⁸⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana Media Group, 2007), 116-117.

hati-hati. Peneliti turun langsung ke lapangan atau ke lokasi penelitian dengan mengamati kondisi terkait dengan objek yang akan diteliti.

Dalam observasi ini peneliti menggunakan observasi non partisipan. Observasi menjadi tahap pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti langsung di lapangan namun tidak ikut terlibat secara langsung dalam kegiatan. Peneliti melakukan observasi selama 1 minggu dengan mengamati aktivitas para karyawan Duta Katering, kegiatan pengajian rutin, kegiatan sholat berjamaah bersama pimpinan, tanah kavling yang telah dihibahkan kepada karyawan. Selain itu, observasi dilakukan untuk melihat dampak dari pemberian kompensasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Duta Katering. Observasi dilakukan waktu memasuki pra lapangan untuk membaca keadaan di daerah penelitian dengan menggunakan panca indera yang berlangsung dari tanggal 03 Mei– 17 Mei 2019.

2. Metode Wawancara

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan dengan tujuan untuk penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman.⁸⁸

Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur dimana peneliti melakukan wawancara tanpa menggunakan pedoman wawancara, akan tetapi disisi lain peneliti tetap mempersiapkan desain

⁸⁸ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public dan Ilmu Sosial Lainnya*, 108.

wawancara yang hanya berupa garis-garis besar permasalahan berupa pertanyaan penting dalam proses wawancara akan diselipkan pertanyaan yang telah disiapkan. Hal ini dipilih peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam sesuai tujuan dari penelitian. Pada waktu lain peneliti juga mungkin tidak hanya melakukan wawancara tatap muka ataupun menggunakan media lain seperti pesan singkat atau telepon untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

Dalam tahap wawancara ada beberapa pihak yang terlibat dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini. Tahap awal wawancara akan dilakukan dengan pimpinan CV. Duta Katering yang dalam hal ini diwakilkan dengan wakil pimpinan. Tahap kedua wawancara dilakukan dengan Kep. Admin yang dalam hal ini adalah bagian keuangan dan dengan Kep. Bag Event yang dalam hal ini adalah bagian Ketenagakerjaan. Dan pada tahap ketiga wawancara dilakukan dengan karyawan Duta Katering yang mendapatkan kompensasi. Tahap wawancara dilakukan sekitar 1 bulan lamanya, bisa berkurang dan bertambah bergantung pada titik kejenuhan data dan informasi yang didapat peneliti dilapangan.

Untuk memudahkan pemahaman, peneliti menyusun panduan wawancara penelitian, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Panduan Wawancara Penelitian

No	Informan	Jabatan	Panduan Wawancara
1	Gustiningsih	Wakil Pimpinan	1. Bagaimana implementasi

	Sri H	CV. Duta Katering	kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur ?
2	Eni Istiyowati	Karyawan sekaligus Kep. Administrasi (Bagian Keuangan)	2. Bagaimana peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur ?
3	Dina	Karyawan sekaligus Kep. Event (Bagian Ketenagakerjaan)	
4	Bambang	Karyawan Duta Katering	
5	Didik	Karyawan Duta Katering	

Sumber: Data di olah oleh peneliti, 2020.

3. Metode Dokumentasi

Selain melakukan observasi dan wawancara, peneliti selanjutnya melakukan metode dokumentasi yang merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan dokumen-dokumen penting yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, sehingga akan diperoleh

data yang lengkap dan valid bukan berdasarkan perkiraan.⁸⁹ Dilakukan oleh peneliti langsung agar peneliti mampu memaknai secara sistematis melalui data dan dokumentasi yang terkumpul. Dokumen yang peneliti ambil sebagai data berupa tulisan, gambar-gambar, catatan dan arsip mengenai kesejahteraan karyawan, profil, struktur organisasi, data milik perusahaan dan dokumentasi pribadi lainnya yang terkait.

F. Teknik Analisis Data

Peneliti melakukan analisis berulang yakni analisis sebelum dilapangan, analisis selama dilapangan dan analisis setelah dilapangan. *Pertama* analisis sebelum dilapangan, peneliti melakukan analisis ini untuk menentukan fokus penelitian melalui data sekunder yang telah peneliti kumpulkan dari penelitian terdahulu, informasi dari media yang dapat dipertanggungjawabkan. *Kedua* analisis selama dilapangan, pada saat dilapangan peneliti melakukan observasi langsung, dokumentasi dan wawancara. Pada saat yang bersamaan peneliti sudah melakukan analisis data melalui jawaban dari hasil wawancara. Jika dirasa hasil wawancara setelah di analisis belum terasa memuaskan maka peneliti akan melanjutkan wawancara melalui pertanyaan-pertanyaan hingga peneliti memperoleh data yang kredibel⁹⁰. *Ketiga* analisis setelah dilapangan, setelah semua data

⁸⁹ Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka cipta, 2009), 160.

⁹⁰ Miles, M.B & Huberman A.M. *Analisis Data Kualitatif*. Terj. Tjetjep Rohendi Rohidi. (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1992), 207.

terkumpul dan dirasa cukup oleh peneliti maka peneliti melakukan analisis data kembali dengan 3 tahap yaitu :⁹¹

1. Reduksi data : reduksi data dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman peneliti terhadap data yang terkumpul dari hasil penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan informasi melalui wawancara dengan informan tentang implementasi kompensasi jasa catering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan pada Duta Catering. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.
2. Penyajian data : setelah mereduksi data peneliti melakukan penyajian data dengan mengelompokkan data dari lapangan untuk mempermudah peneliti mengklarifikasi dan memahami yang sedang terjadi dilapangan. Menurut Sugiyono “dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, gabungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya”.⁹² Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif maka penyajian data bisa berupa bagan dan juga bisa disajikan dalam bentuk uraian. Dengan mendiplay data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi : setelah data diklasifikasikan maka tahap selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yang peneliti sesuaikan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini dengan

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 246.

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 92

mencocokkan hasil data yang telah diolah dan dianalisis sebelumnya mengenai langkah-langkah implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan.

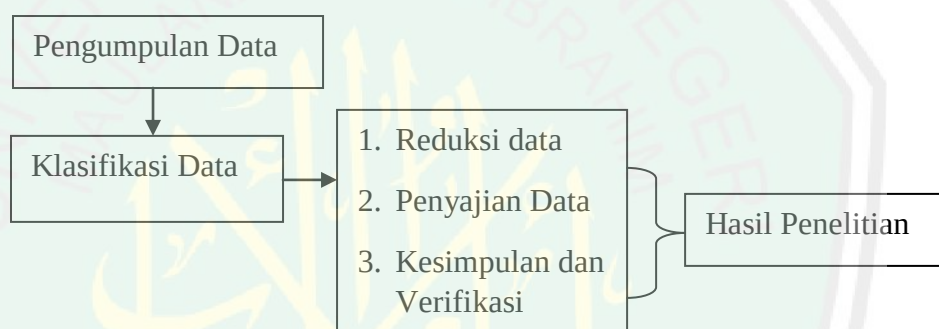
Tahap terakhir dari penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil kesimpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang kesimpulan yang telah diambil. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya. Kesimpulan ini harus didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kemudian kesimpulan tersebut dianalisis secara lanjut.

Teknik verifikasi data dalam kriteria data kepercayaan, teknik dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan (observasi) dengan data hasil wawancara, sehingga dapat menemukan hasil temuan yang tepat.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang penelitian. Tahap ini peneliti membandingkan yang akan dikatakan karyawan dengan yang peneliti simpulkan sehingga mendapatkan jawaban yang sinkron dengan kebenarannya.

3. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang dari berbagai kalangan seperti orang biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berpengaruh, dan orang pemerintahan kaitannya dengan implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan telaah maqashid syariah pada Duta Katering.

Gambar 3.1
Model Analisis Data



Sumber: Moleong, 2014

G. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Nantinya pengecekan keabsahan data akan menggunakan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan data dengan berbagai sumber dan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut bagi keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data dari sumber lainnya.⁹³ Adapun caranya, antara lain dengan pengecekan data melalui sumber yang lain. Hal ini

⁹³ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset memilih diantara lima pendekatan, edisi ke III*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013), 349.

penting dilakukan untuk menetapkan fakta-fakta yang terjadi dalam fenomena implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur.

Sementara itu menurut Lexy Moleong, ada tiga macam triangulasi dalam penelitian, yaitu :

1. Triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik, untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, waktu yang sering mempengaruhi kreadibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari saat nara sumber masih segar belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.⁹⁴ Peneliti menggunakan keseluruhan tringulasi yang dipaparkan di atas, tringulasi ini peneliti tempuh melalui tahap :
 - a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
 - b. Membandingkan apa yang dikatakan informan di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.

⁹⁴ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif*, 349.

- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu
- d. Membandingkan pandangan seseorang dengan berbagai pendapat dari pelanggan di luar obyek penelitian.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Pada teknik analisis data dengan penyidik, dilakukan dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Karena dengan memanfaatkan peneliti/pengamat lain akan membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data dan sekaligus dapat mendukung hasil penelitian.

Dalam hal ini, jika analisis telah menguraikan pola, hubungan, dan menyertakan penjelasan yang muncul dari analisis, maka penting sekali untuk mencari tema atau penjelasan pembanding. Karena melaporkan hasil penelitian yang disertai penjelasan sebagaimana yang dikemukakan di atas akan menimbulkan derajat kepercayaan data yang diperoleh.

Tringulasi ini ditempuh dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan data yang sama dengan menggunakan sumber atau informan yang berbeda. Oleh karena itu, mengecek keabsahan suatu temuan, peneliti selalu menanyakan kembali data penting yang diperoleh dari seseorang informan yang lain yang dianggap juga mengetahui data tersebut.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Profil Kecamatan Junrejo Kota Batu

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Kota Batu Kecamatan Junrejo Kelurahan Dadaprejo. Kota ini dibentuk melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2001 tentang pembentukan Kota Batu yang disahkan oleh presiden republik Indonesia tanggal 21 juni 2001. Kota Batu merupakan daerah otonom yang termuda di Provinsi Jawa Timur. Kota Batu terdiri dari tiga kecamatan yaitu Kecamatan Batu, Kecamatan Junrejo dan Kecamatan Bumiaji, terdiri dari lima kelurahan dan sembilan belas Desa yang dibatasi secara administratif⁹⁵. Luas keseluruhan Kota Batu adalah sekitar 19.908,72 ha atau sekitar 0,42 persen dari total luas Jawa Timur. Secara geografis Kota Batu terletak pada posisi antara 7°44',55,11' sampai dengan 8°26',35,45' lintang selatan dan 112°17'10'90' sampai dengan 122°57',00,00' bujur timur. Batas Kota Batu adalah : sebelah utara Kecamatan Prigen Kabupaten Mojokerto, sebelah selatan Kecamatan Dau dan Kecamatan Wagir Kabupaten Malang, sebelah timur Kecamatan Karangploso dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang, sedangkan sebelah barat adalah Kecamatan Pujon Kabupaten Malang. Sebagaimana rincian pada tabel berikut:

⁹⁵ Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Kota Batu Tahun 2015.

Tabel 4.1
Rincian Daerah Kota Batu

No	Kecamatan	Kelurahan/Desa	Luas Wilayah (Ha)
1	Kecamatan Batu	Oro-oro Ombo, Temas, Sisir, Ngaglik, Pesanggrahan, Songgokerto, Sumberejo dan Sidomulyo.	4545,81
2	Kecamatan Junrejo	Tlekung, Junrejo, Mojorejo, Tolongrejo, Beji, Pendem dan Dadaprejo.	2565,02
3	Kecamatan Bumiaji	Pandanrejo, Bumiaji, Bulukerto, Gunungsari, Punten, Tulungrejo, Sumbergondo, Giripurno dan Sumber Brantas.	12798,42

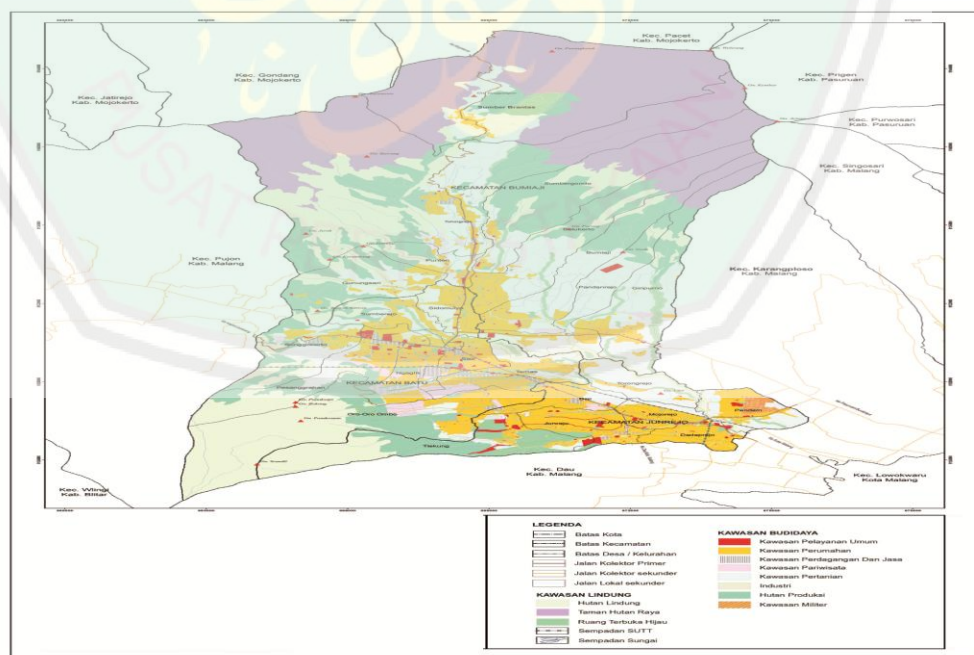
Sumber : *Batu Dalam Angka 2018*.

Dari kontur ketinggian tanah, Kota Batu berada pada ketinggian $\pm$ 800 meter diatas permukaan laut yang disertai sejuknya udara pegunungan, semakin menambah kondusifnya usaha pertanian. Karena efek tanah endapan vulkanik menjadikan struktur tanahnya subur untuk pertanian, hal ini disebabkan adanya 4 jenis tanah yang cukup subur, diantaranya Pertama jenis tanah Andosol, berupa lahan tanah yang paling subur meliputi Kecamatan Batu seluas 1.831,04 ha, Kecamatan Junrejo seluas 1.526,19 ha dan Kecamatan Bumiaji seluas 2.873,89 ha. Kedua, jenis tanah Kambisol, berupa jenis tanah yang cukup subur meliputi Kecamatan Batu seluas 889,31 ha, Kecamatan Junrejo 741,25 ha dan Kecamatan Bumiaji 1.395,81 ha. Ketiga tanah Alluvial, berupa tanah yang kurang subur dan mengandung kapur meliputi Kecamatan Batu seluas 239,86 ha, Kecamatan Junrejo

199,93 ha dan Kecamatan Bumiaji 376,48 ha. Dan Keempat tanah jenis Latosol berada di Kecamatan Batu seluas 260,34 ha, Kecamatan Junrejo 217,00 ha dan Kecamatan Bumiaji 408,61 ha.

