

**PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTRAAN KARYAWAN
PADA PT. BPRS AL-WASIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

ESI ARJUNA
NPM: 1701280035



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2023**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

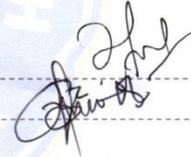
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Esi Arjuna
NPM : 1701280035
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : XII
Tanggal Sidang : 23/08/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
PENGUJI II : Dr. Pani Akhiruddin Siregar, MA



PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Percaya

**PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTRAAN KARYAWAN
PADA PT. BPRS AL-WASIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

ESI ARJUNA
NPM: 1701280035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTRAAN KARYAWAN
PADA PT. BPRS AL-WASIYAH MEDAN**

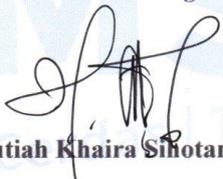
Oleh :

**ESI ARJUNA
NPM: 1701280035**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, Februari 2023

Pembimbing


Mutiah Khaira Sihotang, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 12 Februari 2024

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Eksemplar
Hal : Skripsi a. n. Esi Arjuna
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbe seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Miftahul Isror yang berj **Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada PT. BPRS Al-Wasiyah Me** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat di terima dan diaj pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, M

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Esi Arjuna

NPM : 1701280035

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : **Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 12 Februari 2023
Yang menyatakan :



ESI ARJUNA
NPM: 1701280035

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 12 Februari 2023

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Esi Arjuna** yang berjudul **"Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada PT. BPRS Al- Washliyal Medan "**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003



<http://fai@umsu.ac.id>



fai@umsu.ac.id



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)



[umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Esi Arjuna
NPM : 1701280035
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 12 Februari 2023

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, MA

Diketahui/ Disetujui
Oleh:

Dekan
Fakultas Agama Islam



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program
Studi Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-/Akred/P
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 663104
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [unsumedan](#) [unsumedan](#) [unsumedan](#)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi

Nama : Esi Arjuna
NPM : 1701280035
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan

Medan, 12 Februari 2021

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, MA

Dekan
Fakultas Agama Islam



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program
Studi Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UT
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/I
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 663100.
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f](#) umsumedan [ig](#) umsumedan [tw](#) umsumedan [yt](#) umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Esi Arjuna**
NPM : 1701280035
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA
Judul Skripsi : Peran Lembaga Keuangan Syariah dalam Meningkatkan K
Karyawan pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Ke
19 / 11 / 2022	- Riview pertanyaan untuk wawancara	4	
7 / 2 / 2023	- Tabel hasil wawancara - kesimpulan disesuaikan dengan rumusan masalah	4	
12 / 2 / 2023	- uraikan kesimpulan sesuai hasil penelitian	4	
12 / 02 / 2023	- ACC Sidang	4	

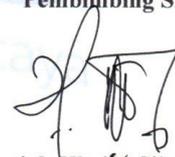
Medan, 02 Febr

Diketahui/Disetujui
Dekan

Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Si

Mutiah Khaira Sihotang

(Title in English: The Role of Islamic Financial Institutions in Improving Employee Welfare PT. BPRS Al-Wasiyah Medan)

Esi Arjuna
Faculty of Islamic, University of Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstract

Employee satisfaction is one of the good aspects of a company, with the welfare of employees while working the work process will be better. Because in addition to the place or office that is given when working, living allowances and bonuses, where to live is also an aspect of someone choosing to work in an agency. These employee welfare services are intended to provide a balance in obtaining physical and psychological security for employees and their families as well as creating calm, morale, dedication, discipline, and employee loyalty to the company, so that labor turnover is relatively low. Experts in human resource management have defined the notion of employee welfare in various human resource management literature and books. Employee welfare is complementary remuneration (material and non-material) provided based on policy, aimed at maintaining the physical and mental condition of employees, so that employee work productivity increases.

Keywords: Employee Welfare, Welfare in the Koran

Peran Lembaga Keuangan Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan
Pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan

Esi Arjuna

Faculty of Islamic, University of Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Kepuasan karyawan merupakan salah satu aspek dilihatnya baiknya suatu perusahaan, dengan kesejahteraan hidup karyawan selama bekerja proses pekerjaan akan lebih baik. Karena selain tempat atau kantor yang diberikan saat bekerja, tunjangan hidup baik bonus, tempat tinggal juga menjadi aspek seseorang memilih untuk bekerja disebuah instansi tersebut. Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga labour turnover relatif rendah. Pakar ilmu manajemen sumber daya manusia telah mendefinisikan pengertian kesejahteraan karyawan didalam berbagai literatur dan buku-buku manajemen sumberdaya manusia. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Kata Kunci :Kesejahteraan Karyawan, Kesejahteraan dalam Al-Quran

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini, serta shalawat dan salam kepada nabi Muhammad Shalallahu'Alaihi Wa Sallam yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulisan proposal ini ditujukan untuk melengkapi salah satu syarat program S1 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis yang tercinta ayahanda Raimuddin dan Ibunda Yusmala tersayang Adek penulis Masriandi, yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis agar menjadi anak yang berguna dunia akhirat.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati S.Pd, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si, selaku sekretaris Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6

7. Ibu Mutiah Khaira Sihotang, MA sebagai Pembimbing proposal yang membantu dan membimbing penulis selama melakukan pembuatan proposal ini.
8. Seluruh Staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Administrasi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pengelola BPRS AL-WASIYAH Kota Medan yang memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di lembaga tersebut
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah kelas A1 pagi dan sore.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya, Penulis,

(ESI ARJUNA)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A Kajian Pustaka	
1. Kesejahteraan Karyawan	6
a. Pengertian Kesejahteraan Karyawan.....	6
b. Bentuk-Bentuk Kesejahteraan Karyawan.....	12
c. Program Kesejahteraan Karyawan	14
d. Peraturan Pemerintah Tentang Kesejahteraan.....	14
e. Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi islam.....	15
f. Langkah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam	17
2. Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan Karyawan	17
3. Lembaga Keuangan Syariah	18
B Kajian Penelitian Terdahulu	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Rancangan Penelitian	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	27
C. Kehadiran Peneliti.....	27
D. Tahapan Penelitian	27
E. Data Dan Sumber Data.....	28

F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Teknik Analisa Data.....	29
H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi penelitian.....	41
B. Temuan penelitian.....	52
C. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk lebih efektif, efisien dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan. Karena faktor ini adalah salah satu terpenting untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk membantu mempermudah pekerjaan. Setiap perusahaan harus dikelola dengan baik agar tujuan yang dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada perkembangan usaha, dalam hal ini akuntansi berperan penting sebagai penunjang kegiatan suatu perusahaan salah satunya adalah pemanfaatan sumber daya manusia dan pengembangan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan perusahaan. Selain memberikan sumbangan kerja, tenaga kerja juga harus memberikan pemikiran dan keahliannya dalam operasional perusahaan. Tenaga kerja memiliki keterlibatan yang signifikan dalam suatu perusahaan, yaitu mulai dari menyusun dan merencanakan tujuan yang hendak dicapai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Bukan itu saja, dan setiap perusahaan akan membutuhkan jangka panjang untuk membiayai kegiatan usaha yang akan digunakan seefektif mungkin dan semakin luas. Seiring dengan bertambah luasnya aktifitas perusahaan, otomatis perusahaan tersebut akan menyebabkan kebocoran efisiensi dan ketidaktaatan terhadap prosedur yang ditetapkan perusahaan, salah satunya adalah gaji.

Gaji merupakan imbalan balas jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukan karyawan terhadap suatu perusahaan. Dalam memberikan gaji, setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Dalam perhitungan gaji, terkadang perusahaan mengalami beberapa kesulitan dalam melakukannya. Kesulitan tersebut biasanya disebabkan karena banyaknya jumlah karyawan dan singkatnya waktu yang digunakan dalam perhitungan gaji. Pembayaran gaji merupakan salah

satu unsur yang mudah menjadi sasaran kecurangan dan penggelapan dengan menggunakan berbagai cara. Dalam hal ini masalah penggajian merupakan hal yang sangat berperan penting di dalam suatu perusahaan.