Untuk komponen pemerintahan di tingkat desa/kelurahan masing-masing sampai pada tahun 2015 adalah di Kecamatan Batu terdapat 4 Desa dan 4 Kelurahan, 96 RW dan 461 RT serta 36 Dusun, untuk Kecamatan Bumiaji, terdapat 9 Desa, jumlah 83 RW dan 430 RT serta 36 Dusun sedangkan pada Kecamatan Junrejo terdapat 1 Kelurahan dan 6 Desa, 59 RW dan 243 RT serta 19 Dusun, dengan demikian akumulasi jumlah komponen penyelenggara administrasi di wilayah/desa kelurahan se Kota Batu adalah sebanyak 238 RW, 1.134 RT dan sebanyak 70 Dusun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar 4.1 Peta Wilayah Administrasi Kota Batu



Sumber : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batu Tahun 2012-2017.

Berdasarkan data jumlah penduduk dan rasio jenis kelamin menurut Kecamatan di Kota Batu pada Bulan November Tahun 2019 masih tampak bahwa penyebaran penduduk Kota Batu masih tertumpu di Kecamatan Batu yakni sebesar 99.460, kemudian diikuti oleh Kecamatan Bumiaji sebesar 63.130, dan Kecamatan Junrejo sebesar 54.536. Total keseluruhan jumlah penduduk menurut jenis kelamin di Kota Batu sebesar 217.126 jiwa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2

**Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Kota Batu
Bulan November Tahun 2019**

No	Nama Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Batu	50.015	49.445	99.460
2	Bumiaji	31.873	31.257	63.130
3	Junrejo	27.412	27.124	54.536
Total		109.300	107.826	217.126

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu, 2019

Dilihat dari struktur mata pencahariannya sebagian besar penduduk di wilayah perencanaan bekerja di sektor pertanian. Kondisi ini ditunjang oleh faktor potensi alam yang sangat cocok untuk kegiatan pertanian. Hampir separuh lebih penduduk di Kota Batu bekerja di sektor pertanian. Hal ini dapat dilihat mata pencaharian pertanian 34.546 jiwa sedangkan mata pencaharian non pertanian 112.521 jiwa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3**Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian Kota Batu Tahun 2017**

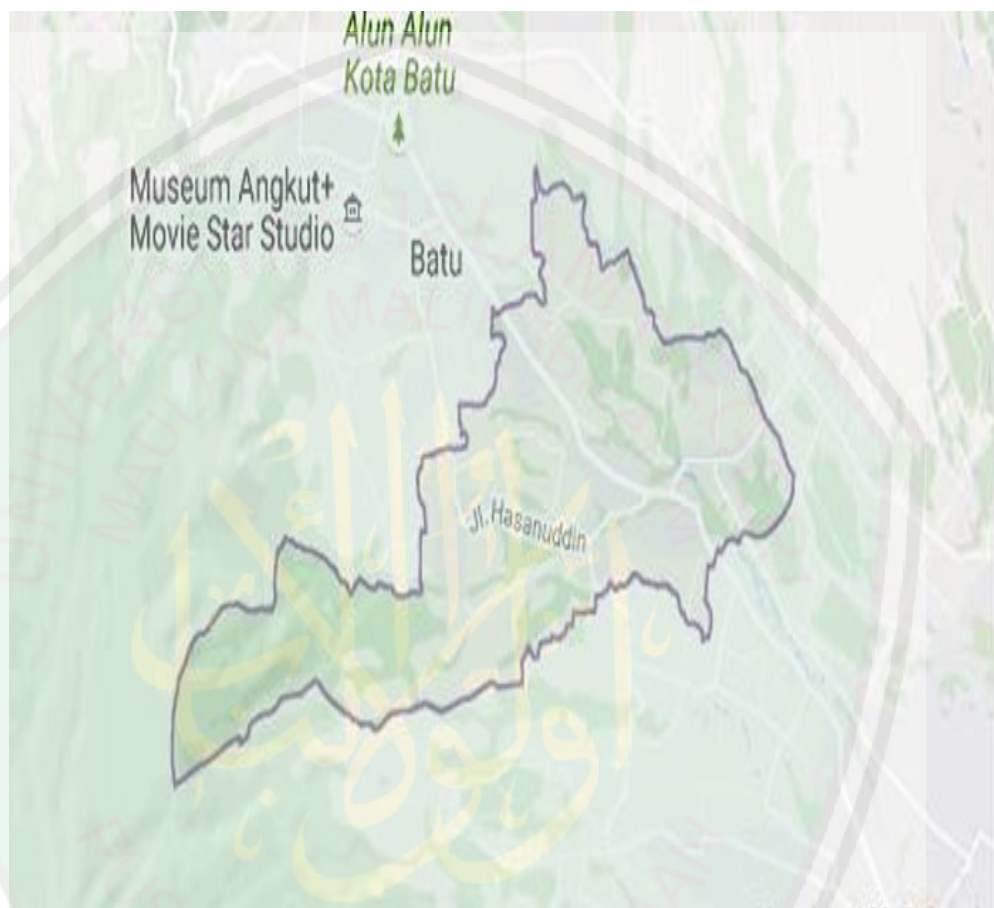
No	Jenis Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pertanian	24.539	10.007	34.546
2	Penggalian	339	139	477
3	Industri	2.454	2.548	5.002
4	Listrik dan Air Bersih	58	0	58
5	Konstruksi	5.685	59	5.744
6	Perdagangan	11.604	7.265	18.869
7	Transportasi dan Komunikasi	5.773	208	5.981
8	Keuangan	871	416	1.287
9	Jasa dan Lain-lain	20.727	54.376	75.104
KOTA BATU		72.049	75.018	147.067

Sumber Data: *BPS Kota Batu, 2017.*

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Kecamatan Junrejo Kota Batu Malang, Kecamatan Junrejo merupakan kecamatan yang masuk dalam wilayah Kota Batu yang memiliki tujuh desa, ketujuh desa di kecamatan ini adalah Desa Beji, Desa Dadaprejo, Desa Junrejo, Desa Mojorejo, Desa Pendem, Desa Tlekung dan Desa Torongrejo. Secara administratif, Kecamatan Junrejo dikelilingi oleh kecamatan lainnya yang ada di Kota Batu. Di sebelah utara, Junrejo berbatasan langsung dengan Kecamatan Bumiaji. Sedangkan di sebelah timur, kecamatan ini berbatasan langsung dengan Kecamatan Dau, Kabupaten Malang. Di sebelah selatan, Junrejo berbatasan dengan Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang. Lalu, di sebelah

barat, kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Batu. Berikut dibawah ini Peta Kecamatan Junrejo, Kota Batu :⁹⁶

Gambar 4.2 Peta Kecamatan Junrejo



Peta Kecamatan Junrejo, Kota Batu

Sumber: Statistik Daerah Kecamatan Junrejo 2015.

2. Profil CV. Duta Katering

Duta Katering merupakan salah satu unit produksi usaha kuliner di Kota Batu yang telah menerapkan pentingnya melakukan relations baik terhadap konsumen, pelanggan termasuk masyarakat sekitar. Salah satu dari relations ini adalah memberdayakan masyarakat di Kelurahan

⁹⁶ Statistik Daerah Kecamatan Junrejo 2015.

Dadaprejo dan sekitarnya serta mengangkat perekonomian masyarakat dengan mempekerjakan warga sekitar yang kurang memiliki keterampilan untuk bekerja di Duta Katering. Duta Katering juga belum pernah menemukan/mendapatkan issue dan keluhan seputar relasi atau hubungan baik. Sebagai perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995, Duta Katering sudah dikenal di Malang Raya dan daerah sekitarnya seperti Surabaya, Pasuruan, Probolinggo, Jember, Jombang, Kediri, Madiun, Banyuwangi, Pamekasan dan Sumenep. Bahkan Duta Katering juga merupakan vendor katering yang direkomendasikan di beberapa blog wedding service di Malang dan blog personal yang memberikan testimoni tentang Duta Katering. Selain itu, Duta Katering juga telah memperoleh berbagai sertifikat baik nomor ijin depkes dan sertifikat halal dari MUI. Perusahaan yang memiliki karyawan 378 orang ini juga telah mampu mengelola konsumsi pada beberapa event besar termasuk acara kenegaraan di wilayah Jawa Timur. Bahkan, beberapa waktu telah berperan serta dalam mensukseskan acara-acara di daerah setempat (Kelurahan Dadaprejo).

Duta Katering adalah perusahaan jasa boga yang dirintis oleh Hj. Kustina dengan dukungan suaminya Bapak H. Suhardjito. Pelayanan yang diberikan oleh katering ini telah diakui oleh pelanggannya. Berdiri sejak tahun 1995, bermula dengan usaha kecil kecilan perusahaan ini telah mencapai perkembangan yang ditempuh berbareng naik turunnya omset dan kini menjadi katering yang cukup ternama di Malang atau

Jawa Timur. Bu Djito, sapaan akrab pemilik katering ini menjalankan usahanya dengan memberikan kepuasan konsumen menjadi tolak pentingnya. Perusahaan ini pun hingga kini semakin berkembang.

Awal berdirinya Duta Katering ini berawal dari kegiatan rutin Bank BPR Gunung Ringgit tempat Pak Djito bekerja, dimana dalam kegiatan itu Bank mengundang para nasabahnya untu makan bersama. Dan kebetulan pada saat itu Pak Djito harus menggunakan jasa katering hanya dengan anggaran yang sangat minim, yaitu Rp. 2.750 per orang. Bapak Djito sendiri awalnya tidak yakin bisa mendapatkan jasa katering dengan harga yang tidak memungkinkan, namun karena keberanian dan rasa tanggung jawabnya sebagai panitia pelaksana akhirnya beliau bertekad untuk tetap mengemban amanah yang telah diberikan kepadanya. akhirnya beliau mulai mencari setiap jasa katering di daerah Malang, namun hasilnya nihil, tidak ada yang mau menerima jasa katering dengan harga sangat minim tersebut.

Dengan rasa tanggung jawab akhirnya bapak Djito bertekad untuk mengushakan agar istrinya (Bu Djito) memasak beberapa menu untuk acara tersebut. Dengan dibantu oleh 10 orang pekerja, akhirnya bu Djito berusaha untuk bekerja maksimal, baik dari masakannya, penataan prasmanan hingga peralatannya. Alhasil acara berjalan lancar dan semua pihak merasa puas terhadap usaha keras pak Djito beserta istrinya. Pak Djito pun merasa senang, awalnya beliau khawatir semua biaya yang dikeluarkan akan mengalami kerugian, namun ternyata anggaran yang

diberikan oleh Bank masih tersisa. Karena dirasa menguntungkan, akhirnya pak Djito mulai berpikir untuk memulai usaha jasa katering.

Lambat laun usaha Duta Katering ini mengalami kemajuan, akhirnya pak Djito memutuskan untuk menggeluti usaha ini dan meninggalkan pekerjaan lamanya karena dirasa usaha itu mempunyai *prospect* yang lebih menjanjikan. Hal ini dibuktikan dengan dibuktikan dengan kurva omzet katering yang tidak pernah flat atau turun, namun terus naik hingga saat ini. Pesanan datang tanpa henti, mulai dari dalam hingga luar kota seperti Malang raya, Surabaya, Pasuruan, Probolinggo, Kediri, Jombang, Jember, Madiun, Banyuwangi, Pamekasan, Sumenep, Lumajang, Sidoarjo, Tulungagung, dan Cepu Jawa Tengah.

Nama “Duta” merupakan singkatan dari Dharma Utama, yang diambil dari nama CV itu sendiri, nama ini dipilih dengan harapan agar katering ini bisa dengan mudah dikenal oleh masyarakat serta dapat berkembang baik dari segi omzet hingga perluasan daerah pemasaran. Sehingga owner berharap usaha kateringnya dapat dikenal masyarakat seluruh Indonesia.

Modal awal mendirikan usaha jasa katering ini adalah Rp.300.000,- untuk pengadaan bahan dan kebutuhan lainnya, kekurangan modal diambil dari 50% dari total pembayaran BPR Gunung Ringgit. Sistem yang diterapkan untuk mengelola usaha yaitu dengan manajemen kerakyatan. Perekrutan dilakukan dengan memberdayakan masyarakat sekitar. Artinya pemimpin tidak mengandalkan tenaga ahli atau

profesional seperti yang diterapkan dalam perusahaan atau instansi lainnya, namun lebih kepada memberdayakan masyarakat sekitar yang tidak memiliki pekerjaan. Karena tujuan utama Duta Katering adalah menciptakan lapangan kerja yang padat karya sehingga dapat menampung tenaga kerja sebanyak mungkin dari masyarakat sekitar. Sesuai dengan motto dan visi misinya, sebagai berikut :

Motto

Motto CV. Duta Katering dan selalu dijadikan acuan bagi setiap aktivitas operasional perusahaan adalah “Kerjaku ibadahku, InshaAllah”. Jadi setiap pekerjaan yang mereka lakukan selalu diniatkan untuk mencari ridho Allah SWT dan tidak mengharapkan imbalan yang berlebihan secara materiil.

Visi

Visi CV. Duta Katering adalah “Terbentuknya beberapa usaha dengan memberdayakan tenaga kerja lokal”. Prinsip yang selalu ditegakkan pada CV. Duta Katering ini adalah pemberdayaan tenaga karya lokal. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dari segi moril maupun materiil. Apabila perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat. Maka dengan prinsip ini perusahaan terus berupaya untuk menjadikan usaha ini semakin sukses agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada didalamnya. Visi ini bukan hanya sekedar tujuan yang ingin dicapai untuk kepentingan perusahaan, tetapi juga menjadi motivasi bagi

karyawan dan juga pimpinan CV. Duta Katering agar kesejahteraan masyarakat sekitar dapat terpenuhi. Sedangkan visi Duta Katering sendiri adalah “Kepercayaan anda adalah amanah, kami telah buktikan disetiap event”.

Misi

Nilai-nilai yang selalu ditanamkan oleh pimpinan CV. Duta Katering kepada seluruh bawahannya adalah “Selalu berusaha dan beribadah”, nilai-nilai ini sekaligus menjadi misi perusahaan agar benar-benar diterapkan untuk mencapai visi perusahaan. Dimana perusahaan selalu berusaha melakukan yang terbaik bagi semua pihak, baik bagi karyawan, konsumen dan terutama perusahaan sendiri. Setelah berusaha sekuat tenaga, kemudian berdoa dan tawakal kepada Allah, hal itulah yang selalu ditanamkan oleh pimpinan kepada seluruh karyawannya.

B. Paparan Data Dan Hasil Penelitian

1. Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur

Sebagaimana data yang diperoleh peneliti bahwa dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, Duta Katering memberikan kompensasi sebagai sistem balas jasa yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang atau barang secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau lebih mudahnya kompensasi itu adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada

karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi juga termasuk salah satu cara Duta Katering untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bentuk upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, sehingga sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang berkenaan dengan kompensasi, hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad, ialah sebagai berikut :

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ أَنبَأَنَا أَيُّوبُ عَنْ مُجَاهِدٍ قَالَ قَالَ عَلِيُّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ جُعْتُ مَرَّةً بِالْمَدِينَةِ جُوعًا شَدِيدًا فَرَجَعْتُ أَطْلُبُ الْعَمَلَ فِي عَوَالِي الْمَدِينَةِ فَإِذَا أَنَا بِمِرْآةٍ قَدْ جَمَعْتُ مَدْرًا فَظَنَنْتُهَا تُرِيدُ بَلَّهَ فَأَتَيْتُهَا فَقَاطَعْتُهَا كُلَّ ذُنُوبٍ عَلَى ثَمَرَةٍ فَمَدَدْتُ سِتَّةَ عَشَرَ ذُنُوبًا حَتَّى بَحَلْتُ يَدَايَ ثُمَّ أَتَيْتُ الْمَاءَ فَأَصَبْتُ مِنْهُ ثُمَّ أَتَيْتُهَا فَقُلْتُ بِكَفِّي هَكَذَا بَيْنَ يَدَيْهَا وَبَسَطَ إِسْمَاعِيلُ يَدَيْهِ وَجَمَعَهُمَا فَعَدَّتْ لِي سِتَّةَ عَشَرَ ثَمَرَةً فَأَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَخْبَرْتُهُ فَأَكَلَ مَعِيَ مِنْهَا

Hadits di atas menerangkan bagi organisasi atau perusahaan bahwa kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan

meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang telah terlaksana yang dijalankan oleh Duta Katering memberikan efek positif kepada karyawan, dengan terlaksananya kompensasi tersebut para karyawan menjadi semakin betah bekerja di CV Duta Katering ini dan merasa terbantu serta diperhatikan oleh pihak perusahaan. Adapun kompensasi-kompensasi yang dilaksanakan oleh Duta Katering adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Daftar Kompensasi Jasa Katering Kepada Karyawan

No	Kompensasi
1	Pemberian hibah tanah kavling/ insentif karyawan
2	Pemberian uang prestasi
3	Family gathering
4	Beasiswa kepada anak-anak yang berprestasi
5	Bantuan biaya kesehatan
6	Pengajian rutin dan sholat maghrib isya berjamaah
7	Pemberian sembako janda dan anak yatim
8	Kegiatan Community relations

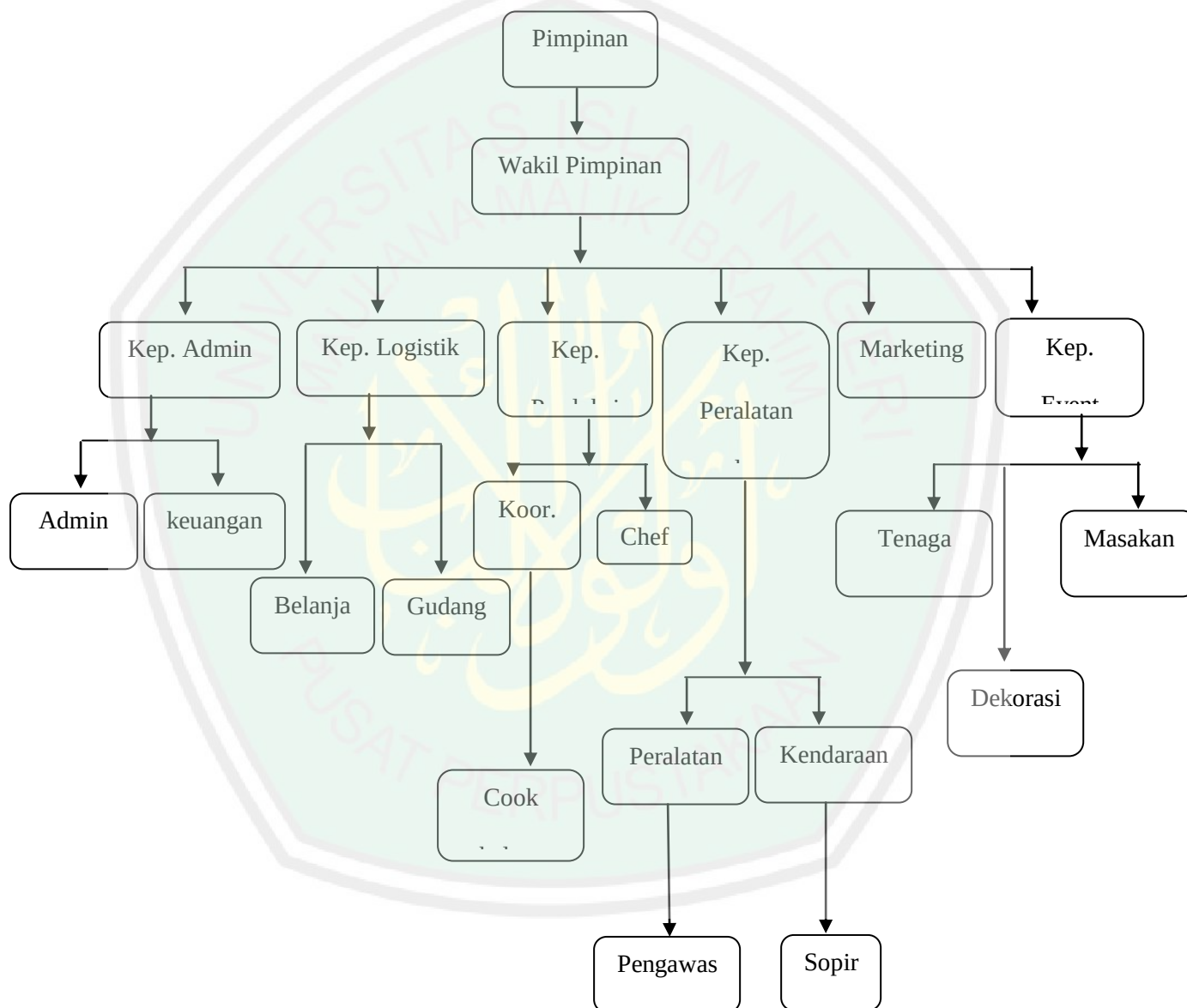
Sumber : Data Duta Katering Junrejo Batu Malang, 2019.

Sehubungan dengan hal ini, dengan berlangsungnya dan terlaksananya usaha katering dalam menjalankan kegiatan usahanya serta demi berlangsungnya kegiatan pemberian kompensasi yang diterapkan di CV. Duta Katering Junrejo Batu Malang ini, maka harus mempunyai pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Untuk itu

dibuatlah suatu struktur organisasi kerja sesuai dengan kebutuhan, ialah sebagai berikut:

Gambar 4.3 :

Struktur Organisasi Duta Katering



Sumber : *Arsip Duta Katering*, 2019.

Untuk mendukung berjalannya penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik wawancara dalam pengumpulan data dan informasinya, informan yang diwawancarai berjumlah 5 orang, dengan rincian sebagai berikut :

a. Ibu Gustiningsih Sri H

Tinggal di Dusun Areng-areng Kecamatan Junrejo, pendidikan terakhir S1 dan dipercaya sebagai wakil pimpinan CV. Duta Katering Junrejo Batu Malang. Beliau bertugas untuk bertanggung jawab menetapkan kebijakan pada saat pimpinan tidak ada di tempat dan atas persetujuan pimpinan, membantu mengawasi pelaksanaan keseluruhan kegiatan operasional dan memeriksa hasil kerja kepala bagian.

b. Ibu Eni Istiyowati

Tinggal di Desa Pendem Kecamatan Junrejo, pendidikan terakhir S1 dan dipercaya sebagai bagian Kep. Admin yang dalam hal ini adalah bagian keuangan CV. Duta Katering Junrejo Batu Malang. Beliau bertugas untuk mengurus seluruh kegiatan operasional yang berkaitan dengan aspek administrasi keuangan dan akuntansi perusahaan serta seksi *receduing* yang menerima semua barang-barang dari *supplier* atau bagian pembelanjaan dengan kualitas dan akuntansi yang diterapkan di Duta Katering. Ibu Eni ini juga dipercaya sebagai salah seorang karyawan yang mendapatkan hibah tanah kavling tepat di tahun 2016 kemaren.

c. Ibu Dina

Tinggal di Dusun Dadaptulis Kecamatan Junrejo, pendidikan terakhir S1 dan dipercaya sebagai bagian Kep. Event yang dalam hal ini adalah Bagian Koord. Ketenagakerjaan CV. Duta Katering Junrejo Batu Malang. Beliau bertugas mencatat pekerja yang melaksanakan service pada event yang diselenggarakan serta mencari pekerja jika karyawan tidak mencukupi untuk kebutuhan casual service pada event.

d. Bapak Bambang

Seorang karyawan CV. Duta Katering dan bertugas pada bagian pramusaji, tinggal di Dusun Areng-areng kecamatan Junrejo, pendidikan terakhir SMP dan dipercaya sebagai salah satu karyawan yang mendapatkan hibah tanah kavling tepat di tahun 2017 kemaren.

e. Bapak Didik

Seorang karyawan CV. Duta Katering dan bertugas pada bagian sopir, tinggal di Kelurahan Dadaprejo Kecamatan Junrejo, beliau seorang tamatan SD dan dipercaya sebagai salah seorang karyawan yang mendapatkan bantuan berupa uang prestasi tepat di tahun 2018 kemaren.

Sementara data informan pada penelitian ini dijabarkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Data Informan

No	Nama	Usia	Pendidikan	Pekerjaan	Pendapatan
1	Gustiningsih Sri H	43	S1	Wakil Pimpinan CV. Duta Katering	4.500.000/ Bulan
2	Eni Istiyowati	40	S1	Kep. Administrasi Bag. Keuangan CV. Duta Katering	2.700.000/ Bulan
3	Dina	36	S1	Kep. Event Bag. Ketenagakerjaan	2.700.000/ Bulan
4	Bambang	46	SMP	Pramusaji	2.100.000/ Bulan
5	Didik	50	SD	Sopir CV. Duta Katering	2.100.000/ Bulan

Sumber: *Data Hasil Wawancara, 2019.*

Sehubungan dengan implementasi kompensasi jasa katering yang telah terlaksana di Duta Katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang seperti yang peneliti sebut ditabel atas, dengan penjelasan Ibu Gustiningsih Sri H sebagai wakil pimpinan Duta Katering peneliti bertanya tentang bagaimana implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur?

Informan Ibu Gustiningsih Sri H menjawab :

“Implementasi atau pelaksanaan kompensasi ini sudah sesuai prosedur yang telah berlaku di Duta Katering dan selama ini telah berjalan dengan baik, walaupun ada sedikit hambatan dalam pelaksanaannya, namun itu

semua tidak sampai merusak pada kegiatan pemberian kompensasi yang akan berlangsung tersebut. Semua kompensasi itu termasuk balas jasa atau hibah yang diberikan pimpinan (red: Pak Djito) kepada karyawan”. Hanya saja waktu pelaksanaannya yang tidak sama, ada yang dilaksanakan setiap minggu, ada pula yang dilaksanakan setiap bulan, bahkan tahunan, semua itu tergantung pada situasi dan kondisi masing-masing tentunya semua itu atas kebijakan dari atasan. Barangkali untuk menentukan kompensasi itu biasanya dianalisa terlebih dahulu oleh pimpinan, kira-kira siapa yang berhak mendapatkan kompensasi yang tentunya harus sesuai dengan kinerja dan pengabdian selama di perusahaan.⁹⁷

Dari penjelasan tersebut, bahwa implementasi atau penerapan pemberian kompensasi bisa dikatakan telah berjalan secara efektif, namun waktu dan pelaksanaan antara pemberian kompensasi satu dengan yang lainnya tidak berjalan secara bersamaan, ada yang bersifat mingguan, bulanan pun ada juga yang bersifat tahunan, semua bergantung pada kebijakan pimpinan. Walaupun pada sebelum berlangsungnya pemberian kompensasi tersebut terdapat sedikit kendala. Namun kendala tersebut tidak sampai menghambat kegiatan pemberian kompensasi tersebut. Dan untuk menentukan siapa yang mendapatkan kompensasi dari Duta Katering, pimpinan terlebih dahulu akan menganalisa para karyawan yang berhak mendapatkan sesuai dengan kinerja dan pengabdian di perusahaan tersebut.

Peneliti bertanya mengenai bagaimana implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur?

⁹⁷ Gustiningsih Sri H, *Wawancara* (Malang, 29 November 2019)

Informan Ibu Eni Istiyowati sebagai Kep. Admin Bagian

Keuangan menjawab:

“Iya mbak, implementasi atau penerapan kompensasi yang dilaksanakan ini bermula dari inisiatif pimpinan (red: Pak Djito) yang dasarnya memang orangnya sangat baik dan dermawan mbak, tidak melihat karyawan atau bukan, tidak pandang bulu, intinya semua orang yang butuh bantuannya selagi beliau bisa akan dibantu, dan biasanya di list dulu siapa saja yang akan mendapatkan dan sekaligus ditentukan kompensasi apa yang layak diberikan untuk yang terpilih, tentunya sesuai dengan kinerja dan lamanya bekerja disini, hal ini juga menjadi tujuan dari kegiatan pemberian kompensasi pada karyawan agar terjalinnya ikatan kerja sama antara pimpinan dan karyawan, memberikan kepuasan kepada karyawan, memotivasi karyawan dalam bekerja dan tentunya agar mereka betah dan nyaman bekerja dengan kita”.⁹⁸

Dari penjelasan Ibu Eni Istiyowati diatas mengenai implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, mulanya berangkat dari kedermawanan pimpinan (red: Pak Djito) yang pada dasarnya adalah seorang ahli shadaqah, menurut peneliti penerapan kompensasi ini bukan semata karena hubungan antara perusahaan dan karyawan namun karena sifat dermawan yang dimiliki pimpinan Duta Katering itu sendiri. Untuk langkah-langkah penerapan kompensasi tersebut terlebih dahulu diawali dengan penentuan karyawan yang mendapatkan kompensasi sekaligus menentukan kompensasi apa yang layak diberikan untuk yang karyawan terpilih yang tentunya sesuai dengan kinerja dan lamanya bekerja di perusahaan tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Ibu Dina sebagai Kep. Event Bagian Ketenagakerjaan CV. Duta Katering dengan pertanyaan peneliti terkait bagaimana implementasi kompensasi jasa katering dalam

⁹⁸ Eni Istiyowati, *Wawancara* (Malang, 30 November 2019)

upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur?