Perusahaan diharapkan mampu menyediakan data dan laporan yang dapat dipercaya, dapat diuji serta menaati dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Peranan sistem sangat diperlukan agar aktifitas penggajian dapat berjalan dengan adanya sistem. Sistem terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Sistem tersebut kemudian menghasilkan informasi yang diperlukan perusahaan.

Salah satu bank yang menganut sistem perbankan syariah adalah PT.BPRS AL-wasiyah medan yang merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi dalam jasa-jasa konvensional, khususnya masalah kesejahteraan karyawan yang berdasarkan prinsip syariah, Tentang Ketenaga kerjaan, menyatakan: Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.(Ni'mah, 2016)³

Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicaramengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan.(Pradesyah & Aulia, 2021)³ Berbicara tentang bank syariah, berarti kita berbicara tentang akad-akad atau landasan hukum perbankan syariah. Sepertiyang sudah diuraikan di atas, landasan hukum perbankan syariah ialah, Al-Quran dan Hadits.

Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi. Dalam hal ini, sebagaimana yang diatur dalam DKI 6/2004, UU Ketenagakerjaan juga

³Istianah Ni'mah, " Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Sekolah Tinggi Islam Negeri Kudus, 2016, h.12

³Riyan Pradesyah. "Pembiayaan Akad Mudharabah di Bank Syariah". *Jurnal Ekonomi Islam*. No. 1. Volume 1. 2018.

mengatur bahwa penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja buruh dengan ukuran kemampuan perusahaan. Pada saat ini kinerja karyawan benar-benar menjadi sorotan bagi perusahaan hal ini berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan kedepannya dimana akan ada hal-hal yang perlu dievaluasi sehingga dapat memperbaiki kekurangan secara bertahap. Banyaknya perusahaan yang bermunculan saat ini mengharuskan perusahaan untuk benar – benar mengelola perusahaannya secara baik sehingga mampu bersaing di pasar global yang mana karyawan sebagai sumber utama perusahaan harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan aspek – aspek sosial dimana mereka seharusnya menjadi lebih sejahtera ketika mereka bekerja sehingga dapat menunjang kinerja mereka, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai kompetensi yang mereka miliki juga diharapkan mampu menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas laporan kerja praktik ini, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT.BPRS AL-WASIYAH MEDAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis menemukan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya Insentif dalam memberikan kompensasi langsung kepada karyawan
2. Kurangnya Hubungan Baik Pimpinan kepada Karyawan
3. Kurangnya Motivasi yang diberikan kepada pimpinan terhadap karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan pada PT BPRS Al-Wasiyah ?
2. Bagaimana peran lembaga keuangan syariah dalam meningkatkan

kesejahteraan karyawan pada PT BPRS Al-Wasiyah ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan pada PT BPRS Al-Wasiyah
2. Untuk mengetahui peran keuangan syariah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada PT BPRS Al-Wasiyah

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kesejahteraan Karyawan khususnya di PT BPRS Al-Wasiyah
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Menjadi referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang bermaksud untuk mengkaji hal yang sama seperti yang penulis teliti.
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

F. Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi gambaran untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teoretis

Bab ini menjelaskan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yaitu kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional yaitu rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran peneliti, tahapan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan Pemeriksaan Keabsahan Temuan

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian yang penulis teliti dan pembahasan dari rumusan masalah yang berisi tentang lokasi penelitian terkait dengan topic penelitian yang diajukan, temuan penelitian terkait dengan upaya menjawab focus penelitian dan membahas yang memuat gagasan peneliti

BAB V : Penutup

Bab ini memuat kesimpulan yang telah penulis teliti, saran dari penelitian yang penulis teliti serta rekomendasi dari penelitian yang penulis teliti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kesejahteraan Karyawan

1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jam sostek dan sebagainya. Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga labour turnover relatif rendah. Pakar ilmu manajemen sumber daya manusia telah mendefinisikan pengertian kesejahteraan karyawan didalam berbagai literatur dan buku-buku manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.¹ Ada banyak aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan. menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dapat diukur berdasarkan aspek atau faktor atau indikator, yaitu:

a. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus

¹ Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 185

terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu diluar kerja dari beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap manusia terhadap pekerjaan yang dilakukannya pada suatu masa. Kepuasan kerja juga merupakan kondisi emosi seseorang dalam memandang pekerjaannya yang setiap orang memiliki bobot yang berbeda.

b. Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour And Personnel Psychology* mengungkapkan teori-teori tentang kepuasan kerja. Ada tiga macam teori yang lazim dikenal, yaitu:

1) *Discrepancy Theory* (Teori Kesenjangan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Teori ini dikembangkan oleh Locke yang menyatakan: bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya telah dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, bila tidak ada selisih antara harapan dengan kenyataan, maka orang akan merasa puas. Dan bila yang didapat lebih besar dari yang diharapkan, maka orang tersebut merasa lebih puas lagi. Ini merupakan selisih positif. Di lain pihak, bila kenyataan berada dibawah standar minimum harapan, maka akan terjadi ketidakpuasan. Ini merupakan selisih negatif.

2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams Prinsip pada teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya equity (keadilan) atau tidak pada suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil (*equity and inequity*) atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Pada teori ini ada tiga macam elemen utama,

yaitu input, outcomes, dan comparison (masukan, hasil, dan orang sebagai pembanding). Ketiga elemen ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

c. *Two Factors Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini pertama kali dikembangkan Berdasarkan teori penelitiannya, ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Keduanya dapat dibedakan sebagai berikut.

1) *Satisfiers* (motivator)

Merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang.

2) *Dissatisfiers (hygiene factors)*

Ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kebijakan dan administrasi perusahaan, mutu pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, meskipun tidak dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam perkembangan selanjutnya, *satisfiers* dan *dissatisfiers* ini dipasangkan dengan teori kebutuhan dari Maslow. *Satisfiers* berhubungan dengan kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan sosial dan aktualisasi diri), sedangkan *dissatisfiers* disebut sebagai pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah (kebutuhan fisik atau biologis, keamanan, dan sebagian kebutuhan sosial).

C. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:⁴

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

⁴Isra Hayati, Suci Fitria. "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. No. 10. Volume 1. 2018.

- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan hati seorang pegawai terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Perasaan hati ini bisa menyenangkan dan bisa juga tidak menyenangkan, hal ini tergantung pada penilaian pegawai yang bersangkutan terhadap pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan karier, kondisi kerjadan rekan kerja.⁵

e. Pengukuran Kepuasan Kerja

Banyak alat yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasankerja. Danmengembangkan skala pengukuran kepuasan kerja yang dikenal dengan istilah *Job Discription Indeks* (JDI) terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap supervisi, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap gaji, dan kepuasan kerja terhadap promosi.

The Minnoseta Satisfaction Question (MSQ) dalam *Weiss etal*, juga merupakan alat untuk mengukur kepuasan kerja yangberupakuisioneryang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pemahaman responden yaitu karyawan atau pekerjaterhadap aspek-aspek tertentu yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Aspek-aspek dalam MSQ meliputi:kemampuan, pemanfaatan, nilai moral,prestasi, kreativitas,

⁵Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (2018) h. 16

pengenalan, aktivitas, kebebasan, tanggungjawab, kemajuan, keamanan, supervisi-hubungan antar tenaga kerja, otoritas, jasa sosial, supervisi-teknik, kebijakan perusahaan, status sosial, variasi, ganti-rugi, kondisi kerja.

2. Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian program kesejahteraan yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarga.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagikaryawan beserta keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- k. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.⁷

Handoko mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia.

⁷Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : FE UGM, 2015), h. 185.

Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan.⁸

a. Prinsip-prinsip Kesejahteraan Karyawan

Agar tujuan-tujuan dari pelaksanaan program kesejahteraan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan ada pegangan menurut Mutiara S. Panggabean (2004:100), yaitu sebagai berikut:

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak dapat dimanfaatkan oleh karyawan, bahkan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya, kegiatan olahraga fasilitas telah dibeli dan insfratrukturnya telah disediakan, tetapi pada waktunya hanya sedikit yang dapat memanfaatkannya. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.
2. Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu. Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada individu. Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa lebih rendah dibandingkan dengan pembelian secara perseorangan.
3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin Penggunaan dasar yang seluas mungkin ini berarti bahwa program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati oleh sebagian besar karyawan 14 perusahaan. Misalnya program olahraga jika hanya diikuti oleh 10% karyawan maka keberhasilannya meragukan
4. Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung, dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjaanya. Biaya program

⁸Saksono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Salemba Empat, 2015), h.

kesejahteraan hendaknya bias dihitung, dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjannya. Prinsip terakhir ini menyatakan bahwa biaya program kesejahteraan karyawan harus bisa dihitung dan pembelanjannya ditetapkan dengan baik. Ini berarti bahwa biaya program tersebut harus dapat diperkirakan, wajar dan realistis. Seperti misalnya untuk program asuransi atau pensiun, maka besarnya premi maupun uang santunan yang akan dibayar telah dapat diperkirakan wajar dan realistis.

b. Bentuk-Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan *non* finansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat. Program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi

1) Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari:

a. Pensiun

Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.

b. Asuransi

Beragam macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.

c. Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

2) Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari:

a. Kegiatan Olahraga

Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bisa sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.

b. Kegiatan Sosial

Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.

3) Program tambahan fasilitas, terdiri dari:

a. Kantin atau Kafetaria

Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari karyawannya.

b. Fasilitas Perumahan

Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.

c. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja samadengan rumah sakit terdekat.

d. Fasilitas Pendidikan dan Pembinaan Mental

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

e. Fasilitas Transportasi

Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan.⁹

⁹Hedjrahman Ranupardoyo, *Prinsip Pendisiplinan*, (Yogyakarta : FE UGM, 2015), h. 276-278

c. Program Kesejahteraan Karyawan Yang Efektif

Program kesejahteraan karyawan dapat menjadi kurang efektif apabila program tersebut tidak mampu menghasilkan manfaat yang maksimum atau tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga biaya pembelanjaan program tidak dapat ditutup dengan kenaikan produktivitas. Agar program kesejahteraan karyawan dapat efektif maka perlu diperhatikan hal sebagai berikut:

a. Tujuan Program

Kesejahteraan karyawan harus direncanakan dan ditentukan dengan baik karena akan berpengaruh bagi perusahaan, maka sebaiknya program terdiri dari kombinasi program yang terbaik.

b. Partisipasi Karyawan

Salah satu syarat agar program kesejahteraan berhasil dengan baik adalah partisipasi karyawan dan dukungan yang bisa diperoleh jika ada kerjasama antara manajemen dengan karyawan.

c. Pengendalian Biaya

Perusahaan mempunyai masalah utama yang sering dihadapi yaitu makin meningkatnya biaya penyelenggaraan program kesejahteraan maka perusahaan perlu menentukan dengan lebih berhati-hati.

d. Masalah Yang Mungkin Timbul Dari Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Umumnya kita menganggap kesejahteraan karyawan akan mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga dirasa cukup berharga untuk mengeluarkan biaya guna keperluan itu.¹⁰

d. Peraturan Pemerintah Tentang Kesejahteraan

Demi kesejahteraan seluruh pekerja atau karyawan di Indonesia pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini disebut sebagai Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi pasal 99-100 sebagai berikut:

Pasal 99

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

¹⁰Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPE Yogyakarta, 2014), h.34

- b. Jaminan social enaga kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- b. Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- c. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Upaya-upaya untuk menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

e. Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam

Ternyata Islam juga memiliki konsep kesejahteraan yang jauh lebih bagus dibanding konsep-konsep ekonomi barat. Konsepnya pun telah diterapkan dengan baik, mulai dari zaman Rasulullah Saw, sampai para Khalifah penggantinya. Kesejahteraan dalam pandangan Islam bukan hanya dinilai dengan ukuran material saja; tetapi juga dinilai dengan ukuran *non-* material; seperti, terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial.