Informan Ibu Dina sebagai Kep. Event Bagian Ketenagakerjaan menjawab:

“Begini mbak, penerapan kompensasi itu ada yang dikatakan penerapan secara langsung dan tidak langsung enggeh, nah untuk penerapan kompensasi langsung itu kami sudah memberikannya secara tetap sesuai masa kerjanya, yang disebut dengan upah/gaji enggeh mbak. Kompensasi macam ini bisa jadi bersifat mingguan, bulanan atau diberikan setiap jam dalam bekerja. Cuma gaji untuk karyawan disini itu kami berikan pada setiap malam selasa (bersifat mingguan) berbarengan dengan acara pengajian dan sholat berjamaah bersama pimpinan (red: Pak Djito). Nah, untuk kompensasi yang selain gaji itu, sifatnya ada juga yang mingguan, bulanan dan tahunan, seperti family gathering yang dilaksanakan setahun 2 kali, kadang liburannya religi kadang juga ke wisata-wisata gitu mbak. Salah satunya lagi seperti pemberian uang prestasi, tidak ada kriteria tertentu bagi karyawan, syaratnya cuma satu, yaitu berkinerja bagus, dan dilaksanakan setiap akhir tahun, akan tetapi penentuan untuk siapa yang mendapatkan kompensasi tersebut semua kami kembalikan kepada kebijakan pimpinan dan alhamdulillah saat ini sudah berjalan sekitar kurang lebih 10 tahun an mbak”.⁹⁹

Dari pernyataan Ibu Dina diatas tentang implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan kompensasi tersebut sudah berjalan sesuai prosedur, ada yang diberikan secara langsung seperti gaji, pun ada yang diberikan secara tidak langsung sesuai dengan kebijakan pimpinan, seperti pernyataan dari informan Ibu Dina bahwa salah satu kompensasi yang berjalan di Duta Katering tersebut seperti pemberian uang prestasi. Adapun kebijakan penentuan penerima

⁹⁹ Dina, *Wawancara* (Malang, 1 Desember 2019)

kompensasi-kompensasi tersebut sesuai dengan kebijakan pimpinan CV. Duta Katering.

Peneliti bertanya mengenai bagaimana implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur?

Informan ibu Gustiningsih Sri H selaku wakil pimpinan Duta Katering menjawab :

“Penerapan kompensasi jasa katering ini teruntuk semua karyawan Duta Katering, tidak ada pengecualian. Hanya saja untuk kompensasi hibah tanah kavling ini sifatnya rahasia, jadi kompensasi macam ini akan diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya sudah mencapai 10 tahun untuk karyawan tetap, dan 15 tahun untuk karyawan tidak tetap. Karyawan pun tidak diberi tahu kalau setelah mencapai masa kerja selama 10 tahun dan 15 tahun tersebut akan diberikan hibah tanah, begitu mbak.. jadi sifatnya rahasia, dan alhamdulillah hingga saat ini karyawan yang dapat hibah ini sudah mencapai 57 orang”.¹⁰⁰

Dari pernyataan ibu Gustiningsih terkait implementasi kompensasi jasa katering tersebut, menunjukkan bahwa semua karyawan bisa mendapatkan kompensasi yang serupa, tidak ada pengecualian. Kompensasi diberikan oleh CV. Duta Katering kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan karena telah mengabdikan diri di dalam perusahaan dan sebagai sistem balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berikut ini adalah tabel kompensasi jasa katering dan implementasinya yang akan dijelaskan pada tabel 4.6 dibawah ini :

¹⁰⁰ Gustiningsih Sri H, *Wawancara*, (Malang, 29 November 2019)

Tabel : 4.6
Kompensasi dan Implementasi Jasa Katering

No	Kompensasi	Implementasi Kompensasi
1	Pemberian hibah tanah kavling/ insentif karyawan	Diberikan kepada karyawan tetap yang masa kerjanya mencapai 10 tahun dan karyawan tidak tetap yang masa kerjanya mencapai 15 tahun
2	Pemberian uang prestasi	Diselenggarakan setiap tahun dan diberikan kepada karyawan yang berkinerja bagus
3	Family gathering	Kegiatan Family gathering ini menjadi kegiatan tahunan Duta Katering yang diselenggarakan dua kali dalam setahun
4	Beasiswa kepada anak-anak yang berprestasi	Memberikan beasiswa, terutama kepada anak-anak karyawan yang kurang mampu.
5	Bantuan biaya kesehatan	Memberikan bantuan kesehatan kepada karyawan terutama karyawan yang kurang mampu.
6	Pengajian rutin dan sholat maghrib isya berjamaah	Kegiatan pengajian dan sholat berjamaah ini menjadi kegiatan mingguan Duta Katering yang diselenggarakan tiga kali dalam seminggu yaitu malam sabtu, selasa dan kamis.
7	Pemberian sembako janda dan anak yatim	Kegiatan pemberian sembako ini menjadi kegiatan bulanan Duta Katering dikhususkan untuk karyawan yang berstatus janda dan pemberian sembako anak yatim untuk para anak karyawan yang yatim
8	Kegiatan Community relations	Kegiatan community relations ini menjadi kegiatan tahunan yang dilaksanakan oleh pihak Duta Katering beserta para remas masjid desa setempat. Kegiatan ini diselenggarakan dua kali dalam setahun (memperingati hari besar Islam dan Maulid Nabi Muhammad SAW) yang dikemas dalam bentuk kegiatan pengajian umum dan mengadakan jalan sehat yang diakhiri dengan pemberian doorprize

Sumber : *Data Duta Katering Junrejo Batu Malang, 2019.*

Sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana implementasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang. Maka dari itu, peneliti bertanya tentang adanya pemberian kompensasi ini, apakah

karyawan semakin sejahtera dan berkinerja lebih bagus? Dan informan

Eni menjawab, sebagai berikut:

“Alhamdulillah mbak, sebenarnya ukuran kesejahteraan itu tergantung persepsi masing-masing orang ya, ada yang memahaminya sebagai terpenuhinya primer sekunder dan tersier, ada pula mengukurnya dari selain terpenuhinya kebutuhan sekunder, primer dan tersier saja namun yang perlu dititikberatkan adalah juga terpenuhinya kebutuhan batin yaitu perasaan hati yang bisa dikatakan tenang adem ayem tentram mempunyai hubungan baik tidak ada masalah dengan keluarga kita, saudara-saudara kita, rekan kerja kita, komunitas organisasi dan lingkungan-lingkungan kerja di sekitar kita. Komunikasi dengan hangat. Itu semua merupakan salah satu definisi sejahtera menurut saya. Kalo melihat sekian karyawan yang mendapatkan kompensasi, banyak dari mereka kerjanya makin giat, sepertinya para karyawan disini betah bekerja disini mbak, mungkin sepemikiran dengan saya kali yaaa, bos nya juga baik dan ramah sama kita”.¹⁰¹

Pernyataan diatas senada dengan jawaban para karyawan yang peneliti temui, berikut jawaban dari ibu Eni sebagai karyawan yang mendapatkan hibah tanah kavling:

“Alhamdulillah mbak, siapa yang gak seneng kalo dikasih-kasih terus, iya kan? padahal gaji saya udah cukup selama bekerja disini, saya seneng kerja disini, temannya enak-enak udah saling nganggep keluarga sendiri, bos nya juga dermawan, yang terpenting itu syukur mbak, kalo bagi saya gaji itu kesekian nomer dari pada menemukan pekerjaan yang enak dan lingkungan yang cocok dengan kita”.¹⁰²

Senada dengan jawaban yang peneliti peroleh dari bapak Bambang sebagai karyawan yang mendapatkan hibah tanah kavling, sebagai berikut:

“Sebelum saya kerja bersama Duta Katering, saya dulu kerja di bengkel mbak, kalo dipikir-pikir kehidupan dulu tidak se lumayan sekarang lah, saya banyak bersyukur setelah kerja di Duta Katering kehidupan saya bisa dibilang makin sejahtera, apalagi setelah lewat masa kerja saya selama 10 tahun jadi pramusaji di Duta Katering saya diberi amanah

¹⁰¹ Eni Istiyowati, *Wawancara* (Malang, 30 November 2019)

¹⁰² Eni Istiyowati, *Wawancara* (Malang, 30 November 2019)

tanah kavlingan di desa Pendem, alhamdulillah mbak..apalagi bosnya baik, rasa kekeluargaannya itu looh yang bikin saya betah, dekat dengan rumah saya juga. Hehe”.¹⁰³

Dengan demikian pernyataan dari Ibu Eni dan Bapak Bambang sebagai karyawan yang mendapatkan kompensasi tanah kavling bahwasanya terdapat kompensasi berupa kavling tanah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja selama 10 tahun bagi karyawan tetap. Hal ini adalah termasuk upaya dari Duta Katering untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan semakin sejahtera dan berkinerja lebih baik.

Begitu pula pernyataan dari bapak Didik sebagai karyawan penerima uang prestasi, sebagai berikut:

“Alhamdulillah, dengan adanya kompensasi yang diberikan Duta Katering ini pendapatan saya sudah dikatakan sangat mencukupi, bisa dikatakan lebih baik dari sebelumnya, setelah sekian lama saya bekerja disini saya bisa membantu perekonomian keluarga, dampak kompensasi ini pada saya, saya semakin giat bekerja disini, semakin ikhlas mencari nafkah”.¹⁰⁴

Dengan penjelasan yang telah disampaikan oleh para informan diatas maka dengan ini implementasi kompensasi jasa katering yang telah dilaksanakan oleh Duta Katering, dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa implementasi kompensasi jasa katering yang dilaksanakan oleh Duta Katering telah memberikan dampak yang positif kepada karyawan, karena pengembangan dan prosesnya tidak hanya berhenti pada saat itu saja, akan tetapi akan bermanfaat untuk waktu yang akan mendatang atau untuk masa depan anak cucu kita.

¹⁰³ Bambang, *Wawancara* (Malang, 1 Desember 2019)

¹⁰⁴ Didik, *Wawancara* (Malang, 1 Desember 2019)

2. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur dalam Pandangan Maqashid Syariah.

Untuk mengukur kesesuaian peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur, peneliti menggunakan maqashid syariah Al-Ghazali. Beliau melihat bahwa *masalah* yang dijadikan pertimbangan hukum adalah tujuan atau *masalah* menurut pandangan Tuhan. Bukan semata *masalah* dan kebaikan umat manusia dalam menjalani hidup di dunia hingga akhirat kelak.¹⁰⁵ Menurut al-Ghazali *masalah* terbagi dalam tiga kategori apabila ditinjau dari aspek diakui atau tidaknya oleh syari'at, yaitu ; Pertama, *masalah mu'tabarah* yaitu *masalah* yang sejalan dengan kehendak Allah. Kedua, *masalah batilah* yaitu *masalah* yang sejalan bertentangan dengan kehendak Allah. Ketiga, *masalah* yang *nash* (teks al-Qur'an maupun al-Hadits) yang membiarkannya tanpa ada kejelasan.¹⁰⁶

Dalam maqashid syari'ah al-Ghazali, beliau menggunakan 5 prinsip pendekatan sebagai tujuan Tuhan untuk kemaslahatan manusia. Maka, pada peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah al-Ghazali, peneliti menggunakan 5 prinsip system beliau dalam mengkaji peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai analisis/indicator untuk membedah implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dalam maqashid syari'ah. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan

¹⁰⁵ Abu Hamid al-Ghazali, *al-Mustafa min 'Ilmi al-Ushul*, Vol 1, (Beirut; Dar al-Fikr) h. 286

¹⁰⁶ Halil Thohir, *Ijtihad Maqasidi*, (Yogyakarta; LkiS, 2015) 37.

implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan di Duta Katering dalam 5 prinsip menurut al-Ghazali sebagai berikut:

a. Menjaga Agama

Pada umumnya Agama berperan sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Agama berpengaruh besar pada cara hidup masyarakat, karena sebagai nilai *ilahiyyah* yang perlu di praktekkan, diyakini serta dimaknai. Hilangnya nilai agama dalam kehidupan masyarakat menjamin hilangnya moral tersebut perlu adanya pendidikan ilmu agama agar kualitas pengetahuan ilmu agama masyarakat tetap terjaga.

Penjagaan agama di sekitar perusahaan Duta Katering menjadi prioritas oleh pimpinan perusahaan terbukti dengan banyaknya kegiatan-kegiatan keagamaan yang terlaksana di sekitar perusahaan Duta Katering dan terpusat di masjid Al-Falah Dadaprejo. Seperti yang disampaikan oleh Informan ibu Gustiningsih Sri H selaku wakil pimpinan Duta Katering, yaitu :

“Duta Katering ini selain untuk dunia bisnis, kita juga tidak melupakan penjagaan agama, artinya masyarakat mengikuti kegiatan keagamaan yang kita laksanakan baik yang bersifat harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan. Diantaranya seperti kegiatan shalat berjamaah lima waktu yang terpusat di Masjid Al Falah dan masjid Sabilil Muttaqien. Kalau yang bersifat mingguan itu ada pengajian rutin yang melibatkan ibu-ibu muslimat di sekitar Duta Catering. Selain itu kita juga mengadakan Dadaprejo bersholawat yang dilaksanakan dua kali dalam setahun yang bekerjasama dengan majelis sholawat Riyadlul Jannah dan Ar Ridwan”¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Gustiningsih Sri H, *Wawancara* (Malang, 29 November 2019)

Hal ini juga dikuatkan oleh informan Ibu eni selaku Kep.

Administrasi Bagian Keuangan di Duta Katering, yaitu:

“Duta Katering ini mbak, juga sangat memperhatikan dalam urusan ibadah, terbukti dengan adanya gerakan shalat berjamaah di masjid-masjid sekitar perusahaan ini, biasanya setiap malam jumat dan ba'da shalat jumat diberikan konsumsi bagi jamaah yang mengikuti shalat jumat dan pembacaan sholawat. Hal ini merupakan strategi yang dilakukan oleh Duta Katering untuk memberikan semangat kepada warga sekitar agar mengedepankan urusan ibadah”.¹⁰⁸

Hal ini senada dengan jawaban informan ibu Dina selaku

Kep. Event Bagian Ketenagakerjaan di Duta Katering, yaitu:

“Pimpinan Duta Katering sangat menjaga dan memperhatikan dalam urusan ibadah, terbukti pada setiap minggu tepatnya malam sabtu, malam kamis dan malam jumat Duta Katering mengadakan pengajian dan sholat berjamaah isya yang ditutup dengan pembagian gaji karyawan”.¹⁰⁹

Dari paparan yang telah diungkapkan oleh para informan diatas maka dengan ini penjagaan agama mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah, dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa penjagaan agama dalam peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah senantiasa menjadi prioritas.

b. Menjaga Jiwa

Menjaga jiwa pada umumnya orang akan memperhatikan terpenuhinya sandang, pangan dan papan dengan baik. Karena sandang atau pakaian sebagai dasar kebutuhan dasar untuk hidup dan tidak terlalu diperhatikan kualitasnya bahkan membeli pakaian

¹⁰⁸ Eni Istiyowati, Wawancara (Malang, 30 November 2019)

¹⁰⁹ Dina, Wawancara (Malang, 1 Desember 2019)

cukup sekali setahun saja karena tidak terlalu mendesak. Begitupun dengan papan atau bisa disebut dengan tempat tinggal, dengan memiliki rumah yang cukup sederhana saja asalkan memiliki kenyamanan. Menurut mereka, kebutuhan yang paling penting dalam menjaga jiwa yaitu dengan memperhatikan kebutuhan keluarga dengan pangan dan menaksir kebutuhannya. Dengan begitu sebuah keluarga dapat melangsungkan proses kehidupan. Terpenuhinya kebutuhan mereka berupa sandang pangan yang terpenuhi melalui gaji yang sesuai UMR dan kompensasi yang diberikan, keduanya diharapkan untuk menjaga keberlangsungan hidup selama bertahun-tahun dengan memperhatikan kuantitas penghasilan. Walau demikian diakui bahwa kondisi kebutuhan pangan selalu mencukupi, sebagaimana yang dinyatakan oleh Informan ibu Gustiningsih Sri H selaku wakil pimpinan CV. Duta Katering, yaitu:

“Berbicara tentang menjaga jiwa, mungkin ini merupakan salah satu prioritas kami yaitu memberikan kehidupan yang layak bagi para karyawan untuk kebutuhan makan dan minum. Baik bagi karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya sehingga selain kita mengacu pada UMR yang berlaku di kota Batu kita juga melihat kondisi di lapangan terkait kebutuhan karyawan sehari-hari”.¹¹⁰

Hal ini juga dikuatkan oleh informan bapak Didik selaku karyawan di Duta Katering, yaitu:

“Memperkirakan kebutuhan hidup keluarga, ketika pertama gajian biasanya kita sudah membagi mana untuk pendidikan untuk anak-anak, mana untuk kebutuhan dapur, yaa cukuplah mbak.. bahkan

¹¹⁰ Gustiningsih Sri H, *Wawancara* (Malang, 29 November 2019)

lebih dan kita tabung, jadi kita itu bekerja di Duta Katering insyAllah sudah terjamin”¹¹¹.

Kondisi tidak jauh berbeda dengan yang disampaikan oleh bapak Bambang. Menjaga jiwa harus dibarengi dengan kesederhanaan hidup. Beliau mengakui bahwa apabila mendapatkan rezeki digunakan untuk memperbaiki rumah dan membeli lauk. Informan bapak Bambang selaku karyawan di Duta Katering menjawab :

“Pakaian yang saya pakai cukup sederhana saja, makanan pun juga, rumah ya alhamdulillah lebih dari cukup karena saya juga mendapat kavlingan dari Duta Katering, jadi selain kebutuhan hidup saya terpenuhi, untuk persiapan masa depan anak-anak saya”¹¹².

c. Menjaga akal

Kualitas akal menjadikan manusia lebih mulia. Menurut ibu Gustiningsih Sri H, akal sebagai pembeda antara manusia dengan makhluk lain. Dengan akal orang akan lebih gampang melakukan apa pun, apakah dengan orientasi negative ataupun positif. Dalam prakteknya akal manusia dibagi dalam dua kategori umum yaitu akal sehat dan akal licik atau tidak sehat. Menurutnya akal licik itu seperti mencuri, menipu, berjudi, dan bermaksiat. Inilah sisi negative ketika seseorang tidak mampu menjaga akalnya. Sedangkan akal sehat itu dengan tidak melakukan hal-hal tersebut diatas. Yang dilakukan agar tetap terjaga akalnya yaitu mengisinya dengan hal-hal positif, seperti ikut pelatihan, membaca buku, dan mendengarkan ceramah.

¹¹¹ Didik, Wawancara (Malang, 1 Desember 2019)

¹¹² Bambang, Wawancara (Malang, 1 Desember 2019)

Sebagaimana yang dinyatakan oleh ibu Gustiningsih Sri H selaku wakil pimpinan CV. Duta Katering, yaitu:

“Berbicara tentang menjaga akal, mungkin ini merupakan salah satu prioritas kami yaitu memberikan pelatihan management catering kepada para karyawan, pelatihan casual, meluangkan waktu untuk belajar, sholat, belajar itu seperti membaca buku ataupun membaca al-Qur'an di rumah, dan mendengarkan ceramah-ceramah ustadz di pengajian ataupun medsos, itu yang kita lakukan untuk menjaga akal kita”.¹¹³

Kondisi tidak jauh berbeda dengan yang disampaikan oleh ibu Dina, selaku Kep. Event Bagian Ketenagakerjaan di Duta Katering, yaitu:

“Disini itu mbak, juga rutin mengadakan kajian atau semacam workshop bagi seluruh karyawan dan keluarga, biasanya sih dilaksanakan setiap 2 bulan sekali, yang terakhir ini dilaksanakan di Kota Batu”.¹¹⁴

Selain itu, pengembangan intelektual demi meningkatkan kualitas hidup pernah dilakukan oleh bapak Didik. Kesadaran ini dengan menempuh pendidikan tinggi. Sebagaimana pernyataan sebagai berikut :

“Ya alhamdulillah sejak bergabung dengan Duta Katering saya bisa menyekolahkan kembali anak saya, sekarang anak saya sudah kelas 3 SMA mbak”.¹¹⁵

Dari paparan yang telah diungkapkan oleh para informan diatas maka dengan ini penjagaan akal mengenai peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah, dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa penjagaan akal dalam

¹¹³ Gustiningsih Sri H, *Wawancara* (Malang, 29 November 2019)

¹¹⁴ Dina, *Wawancara* (Malang, 1 Desember 2019)

¹¹⁵ Didik, *Wawancara* (Malang, 1 Desember 2019)

peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah senantiasa menjadi prioritas.

d. Menjaga Keturunan

Masa depan kehidupan yang baik bergantung pada kualitas generasinya. Dalam hal ini yang dimaksud adalah anak yang merupakan tanggung jawab bangsa khususnya para orang tua. Kualitas itu dapat dimulai dari perencanaan program kehamilan dengan menjaga kesehatan ibu hamil, memberikan asupan makanan yang bergizi agar terlahir anak-anak yang sehat dan cerdas.

Adapun dalam hal peningkatan kualitas diri anak dengan menanamkan akhlak yang baik, memperhatikan kesehatan jasmani, serta mendidiknya baik dilingkungan formal maupun non formal. Dimata Ibu Eni, menjaga keturunan menjadi tugas orang tua dimulai dari menjaga kesehatan selama proses kehamilan termasuk memberikan asupan makanan yang sehat dan bergizi agar anak menjadi sehat dan cerdas. Memperhatikan masa depannya menjadi prioritas utama semasa hidupnya, dengan cara memperhatikan kesehatan dan pendidikan mereka. Baginya anak itu suatu kewajiban, sehingga berdasar kemampuannya setiap keinginan anak-anak untuk melanjutkan pendidikan selalu direstui olehnya, berikut pernyataan oleh ibu Eni, adalah sebagai berikut:

“Alhamdulillah sekarang saya punya 3 anak yang semuanya tumbuh sehat, karena memang sejak awal saya mengkonsumsi makanan yang sehat dan bergizi selama proses kehamilan, anak tertua saya sekarang

sudah SLTA, yang kedua masih SMP kelas dua dan yang terakhir masih SD”.¹¹⁶

Kondisi tidak jauh berbeda dengan yang disampaikan oleh ibu Dina. Perhatian orang tua dalam menjaga anak tidak hanya setelah menempuh pendidikan di sekolah, melainkan jauh sebelum itu, keinginan-keinginan untuk memberikan nilai dasar agama sudah tertanam dalam benak keluarga, seperti mengantarnya ke tempat guru ngaji, TPQ atau dengan mengajarnya membaca al-Qur'an. Cara ini dimaksudkan agar generasi menjadi sholih dan sholihah dimasa yang akan datang. Selain itu, dari sisi kesehatan anak mereka mengaku terbantu dengan fasilitas kesehatan pemerintah sehingga tidak memiliki kekhawatiran yang serius tentang kesehatan anak. Sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Dina, adalah sebagai berikut:

“Bagi saya, kalo anak-anak sehat semua itu sudah alhamdulillah banget mbak, kalau ada anak-anak yang sakit, alhamdulillah saya periksakan dan itu tidak memakan biaya yang banyak, sudah ada jaminan dari pemerintah”.¹¹⁷

e. Menjaga Harta

Maqashid yang kelima adalah *hifdz al-maal* atau menjaga harta, dimana harta merupakan unsur yang penting dalam keberlangsungan hidup seseorang. Di tempatkannya harta pada point terakhir dalam maqashid syari'ah tidak bermaksud untuk menkerdikan peranan harta dalam proses mencapai kesejahteraan.

¹¹⁶ Eni, Wawancara (Malang, 30 November 2019)

¹¹⁷ Dina, Wawancara (Malang, 1 Desember 2019)

Dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kesempurnaan dari beberapa aspek dalam maqashid syariah bergantung pada harta yang dimiliki.

Berkaitan dengan penjagaan harta, hal yang paling utama adalah memperhatikan cara mendapatkannya. Karena harta nantinya akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. dalam proses mencari harta, Islam menegaskan cara-cara yang dilakukan untuk mendapatkannya harus berdasarkan syariah yaitu dengan bekerja dan atau sistem waris, dan menjauhi cara yang dilarang oleh Islam.¹¹⁸

Menurut pak Bambang unsur pertama dalam menjaga harta adalah dari mana kita memperoleh harta tersebut, apakah dikategorikan halal atau sebaliknya yaitu haram. Semua itu tergantung dari pribadi masing-masing, jika seseorang itu faham akan itu, maka dia akan selamat dari harta yang haram yang dilarang oleh agama. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh pak Bambang, adalah sebagai berikut:

“kalau kaitannya dengan harta itu mbak, kita harus benar-benar memperhatikan halal haramnya karena harta akan berdampak pada kehidupan dan perilaku sehari-hari kita dan juga akan berdampak kepada anak-anak kita, prinsip hidup saya ini diajari oleh orang tua saya dulu mbak..”¹¹⁹

Lain halnya dengan yang disampaikan oleh ibu Eni bahwa cara menjaga harta itu adalah dengan membersihkannya. Yaitu dengan menginfakkan ke jalan yang benar dan bersedekah. Seperti yang disampaikan oleh ibu Eni, adalah sebagai berikut:

¹¹⁸ Jauhar, *Maqashid Syari'ah*, 168

¹¹⁹ Bambang, *Wawancara* (Malang, 1 Desember 2019)

“kalau pas gaji itu mbak, biasanya saya langsung memilah untuk kebutuhan dapur, kebutuhan sekolah, dan lain-lain termasuk 2,5 persen dari gaji saya untuk di sedekahkan, yaa alhamdulillah kalo kita sedekahkan harta kita itu insyAllah berkah walaupun tidak banyak tapi kebutuhan kita semuanya akan terpenuhi..”¹²⁰



¹²⁰ Eni, Wawancara (Malang, 29 November 2019)

BAB V

PEMBAHASAN

A. Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang peneliti lakukan, CV Duta Katering Junrejo Batu Malang merupakan salah satu perusahaan katering di Kecamatan Junrejo yang memberdayakan masyarakat sekitar (Kelurahan Dadaprejo) dan sekitarnya serta mengangkat perekonomian masyarakat dengan memberdayakan warga sekitar yang kurang memiliki keterampilan untuk bekerja di CV Duta Katering, sebab perusahaan ini memiliki peran penting dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan tujuan menciptakan lapangan kerja yang padat karya sehingga dapat menampung tenaga kerja sebanyak mungkin dari masyarakat sekitar serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar baik moril maupun materil. Tak hanya memberdayakan, berdasarkan temuan dilapangan bahwa CV Duta Katering Junrejo Batu Malang dalam mensejahterakan karyawannya melakukan program kompensasi sebagai bentuk upaya dalam mensejahterakan karyawannya.

Seorang karyawan bekerja karena didasari tujuan hidupnya. Oleh karena seorang karyawan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan maka, salah satu pemberian penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi tersebut. Kompensasi juga termasuk salah satu cara manajemen untuk meningkatkan

prestasi kerja, memotivasi, meningkatkan kinerja karyawan dan salah satu bentuk upaya perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya.

Dalam hal ini CV Duta catering memberikan kompensasi kepada karyawan yang dinilai memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh di lapangan bahwa program kompensasi sebagai bentuk upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan telah memiliki tingkat efisiensi dan berjalan dengan baik dalam bentuk pemberian kompensasi secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di Duta Catering yang dalam pelaksanaannya kompensasi ini sudah benar sesuai aturan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikan untuk perusahaan. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Malayu¹²¹ bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Bentuk pemberian kompensasi dapat diberikan secara “pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹²² Dari pernyataan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dan Malayu diatas jika dikaitkan dengan kompensasi yang diterapkan di CV

¹²¹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 117.

¹²² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 9.

Duta Katering tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang di terapkan di CV Duta Katering tidak terjadi pertentangan dengan dua pernyataan tersebut.

Dalam Islam juga diterangkan sebuah prinsip keadilan dalam pemberian upah/gaji, prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-A'raf ayat 85 ialah sebagai berikut:

وَالِى مَدِينِ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۖ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ ۖ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ ۖ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya : “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah tuhan memperbaikinya”. (QS. Al-A'raf : 85)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah menyeru untuk menjamin upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini juga memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi, bahwa yang dapat peneliti sampaikan tentang implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering tersebut, maka dibawah ini adalah

beberapa kompensasi yang diterapkan oleh Duta Katering adalah sebagai berikut :¹²³

1. Kompensasi Hibah Tanah Kavling/ Insentif Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa kompensasi hibah tanah kavling ini merupakan penghargaan masa kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan demi menghargai loyalitas karyawannya. Pelaksanaan kompensasi hibah tanah kavling ini sifatnya rahasia yang diberikan kepada karyawan tetap yang masa kerjanya mencapai 10 tahun dan karyawan tidak tetap yang masa kerjanya mencapai 15 tahun. Adapun lokasi kavlingan tanah hibah ini terdapat pada tiga lokasi yang saat ini masih sampai pada tiga tahapan, tahapan pertama berlokasi di Jl. Lilin Emas Dadaprejo yang saat ini karyawan yang memperoleh kompensasi tersebut masih berjumlah 13 orang karyawan, tahapan kedua berlokasi di Dsn. Pendem Junrejo yang saat ini masih diberikan kepada 36 orang karyawan dan pada tahapan ketiga berlokasi di Jl. Lilin Emas Dadaprejo dan saat ini masih diberikan kepada 8 orang karyawan. Dari total keseluruhan karyawan yang menerima hibah tanah kavling ini berjumlah 57 orang. Berikut nama-nama karyawan yang mendapatkan kompensasi hibah tanah kavling:¹²⁴

¹²³ Dokumen Duta Katering Junrejo Batu Malang

¹²⁴ Dokumentasi Duta Katering Junrejo Batu Malang

Tabel 5.1
Daftar Karyawan Yang Mendapatkan Kompensasi Kavling

No	Tahapan 1 (Jl. Lilin Emas Dadaprejo)	No	Tahapan 2 (Dsn. Pendem Junrejo)	No	Tahapan 3 (Jl. Lilin Emas Dadaprejo)
1	Hari Muliati	13	Warti	49	Indra Basuki R
2	Karyono	14	Poniti	50	Ika Sri H
3	Hadi Dolatip	15	Rusti	51	Suyatmo
4	Khoirul Utomo	16	Sumiati	52	Dewi Mastuka N
5	Moh Susanto	17	Sujiati	53	Suwanto
6	Purnomo A.H	18	Riati	54	Yanik Eka
7	Eni Istiyowati	19	Lilik handayani	55	Nina Wardatul
8	Ikhwan Hadi S	20	Sri mariyah	56	Agus Irawan
9	Priyono Adi	21	Insihwati	57	Holil Efendi
10	Buang Adi	22	Jumiati		
11	Yunus Herianto	23	Ngateni		
12	Yudi Irawan	24	Sariati		
		25	Arif Sri H		
		26	Winarni		
		27	Marsutik		
		28	Suliani		
		29	Rawit		
		30	Kasiani		
		31	Tri Ngesti S		
		32	Sri Hutami		
		33	Kasiono		
		34	Suroso Nuraji		
		35	Wijanti P		
		36	Karsan		
		37	Takim		
		38	Mulyono		
		39	Suprpto		
		40	Ngadi		
		41	Handoko		
		42	Imam Sopi		
		43	Djumain		
		44	Bambang		
		45	Akhmad		
		46	Sujono		
		47	Ahmad Zaini		
		48	Asep Efendi		

Sumber : Data Duta Katering Junrejo Batu Malang, 2019.

2. Pemberian Uang Prestasi

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelaksanaan kompensasi uang prestasi ini diselenggarakan pada setiap tahun pada

akhir bulan dan diberikan kepada 50 orang karyawan yang mempunyai kinerja bagus dalam setiap satu tahun. Dalam hal ini penentuan kompensasi uang prestasi ditentukan oleh pihak pimpinan yang berdasarkan hasil kinerja karyawan selama 1 tahun. Adapun jumlah presentase kompensasi uang prestasi diberikan sesuai jabatan karyawan yang mendapatkan uang prestasi tersebut.

3. Family Gathering

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelaksanaan kegiatan family gathering ini menjadi kegiatan tahunan CV Duta Katering yang diselenggarakan dua kali dalam setahun. Dalam hal ini pihak pimpinan memberikan peluang kepada karyawan dan keluarganya untuk mengikuti family gathering tersebut. Harapan pimpinan dalam pelaksanaan kompensasi ini agar terjalinnya hubungan harmonis antara pimpinan, staff, karyawan dan keluarga besar karyawan. Karena acara family gathering ini adalah sebuah harapan baru yang selalu dinantikan oleh seluruh staff dan karyawan Duta Katering. Apalagi didalam acara tersebut dapat terlihat bagaimana mereka melepaskan lelah dalam bekerja selama satu tahun dan menghilangkan kejenuhan yang dirasakan selama mereka bekerja.

4. Beasiswa Kepada Siswa Yang Berprestasi

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa penyelenggaraan beasiswa kepada siswa yang berprestasi ini menjadi kegiatan tahunan Duta Katering yang diberikan kepada anak-anak karyawan Duta Katering

yang berstatus menengah kebawah. Adapun tujuan diselenggarakannya beasiswa ini adalah untuk meningkatkan akses dan kesempatan belajar di sekolah bagi anak-anak karyawan yang tidak mampu secara ekonomi dan memiliki prestasi di sekolah masing-masing. Sehingga program ini juga sangat membantu pada program wajib belajar yang dicanangkan pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Pendidikan.

5. Bantuan Biaya Kesehatan

Kesehatan merupakan kebutuhan karyawan yang sangat penting. Kesejahteraan karyawan akan tercipta jika sarana kesehatan terpenuhi. Untuk mewujudkan kesehatan fisik dan mental yang baik serta demi mewujudkan kesejahteraan karyawan, maka salah satu dari upaya Duta Katering yaitu memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan tunjangan kesehatan dalam bentuk mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program BPJS dan mengikutsertakan karyawan tetap ke dalam program asuransi perusahaan swasta yaitu prudential. Duta Katering memberikan peluang bantuan biaya kesehatan ini kepada karyawan tetap dan keluarga karyawan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan terutama karyawan yang kurang mampu.

6. Pengajian Rutin dan Sholat Maghrib Isya Berjamaah

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelaksanaan kegiatan pengajian dan sholat berjamaah ini menjadi kegiatan mingguan Duta Katering yang diselenggarakan tiga kali dalam seminggu yaitu pada malam sabtu, selasa dan Kamis. Hal ini mengindikasikan bahwa Duta

Katering dalam memberikan kompensasinya sesuai dengan syariah. Tujuan Duta Katering mengadakan kompensasi non finansial ini untuk meningkatkan kemampuan karyawan di bidang spiritual dan menambah khazanah keilmuan karyawan. Dalam pelaksanaan pengajian rutin ini juga dikemas dengan pembagian gaji mingguan karyawan.

7. Pemberian Sembako Janda dan Anak Yatim

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelaksanaan kompensasi pemberian sembako kepada janda dan anak yatim ini telah menjadi kegiatan rutin bulanan Duta Katering yang dilaksanakan pada tiap bulan sekali dan tiga bulan sekali. Adapun pelaksanaan pemberian sembako pada tiap bulan sekali tersebut dikhususkan bagi masyarakat sekitar kelurahan Dadaprejo yang berstatus janda dan anak yatim dan pelaksanaan pemberian sembako pada tiga bulan sekali tersebut dikhususkan bagi karyawan Duta Katering yang berstatus janda.

8. Kegiatan Community Relations

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pelaksanaan kegiatan community relations ini menjadi kegiatan tahunan yang dilaksanakan oleh pihak Duta Katering beserta para remas masjid yang berjarak sekitar 300 meter dari CV. Duta Katering. Kegiatan ini diselenggarakan dua kali dalam setahun (memperingati hari besar Islam dan Maulid Nabi Muhammad SAW). Kegiatan ini dihadiri oleh tokoh agama, tokoh masyarakat, karyawan Duta Katering dan masyarakat umum. Kegiatan ini dikemas dengan pengajian dan sholawat bersama

majelis sholawat terbesar di kota Malang sehingga masyarakat sangat antusias mengikuti kegiatan ini.

Disamping itu salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka memperingati hari besar Islam adalah Jalan Sehat yang diikuti oleh karyawan, keluarga karyawan dan masyarakat umum. Dengan hadiah yang lumayan besar diantaranya seperti tiket umroh, sepeda motor, alat-alat elektronik dan lain-lain.

Beberapa kompensasi diatas termasuk bentuk kompensasi secara tidak langsung yang diberikan kepada karyawan Duta Katering yang terdiri dari imbalan diluar upah tetap yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya.¹²⁵ Kompensasi tidak langsung ini kerap kali disebut dengan insentif. Kompensasi ini diberikan dalam bentuk pemberian bantuan tunai maupun non tunai kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada karyawan, memotivasi karyawan dalam bekerja, menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, menciptakan disiplin kerja bagi karyawan dan mensejahterakan hidup karyawan beserta keluarganya demi terwujudnya kehidupan yang lebih layak dan baik.

Hal tersebut sesuai dengan bentuk-bentuk kompensasi yang diungkapkan oleh Nawawi yang menyatakan bahwa bentuk-bentuk kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Adapun bentuk-bentuk kompensasi secara langsung yang berjalan di CV

¹²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, 205

Duta Katering yaitu berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, pada penelitian ini waktu pemberian gaji atau upah karyawan dilaksanakan pada setiap minggu. Sedangkan bentuk kompensasi yang diberikan secara tidak langsung seperti yang telah dipaparkan diatas.

Hal tersebut sesuai dengan motto, visi dan misi pimpinan CV Duta Katering yang memiliki prinsip untuk terus berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan baik dari segi moril maupun materiil. Apabila perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat. Maka dengan prinsip ini, pimpinan perusahaan terus berupaya untuk menjadikan usaha ini semakin sukses agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada didalamnya. Prinsip ini bukan hanya bertujuan untuk kepentingan perusahaan saja, tetapi juga menjadi motivasi bagi karyawan dan juga pimpinan CV. Duta Katering agar kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi. Dimana perusahaan selalu berusaha melakukan yang terbaik bagi semua pihak, baik bagi karyawan, konsumen dan terutama perusahaan sendiri. Setelah berusaha sekuat tenaga, kemudian berdoa dan tawakal kepada Allah, hal itulah yang selalu ditanamkan oleh pimpinan kepada seluruh karyawannya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Yenita Salim Handayani¹²⁶ bahwa faktor utama yang mempengaruhi kebijakan manajemen kompensasi adalah kondisi keuangan perusahaan. Bentuk-

¹²⁶ Yenita Salim Handayani, "Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya Mojokerto", *Jurnal Agora* 4, No. 2, (2016). 197

bentuk kompensasi yang diberikan oleh UD. Mekar Jaya adalah kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi non finansial berupa penghargaan untuk karyawan, jenjang karir dan bantuan untuk karyawan atas masalah yang dihadapi oleh karyawan. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekarina Katmas¹²⁷ mengenai Analisis Program Pengentasan Kemiskinan di Kecamatan Tayando Tam Perspektif Maqashid Syariah. Ekarina memaparkan bahwa: (1) Konsep program pengentasan kemiskinan di Kecamatan Tayando Tam berbentuk pemberian bantuan tunai langsung dan pemberdayaan dimana program pengentasan kemiskinan ini bertujuan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat melalui perbaikan pendidikan, kesehatan, dan peningkatan ekonomi. (2) Implementasi program pengentasan kemiskinan di kecamatan Tayando Tam meliputi aspek proses meliputi pertemuan dan sosialisasi, pembentukan kelompok, dan verifikasi komitmen. (3) Implikasi program pengentasan kemiskinan di Kecamatan Tayando Tam terhadap kesejahteraan masyarakat adalah perubahan kehidupan ekonomi, peningkatan kesehatan, dan peningkatan pendidikan.

Pada penelitian diatas terkandung penjelasan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan memiliki persamaan yaitu dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung yang bertujuan memberikan kesejahteraan kepada karyawan/masyarakat melalui perbaikan

¹²⁷ Ekarina Katmas, *Analisis Program Pengentasan Kemiskinan di Kecamatan Tayando Tam Perspektif Maqashid Syariah*, Tesis, (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 1.

pendidikan, kesehatan, dan peningkatan ekonomi/kesejahteraan hidupnya.

Selain penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini, terdapat juga penelitian terdahulu yang sedikit berlawanan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khea Miyagi (2014), mengenai Perbandingan Kesejahteraan Antara Pengusaha dan Pegawai Perspektif Maqashid Syari'ah di Kelurahan Kejawan Putih Tambak Surabaya. Khea memaparkan bahwa terdapat sedikit perbedaan kesejahteraan antara pengusaha dan pegawai. Kesejahteraan para pengusaha lebih memenuhi kriteria dalam aspek maqashid syari'ah. Para penguasa memiliki waktu yang lebih banyak untuk berkumpul bersama keluarga, memiliki waktu untuk sholat di masjid, lebih memperhatikan kesehatannya dan memiliki kegiatan sosial yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai. Sedangkan pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk berkumpul bersama keluarga, tidak bisa melaksanakan sholat secara tepat waktu, jarang memiliki waktu untuk bersosialisasi dan tidak memiliki waktu luang untuk sekedar berolahraga. Dengan demikian penguasa memiliki kesejahteraan secara kebahagiaan batin lebih baik dibandingkan dengan pegawai.¹²⁸

Pada penelitian diatas terdapat perbedaan dengan kondisi kesejahteraan antara pengusaha dan karyawan di CV Duta Katering. Sementara kondisi karyawan CV Duta Katering sangat memperhatikan

¹²⁸ Khea Miyagi, *Perbandingan Kesejahteraan Antara Pengusaha dan Pegawai Perspektif Maqashid Syari'ah di Kelurahan Kejawan Putih Tambak Surabaya*, Tesis, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2014). 1

waktu untuk berkumpul bersama keluarga, melaksanakan sholat secara tepat waktu, masih memiliki waktu untuk bersosialisasi dan memiliki waktu luang untuk sekedar berolahraga, mengingat misi yang ditanamkan pimpinan CV Duta Katering kepada seluruh bawahannya adalah “Selalu berusaha dan beribadah”.

Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh CV Duta Katering dengan beberapa kompensasi diatas membawa dampak positif terhadap kemajuan perusahaan dan kehidupan karyawan. hal tersebut sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan, berikut beberapa tujuannya antara lain :¹²⁹

a. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan suatu perusahaan.

b. Menjamin Keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam suatu perusahaan, masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan Karyawan

¹²⁹ Ali Arifin, *Membaca Saham*, (Yogyakarta: Salemba Empat, 2007), 17.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang bermutu, namun dalam hal ini pemilik Duta Katering hanya memberi kesempatan calon karyawan kepada masyarakat sekitar terlebih dahulu.

e. Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen. Sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi Peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntunan dari pemerintah, suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Pemberian kompensasi dirasa sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan, karena kompensasi dianggap sebagai bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji demi meringankan biaya hidup dan kebutuhan keluarga karyawan.

Berdasarkan implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dalam teori yang ada pada bab II, maka implementasi kompensasi dalam peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan CV Duta Katering sudah sesuai karena berdasarkan pengertian dari beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sistem balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Pemberian kompensasi tersebut merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan dengan bertujuan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang berupa tunjangan, fasilitas-fasilitas maupun pelayanan sehingga dapat mensejahterakan karyawan. dalam hal ini kesejahteraan karyawan sangat menjadi prioritas utama pada CV. Duta Katering yang sesuai dengan motto, visi dan misi dari perusahaan Duta Katering sendiri.

B. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur dalam Pandangan Maqashid Syariah

Dalam penelitian ini membahas tentang kesesuaian peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering dengan maqashid syariah imam Al-

Ghazali. Al-Ghazali melihat bahwa *masalah* yang dijadikan pertimbangan hukum adalah tujuan atau *masalah* menurut pandangan Tuhan. Bukan semata *masalah* dan kebaikan umat manusia dalam menjalani hidup di dunia hingga akhirat kelak. Menurut al-Ghazali *masalah* terbagi dalam tiga kategori apabila ditinjau dari aspek diakui atau tidaknya oleh syari'at, yaitu ; Pertama, *masalah mu'tabarah* yaitu *masalah* yang sejalan dengan kehendak Allah. Kedua, *masalah batil* yaitu *masalah* yang sejalan bertentangan dengan kehendak Allah. Ketiga, *masalah* yang *nash* (teks al-Qur'an maupun al-Hadits) yang membiarkannya tanpa ada kejelasan.¹³⁰

Adapun 5 konsep pendekatan dalam maqashid syari'ah al-Ghazali adalah sebagai tujuan Tuhan untuk kemaslahatan manusia. Maka, pada peningkatan kesejahteraan karyawan dalam pandangan maqashid syariah al-Ghazali, peneliti menggunakan 5 konsep system beliau dalam mengkaji peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai analisis/indicator untuk membedah implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dalam maqashid syari'ah. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan di Duta Katering dalam 5 konsep menurut al-Ghazali sebagai berikut:

¹³⁰ Halil Thohir, *Ijtihad Maqasidi*, 37.

1. Analisis Konsep Penjagaan Agama (*Hifdz Al-Din*)

Seperti yang kita ketahui Agama menjadi penting sebagai tolak ukur dalam setiap pemikiran dan tindakan. Agama juga berperan sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Agama berpengaruh besar pada cara hidup masyarakat, karena sebagai nilai *ilahiyah* yang perlu di praktekkan, diyakini serta dimaknai. Hilangnya nilai agama dalam kehidupan masyarakat menjamin hilangnya moral tersebut, dan perlu adanya pendidikan ilmu agama agar kualitas pengetahuan ilmu agama masyarakat tetap terjaga.

Menjaga agama sangat penting untuk dilakukan karena dalam agama terkandung unsur syariah yaitu tentang hukum tingkah laku manusia, disamping itu juga terkandung unsur akidah yaitu akhlak manusia dalam hubungannya antara manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan Tuhannya. Adapun penjagaan terhadap agama bisa dilakukan dengan pelaksanaan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Adapun indikatornya adalah diukur dengan implementasi rukun Islam dan tercapainya rukun Iman. Hal ini bisa diperjelas bahwa dalam menjaga agama bisa dilakukan dengan melaksanakan sholat fardhu dan sunnah, rutin melaksanakan sholat secara berjamaah, kelengkapan fasilitas sholat seperti tempat sholat dan sarana untuk melaksanakan sholat, berpuasa wajib dan sunnah, mengeluarkan zakat sesuai nisabnya, menunaikan ibadah haji atau umrah, mengikuti pengajian dan membaca al-Qur'an secara rutin.

Sementara penjagaan agama di sekitar perusahaan Duta Katering menjadi prioritas oleh pimpinan perusahaan terbukti dengan banyaknya kegiatan-kegiatan keagamaan yang terlaksana di sekitar perusahaan Duta Katering dan terpusat di masjid Al-Falah Dadaprejo seperti pengajian rutin dan sholat maghrib Isya secara berjamaah bersama para karyawan dan keluarga pimpinan yang dilaksanakan setiap minggu di aula Duta Katering dan kegiatan Community relations berupa peringatan tahun baru Islam dan peringatan Maulid nabi Muhammad SAW yang dilaksanakan secara rutin dan dihadiri oleh para karyawan dan masyarakat sekitar di Masjid Al-Falah Dadaprejo.

Penjagaan agama yang dilakukan oleh masyarakat diatas sesuai dengan penjelasan dalam al-Qur'an tentang pentingnya *hifdz al-diin* yaitu ada didalam surat As-Syura' ayat 13, sebagai berikut :

شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ ۗ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ

يُنِيبُ ﴿١٣﴾

Artinya : Dia telah mensyari'atkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya).¹³¹

¹³¹ QS. As-Syura : 13.

Menjaga agama sangat penting, karena agama adalah kebutuhan pokok manusia, dengan menjaga iman maka manusia akan mendapatkan ketenangan jiwa dan mampu bersikap positif dalam menghadapi masalah kehidupan. Dengan menjaga agama atau keimanan maka manusia tersebut meyakini bahwa adanya kehidupan akhirat setelah kehidupan dunia, dan itu juga membutuhkan tercapainya kesejahteraan yang maslahah. Orang yang memiliki iman dalam hatinya akan memegang teguh ajaran agamanya dalam praktik kehidupan sehari-hari, ajaran tauhid yang dipegang ini nantinya akan menghasilkan nilai perilaku, akhlak mulia yang pada akhirnya akan membangun peradaban yang tinggi seperti sikap saling menolong dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar.

2. Analisis Konsep Penjagaan Jiwa (*Hifdz Al-Nafs*)

Allah telah mensyariatkan untuk melanjutkan keturunan manusia dengan cara membina rumah tangga, kemudian dari keluarga inilah akan ada usaha untuk menjamin kehidupan masing-masing keluarga yaitu dengan cara makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan memelihara kesehatan. Menjaga jiwa manusia merupakan penjagaan terhadap eksistensi manusia dalam kehidupan didunia ini. Untuk menjalankan aktifitas sehari-hari maka manusia perlu menjaga jiwanya dengan cara makan, minum dan lain-lain.

Sementara dalam penjagaan jiwa di sekitar Duta Katering, pada umumnya karyawan akan memperhatikan terpenuhinya sandang, pangan dan papan dengan baik. Karena sandang atau pakaian sebagai kebutuhan dasar untuk hidup dan tidak terlalu diperhatikan kualitasnya, bahkan membeli pakaian cukup sekali setahun saja karena tidak terlalu mendesak. Begitupun dengan papan atau bisa disebut dengan tempat tinggal, dengan memiliki rumah yang cukup sederhana saja asalkan memiliki kenyamanan. Menurut mereka, kebutuhan yang paling penting dalam menjaga jiwa yaitu dengan memperhatikan kebutuhan keluarga dengan pangan dan menaksir kebutuhannya. Dengan begitu sebuah keluarga dapat melangsungkan proses kehidupan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan berupa sandang pangan yang terpenuhi melalui gaji yang sesuai UMR dan kompensasi yang diberikan dari perusahaan, keduanya diharapkan untuk menjaga keberlangsungan hidup selama bertahun-tahun dengan memperhatikan kuantitas penghasilan. Walau demikian diakui bahwa kondisi kebutuhan pangan selalu mencukupi.

3. Analisis Konsep Penjagaan Akal (*Hifdz Al-Aql*)

Penjagaan terhadap akal menjadi penting karena Allah telah menyerukan untuk selalu menuntut ilmu agar manusia dapat berfikir tentang kekuasaan Allah serta dapat memanfaatkan bumi tanpa harus merusaknya. Indikator *hifdz aql* adalah menuntut ilmu dan menjauhi hal hal yang dilarang, menuntut ilmu bisa dilakukan dengan pendidikan yang bersifat formal dan non formal yang berbasis agama maupun tidak.

Pendidikan menjadi faktor penting, karena sejatinya manusia tidak memiliki instrument alami untuk mempertahankan hidupnya, hal inilah yang menjadi alasan kenapa syariah perlu menjaga akal manusia. Menjaga yang dimaksud disini adalah mengembangkan akal sehingga terjadi peningkatan moral. Moral menjadi penting karena moral yang menentukan mulianya manusia jika dibandingkan makhluk lainnya.

Adapun dalam penjagaan akal dilakukan agar tetap terjaga akalnya yaitu mengisinya dengan berbagai kegiatan positif, seperti ikut pelatihan, workshop, seminar, mendengarkan ceramah pengajian dan family gathering.

4. Analisis Konsep Penjagaan Keturunan (*Hifdz Al-Nasl*)

Menjaga keturunan merupakan konsep penjagaan ke 4 dalam *maqashid syari'ah*, berikut ini beberapa analisa tentang *maqashid syariah* yang dipadukan dengan kesejahteraan karyawan di Duta Katering :

a. Menumbuhkan kasih sayang

Mewujudkan rasa kasih sayang dan saling mencintai terhadap keturunan kita dan sesama manusia adalah salah satu upaya dalam menjaga keturunan. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelajaran bagi keturunan kita agar memiliki sikap yang mulia. Perlindungan Islam terhadap keturunan adalah dengan mensyariatkan pernikahan dan mengharamkan zina, menetapkan siapa-siapa yang tidak boleh dikawini dan bagaimana perkawinan dilakukan, serta syarat apa yang harus dilakukan agar pernikahan itu dipandang sah menurut agama.

b. Menentukan kualitas pasangan

Indikator menjaga keturunan kedua adalah dari prosesi penentuan kualitas pasangan sebelum menikah. Yaitu mencari calon pasangan yang bertanggung jawab serta menikah diwaktu yang tepat. Memperbaiki kualitas karakter keturunan perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar terlahir anak-anak yang sehat, cerdas serta memiliki kepribadian yang berkarakter sesuai dengan ajaran Agama Islam.

c. Menjaga kualitas jasmani anak

Adapun dalam hal peningkatan kualitas diri anak dengan menanamkan akhlak yang baik, memperhatikan kesehatan jasmani, serta mendidiknya baik dilingkungan formal maupun non formal. Sebagaimana menurut karyawan Duta Katering bahwa menjaga keturunan menjadi tugas orang tua dimulai dari menjaga kesehatan selama proses kehamilan termasuk memberikan asupan makanan yang sehat dan bergizi agar anak menjadi sehat dan cerdas. Memperhatikan masa depannya menjadi prioritas utama semasa hidupnya, dengan cara memperhatikan kesehatan dan pendidikan mereka. Baginya anak itu suatu kewajiban, sehingga berdasar kemampuannya setiap keinginan anak-anak untuk melanjutkan pendidikan selalu direstui olehnya.

d. Menjaga kualitas pendidikan anak

Perhatian orang tua dalam menjaga anak tidak hanya setelah menempuh pendidikan di sekolah, melainkan jauh sebelum itu, keinginan-keinginan untuk memberikan nilai dasar agama sudah tertanam dalam benak keluarga, seperti mengantarnya ke tempat guru ngaji, TPQ atau dengan mengajarnya membaca al-Qur'an. Cara ini dimaksudkan agar generasi menjadi sholih dan sholihah dimasa yang akan datang. Selain itu, dari sisi kesehatan anak mereka mengaku terbantu dengan fasilitas kesehatan pemerintah sehingga tidak memiliki kekhawatiran yang serius tentang kesehatan anak.

5. Analisis Konsep Penjagaan Harta (*Hifdz Al-Maal*)

Adapun maqashid yang kelima adalah *hifdz al-maal* atau menjaga harta, dimana harta merupakan unsur yang penting dalam keberlangsungan hidup seseorang. Di tempatkannya harta pada point terakhir dalam maqashid syari'ah tidak bermaksud untuk menkerdilkan peranan harta dalam proses mencapai kesejahteraan. Dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kesempurnaan dari beberapa aspek dalam maqashid syariah bergantung pada harta yang dimiliki.

Berkaitan dengan penjagaan harta dapat dilakukan dengan cara menjaga hawa nafsu dari tindakan yang dilarang atau diharamkan dalam hal perolehan dan pembelanjaan harta. Indikator *hifdz al-maal* adalah memiliki pendapatan yang layak, memiliki kesempatan kerja, dan

mencari rezeki yang halal dan thayyiban. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah yaitu dalam surat an-Nisa ayat 29, adalah sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. an-Nisa' 29)

Harta mampu membuat lupa bagi siapa saja yang memilikinya, maka dari itu agama Islam melalui firman-Nya mengatur tentang cara perolehan harta tersebut dan pembelanjannya, sehingga harta yang diharapkan dalam *hifdz al-maal* adalah harta ini mampu mengantarkan pemiliknya kepada suatu kemaslahatan. Dalam Islam dilarang adanya harta yang berputar pada kalangan tertentu. Kekayaan harus disalurkan pada orang yang membutuhkan, penumpukan kekayaan pribadi hanya akan menimbulkan kecemburuan sehingga berdampak pada ketegangan sosial. Sementara itu harta merupakan fasilitas yang diberikan oleh Allah untuk mempermudah tugas manusia sebagai kholifah dimuka bumi ini.

Ada beberapa unsur yang berkaitan dalam penjagaan harta, adalah sebagai berikut :

- a. Unsur pertama dalam menjaga harta adalah dari mana kita memperoleh harta tersebut, apakah dikategorikan halal atau

sebaliknya yaitu haram. Semua itu tergantung dari pribadi masing-masing, jika seseorang itu faham akan hal itu, maka dia akan selamat dari harta yang haram yang dilarang oleh agama, dan

- b. Unsur kedua adalah bagaimana cara kita menjaga harta, dalam menjaga harta dapat dilakukan dengan cara membersihkannya, yaitu dengan menginfakkan ke jalan yang benar dan bersedekah.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis, Maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan duta katering melalui dua cara :
 - a. Kompensasi yang diberikan secara langsung, dimana kompensasi ini berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, yaitu dalam bentuk upah mingguan.
 - b. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung, yaitu berupa imbalan diluar upah tetap yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun kompensasi-kompensasi tidak langsung tersebut ialah sebagai berikut: Pemberian hibah tanah kavling / insentif karyawan, uang prestasi, mengadakan family gathering, beasiswa kepada anak-anak yang berprestasi, bantuan biaya kesehatan, pengajian rutin dan sholat maghrib isya berjamaah, sembako bagi janda dan anak yatim, kegiatan Community relations berupa peringatan tahun baru Islam, Peringatan Maulid nabi Muhammad SAW dan Jalan sehat.
2. Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering dalam tinjauan maqashid syariah telah memenuhi kriteria al kulliyah al-

khomsah. Hal ini karena implementasi kompensasi jasa katering berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, dalam arti dapat memelihara 5 (lima) hal yang dipersyaratkan, yaitu menjaga agama (*hifdz al-din*), jiwa (*hifdz al-nafs*), akal (*hifdz al-'aql*), keturunan (*hifdz al-nasl*), dan harta (*hifdz al-maal*).

B. Saran

Segala hal di dunia ini tidaklah ada yang sempurna, begitupun dengan implementasi kompensasi jasa katering dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering. Oleh karenanya, peneliti menyertakan saran yang membangun setelah menghimpun, menelaah dan membahas seluruh data penelitian yang terkumpul dengan perspektif maqashid syariah Jasser Auda. Adapun beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi CV. Duta Katering

Penerapan kompensasi jasa katering kepada karyawan merupakan bagian dari upaya peningkatan kesejahteraan karyawan Duta Katering yang dapat merangsang serta mempertahankan karyawan yang baik sehingga perlu dipertahankan oleh Duta Katering ini dan perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai kebijakan kompensasi secara adil dan layak.

2. Bagi Karyawan Duta Katering

Penerapan kompensasi ini dimungkinkan sangat membantu karyawan Duta Katering dalam memenuhi kebutuhan hidup, karena kompensasi dianggap sebagai bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan Duta

Katering kepada karyawan di luar gaji pokok sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan Duta Katering.



DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Faizul. *Wisata Halal dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus di Pantai Syariah Pulau Santen Banyuwangi)*, Tesis MA, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Agustini, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*, Jakarta: Citra Pustaka, 2013.
- Akbar, Dinnul Alfian. "Perilaku Ekonomi Terhadap Tingkat Kesejahteraan Hidup Masyarakat pada Kelompok Tani Raden Menong Desa Belambangan Kecamatan Buay Runjung Muaradua Oku Selatan", *Jurnal Hukum Ekonomi Islam*, 2007.
- Alfan, Undang^{Ahmad} Kamaludin dan Muhammad, *Etika Manajemen Islam*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Amin, Abdullah, M. "Bangunan Baru Epistemologi Keilmuan Studi Hukum Islam Dalam Merespon Globalisasi", *Asy-Syir'ah*, Vol. 46, No. 2. Juli-Desember, 2012.
- Arifin, Ali. *Membaca Saham*, Yogyakarta: Salemba Empat, 2007.
- Arsyad, ^{Lincoln}. *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004.
- Auda, Jasser. *Maqashid al-Syariah Kafalsafah li at-Tasyri' al-Islami Ru'yah Mandumiyah*, Beirut: Maktab al-Tauzi' fi al-'Alim al-'Arobi, 2012/1432.
- Auda, Jasser. *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syari'ah*, Bandung: Mizan Media Utama, 2008.
- Baidhawi, Zakiyuddin. *Rekontruksi Keadilan Etika Sosial Ekonomi Islam Untuk Kesejahteraan Universal*, Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007.
- Boediono. *Teori Pembangunan Ekonomi*, Yogyakarta: Erlangga, 1997.
- BPS 2017, "https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/08/1413/presentase- penduduk-miskin-september-2017-mencapai-10-12-persen.html", diakses tanggal 13 Agustus 2019.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Media Group, 2007.
- Creswell, John, W. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset memilih diantara lima pendekatan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Daft, Richard L, *New Era Of Management*, Jakarta: Salemba, 2010.
- Data BPS, *Provinsi Jawa Timur, Susenas Tahun 2012-2017*
- Dienillah, Izzah. *Pengaruh Perilaku Produsen Terhadap Pemberdayaan dan Kesejahteraan Petani dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi pada*

- Petani Kopi Kabupaten Bondowoso, Tesis MA*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Dinas Pendidikan *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Dokumen Biro Pusat Statistik Indonesia tahun 2000
- Dumairi. *Perekonomian Indonesia*, Yogyakarta: Erlangga, 1997.
- Enggardini, Rohma Vihara. “Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Terapan*, Vol. 04, No. 08, 2017.
- Fahrudin, Adi. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Fasa, Muhammad Iqbal. “Reformasi Pemahaman Teori Maqashid Syari’ah Analisis Pendekatan Sistem Jasser Auda”, *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, Vol. 13, No. 02. Desember, 2016.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Grafika, Redaksi Sinar. *Undang-Undang Kesejahteraan Sosial 2009*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Hadi, Sutopo Ariesto. *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan NVIVO*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Hamidi, M. Luthfi. *Quranomics: The Crisis-Krisis Manalagi Yang Engkau Dustakan*, Jakarta: Republika, 2012.
- Handayani, Yenita Salim. “Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya Mojokerto”, *Jurnal Agora*, Vol 4, No.2, 2016.
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 2008.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Herujito, Yayat M. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo, 2001.
- Huberman AM, Miles. *Analisis Data Kualitatif. Terj. Tjetjep Rohendi Rohidi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1992.
- Huda, Ahmad Samsul. *Peran Catering Ibu Supardi dalam Pemberdayaan Masyarakat, Tesis*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.
- Imana, Ahmad Ni’am. *Kebijakan Pemerintah Kota Malang dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Maqashid Syariah (Studi Multikasus pada Periode Kepemimpinan 2011-2013 dan 2014-*

- 2016), *Tesis*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.
- Ismail, *Kesejahteraan Petani Jagung dalam Tinjauan Maqashid Syariah (Studi di Desa Lanci Jaya, Kecamatan Manggalewa, Kabupaten Dompu)*, *Tesis MA*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Katmas, Ekarina. *Analisis Program Pengentasan Kemiskinan di Kecamatan Tayando Tam Perspektif Maqashid Syariah*, *Tesis*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Koentjoro, Wuryanti. "Rasional Syariat Islam Membawa Kesejahteraan Umat", *Majalah Ilmiah Sultan Agung*, No. 125, November, 2011.
- Komariah, Djam'an Satori dan Aan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Krisnanda. *Compensation in Islamic Economic Perspective*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, 2016.
- Latifa, Huda. *Analisis Aspek Bisnis dan Manajemen Risiko Pada Bisnis Catering Diet Sehat "Dapur Menthik"*, *Tesis MA*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Latifa, Huda. *Analisis Aspek Bisnis dan Manajemen Risiko Pada Bisnis Catering Diet Sehat "Dapur Menthik"*, *Thesis MA*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Lopiyoadi. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda, 2008.
- Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Marzuki, Suyuti <https://suyutimarzukidotcom.wordpress.com/2017/05/09/beberapa-konsep-pengukuran-kesejahteraan-masyarakat-di-dunia/> diakses pada 14 September 2019 pukul 11.00
- Miyagi, Khea. *Perbandingan Kesejahteraan Antara Pengusaha dan Pegawai Perspektif Maqashid Syari'ah di Kelurahan Kejawan Putih Tambak Surabaya*, *Tesis*, Surabaya: Universitas Airlangga, 2014.
- Mubarak, Moh Zain bin. *Spiritualitas dan Kesejahteraan Insan: Motivasi Pencapaian Usahawan Berjaya di Kelantan*, dalam *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, Malang: Psychology Forum UMM, 2015.
- Mukhlisi, "Tinjauan Maqashid al-Syari'ah Perspektif Jasser Auda", *Jurnal STKIPPGRI, Sumenep*, Vol. 1. No.3. 2013.
- Mutholingah, Siti. "Relevansi Pemikiran Maqashid Al-Syari'ah Jasser Auda Terhadap Sistem Pendidikan Islam Multidisipliner," *Ta'limuna*, Vol 7, No.2, September, 2018.

- Nabi Shahiki Tash, Mohammad. "Evaluating the Effect of Macroeconomic Variables on the Welfare Changes in Iran", *International Journal of Social Economics*, No. 5, Februari, 2016.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Ndakularak, Erwin. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten/ Kota Di Provinsi Bali", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Tesis, Disertasi dan Makalah*, Malang: Pascasarjana UIN Malang, t.t.
- Prabowo, Pramudita Ananta. "Analisis Perilaku Konsumen Jasa Katering Untuk Keperluan Pesta di Surabaya", *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 02, No.1 2013.
- Prihantoro, Syukur. "Maqashid Al-Syari'ah Dalam Pandangan Jasser Auda (Sebuah Upaya Rekonstruksi Hukum Islam Melalui Pendekatan Sistem)", *Jurnal At-Ta'fikir*, Vol. 10, No. 1. Juni, 2017.
- Rafsanjani, Haqiqi "Etika Produksi dalam Kerangka Maqashid Syariah", *Jurnal Perbankan Syariah*, Vol. 01 No. 02, 2016.
- Rahman, Abdur, *Ekonomi Al-Ghazali, Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulumuddin*, Surabaya: Bina Ilmu, 2010.
- Rosni, "Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara", *Jurnal Pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, No. 09, Mei, 2017.
- Saebani, Afifuddin dan Beni Ahmad. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Sardar, Ziauddin, "Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syari'ah", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, No. 3, Mei, 2016.
- Sedarhayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Renika Aditama, 2008.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2001.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Sodiq, Amirus "Konsep Kesejahteraan Dalam Islam", *Equilibrium* 3, No.2. Desember, 2015.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukarni, Muhammad. *Kebijakan Ekonomi dalam Islam*, Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005.
- Sumarsono, Soni. *Ekonomi Manajemen dan Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*, Jakarta: Graha ilmu, 2003.
- Tanjung, Didin Hafidhudin dan Hendri. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Usman, Husaini. *Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Bambang, Wawancara (Malang, 1 Desember 2019)
- Didik, Wawancara (Malang, 1 Desember 2019)
- Dina, Wawancara (Malang, 20 September dan 1 Desember 2019)
- Eni Istiyowati, Wawancara (Malang, 15 September dan 30 November 2019)
- Gustiningsih Sri H, Wawancara (Malang, 22 dan 25 Mei, 29 November 2019)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-126/Ps/HM.01/12/2019
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

02 Desember 2019

Kepada
Yth. Direktur CV. Duta Catering Ibu Djito
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mufidatul Himmah
NIM : 17801001
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag.
2. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si.
Judul Tesis : Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah Pada Duta Catering Junrejo Batu Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





DUTA Catering Service

Jl. Raya Areng-areng 26 Dadaprejo - Junrejo - Batu

Telp. (0341) 464250, 462705, 7024636 Fax. (0341) 467077

No. : 02/S.Ket/Dt/1/2020
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana UIN Maliki Malang
Di
MALANG

Dengan hormat,

Kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. SUHARDJITO
Jabatan : Pimpinan DUTA CATERING

Menerangkan bahwa :

Nama : MUFIDATUL HIMMAH
NIM : 17801001
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

Implementasi Kompensasi Jasa Katering dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan ; Telaah Maqashid Syariah pada Duta Catering Junrejo - Batu

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Batu, 6 Januari 2019

u/ H. SUHARDJITO
Pimpinan

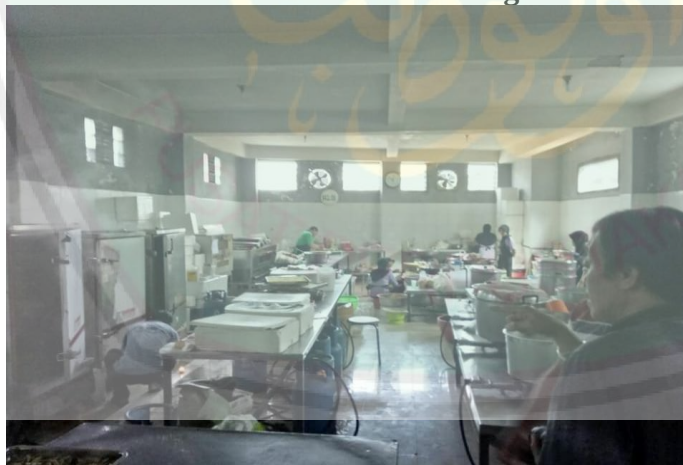
DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



Kantor CV. Duta Katering Junrejo Batu Malang



Jasa Katering Pada Suatu Acara Pernikahan



Suasana di dapur Duta Katering Junrejo Batu Malang



Kesibukan Para Chef di dapur Duta Katering Junrejo Batu Malang



Lokasi Kavlingan Duta Katering Junrejo Batu Malang



Kompensasi Family Gathering Ziarah Wali Songo



Kompensasi Sembako Janda & Anak Yatim



Kompensasi Pemberian Uang Prestasi Karyawan



Pengajian Rutin Mingguan dan Sholat Berjamaah Bersama Pimpinan



Suasana di Dalam Kantor Duta Katering Junrejo Batu Malang



Jalan Sehat Dalam Rangka Memperingati Hari Besar Islam



Pengumuman Pembagian hadiah Bagi Peserta Jalan Sehat



**Wawancara Bersama Ibu Gustiningsih Sri H
saat menghadiri Pengajian Rutin Mingguan**



Wawancara Bersama Ibu Eni Istiyowati di Kantor Duta Katering

Implementasi Kompensasi Jasa Katering Dalam Upaya
Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Telaah Maqashid Syariah
Pada Duta Katering Junrejo Batu Malang Jawa Timur

ORIGINALITY REPORT

24%	2%	6%	21%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	4%
2	Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar Student Paper	3%
3	Submitted to Manipal International University Student Paper	2%
4	Submitted to Kaplan College Student Paper	2%
5	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	2%
6	Submitted to Eyuboglu School Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	1%

9	Submitted to University of Pune Student Paper	1%
10	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to uphindonesia Student Paper	1%
12	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%
13	Submitted to Sogang University Student Paper	1%
14	Submitted to Ghana Intitute of management and Public Administration Student Paper	1%
15	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	1%
16	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%
Exclude quotes On Exclude matches < 1% Exclude bibliography On		