Dalam pandangan Islam, masyarakat dikatakan sejahtera bilaterpenuhi dua kriteria: Pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu rakyat; baik pangan, sandang, papan, pendidikan, maupunkesehatannya. Kedua, terjaga dan terlindunginya agama, harta, jiwa, akal, dan kehormatan manusia. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya sebuah sistem ekonomi semata; melainkan juga buah sistem hukum, sistem politik, sistem budaya, dan sistem sosial. (Hafidhuddin, 2003)¹¹

Dari perbedaan pemahaman tolak ukur kesejahteraan tersebut, baik itu dari kerangka berpikir material, spiritual dan pelaku ekonomi konvensional. Dalam Islam memiliki ukuran kesejahteraan yang berbeda. Ini bisa dipahami dari ayat al-Qur'an yang menjelaskan tentang kesejahteraan salah satunya QS. At-Taubah Ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan..”¹² (QS. At-Taubah Ayat 105).

Peranan negara mencakup empat aspek yaitu; Pertama, menjamin tegaknya etika ekonomi dan bisnis Islam dari setiap individu melalui pendidikan, dan bila perlu melalui paksaan. Kedua, Menciptakan iklim yang sehat dalam mekanisme

¹¹Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2016), h. 63

¹²Al-Quran Terjemahan. Departemen Agama RI, Bandung. CV Penerbit J-Art, 2004, h.

pasar. Ketiga, Mengambil langkah-langkah positif di bidang produksi dan pembentukan modal, guna mempercepat pertumbuhan dan menjamin keadilan sosial. Keempat, Perbaiki penyediaan sumber-sumber daya dan distribusi pendapatan yang adil, baik dengan bimbingan, pengaturan, maupun campur tangan langsung dalam proses penyediaan sumber daya itu dan distribusi pendapatan.

Sistem ekonomi Islam berbeda dengan sistem ekonomi kapitalis yang menganut faham *laissez faire*. Dalam Islam, pemerintah harus mengatur arus produksi dan distribusi, khususnya mencegah terjadinya kecenderungan dan praktek monopolistik. Ada beberapa prioritas langkah yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan distributif tersebut.

Berbagai sumber daya dipandang sebagai pemberian atau titipan dari Allah swt kepada manusia.

- a. Islam mengakui pemilikan pribadi dalam batas-batas tertentu.
- b. Kekuatan penggerak utama ekonomi Islam adalah kerja sama.
- c. Ekonomi Islam menolak terjadinya akumulasi kekayaan yang dikuasai oleh segelintir orang saja.
- d. Ekonomi Islam menjamin pemilikan masyarakat dan penggunaannya direncanakan untuk kepentingan banyak orang.
- e. Seorang muslim harus takut kepada Allah swt dan hari penentuan di akhirat nanti.
- f. Zakat harus dibayarkan atas kekayaan yang telah memenuhi batas (nisab)
- g. Islam melarang riba dan segala bentuk.¹³

h. Langkah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam

- a. Meningkatkan kualitas beribadah kepada Allah
- b. Meningkatkan etos kerja
- c. Selalu mengaitkan pekerjaan yang dilakukannya dengan keimanan kepada Allah SWT.

¹³Siti Mujiatun. "Perekonomian Dalam Perspektif Sistem Islam". *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. No. 13. Volume. 2. 2013.

- d. Meningkatkan kualitas pengetahuan terhadap hal-hal yang menjaditugas dan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut betul-betul berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai (professional).
- e. Berusaha mencari rizki yang halal.¹⁴

3. Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga Keuangan Syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islamiah. Operasional lembaga keuangan Islam harus menghindari dari riba, gharar dan maisir. Hal-hal tersebut sangat diharamkan dan sudah diterangkan dalam Al-Quran dan Al-Hadist. Tujuan utama mendirikan lembaga keuangan Islam adalah untuk menunaikan perintah Allah dalam bidang ekonomi dan muamalah serta membebaskan masyarakat Islam dari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh agama Islam. Untuk melaksanakan tugas ini serta menyelesaikan masalah yang memerangkap umat Islam hari ini, bukanlah hanya menjadi tugas seseorang atau sebuah lembaga, tetapi merupakan tugas dan kewajiban setiap muslim. Menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berekonomi dan bermasyarakat sangat diperlukan untuk mengobati penyakit dalam dunia ekonomi dan sosial yang dihadapi oleh masyarakat. Lembaga Keuangan Syariah (LKS) menurut Dewan Syariah Nasional (DSN) adalah lembaga keuangan yang mengeluarkan produk keuangan syariah dan yang mendapat izin operasional sebagai Lembaga Keuangan Syariah. Definisi ini menegaskan bahwa sesuatu LKS harus memenuhi dua unsur, yaitu unsur kesesuaian dengan syariah Islam dan unsur legalitas operasi sebagai lembaga keuangan. Unsur kesesuaian suatu LKS dengan syariah Islam secara tersentralisasi diatur oleh DSN, yang diwujudkan dalam berbagai fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga tersebut. Unsur legalitas operasi sebagai lembaga keuangan diatur oleh

¹⁴Ibid, h. 65

berbagai instansi yang memiliki kewenangan mengeluarkan izin operasi. Beberapa institusi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Bank Indonesia sebagai institusi yang berwenang mengatur dan mengawasi Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat.
- b. Departemen Keuangan sebagai institusi yang berwenang mengatur dan mengawasi koperasi.
- c. Kantor Menteri Koperasi sebagai institusi yang berwenang mengatur dan mengawasi koperasi

Beberapa prinsip operasional dalam LKS adalah:

- a. Keadilan, yaitu prinsip berbagi keuntungan atas dasar penjualan yang sebenarnya berdasarkan kontribusi dan resiko masing-masing pihak.
- b. Kemitraan, yaitu prinsip kesetaraan diantara para pihak yang terlibat dalam kerjasama. Posisi nasabah investor (penyimpanan dana), dan penggunaan dana, serta lembaga keuangan itu sendiri, sejajar sebagai mitra usaha yang saling bersinergi untuk memperoleh keuntungan.
- c. Transparansi, dalam hal ini sebuah LKS diharuskan memberikan laporan keuangan secara terbuka dan berkesinambungan kepada nasabah investor atau pihak-pihak yang terlibat agar dapat mengetahui kondisi dana yang sebenarnya.

b. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bukanlah satu-satunya yang dilakukan oleh para akademisi, namun telah ada penelitian yang sebelumnya telah melakukan penelitian dengan objek yang sama, meskipun ditempat yang berbeda. Oleh karena itu peneliti sebelumnya akan menjadikannya sebagai acuan terhadap peneliti ini. Adapun penelitian yang dilakukan sebelumnya, antara lain:

Tabel I
Kajian Terlebih Dahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Riski Kurnia Putri	Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Non Muslim Menjadi Nasabah Bank Syariah Mandiri AREA Medan Gajah Mada.	Hasil yang diperoleh yaitu adanya pengaruh variabel marketing mix (X) terhadap variabel keputusan nasabah (Y) pada Bank Syariah Mandiri Area Medan Gajah Mada. Terbukti dari nilai $t > (10,151 > 0,066$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel marketing mix (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan nasabah (Y). ⁸
2	Susi arfika	Analisis Kepatuhan Syariah Pembiayaan Sepeda Motor Khusus ASN Pada PT. Bank Sumut KC Syariah Medan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kepatuhan syariah pada pembiayaan sepeda motor khusus

⁸ Rizki Kurnia Putri, "Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Non Muslim Menjadi Nasabah Bank Syariah Mandiri AREA Medan Gajah Mada." Medan: Umsu.2019.h.3

			<p>ASN pada PT. Bank Sumut KC syariah Medan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip islam dapat dilihat pada transaksi keuangan berupa budaya kepatuhan terhadap nilai, perilaku dan tindakan yang dilakukan.</p> <p>Penerapan kepatuhan syariah dapat dilihat dari fatwa DSN NO: 04/DSN-MUI/IV/2000 tentang ketentuan umum murābahah, Fatwa DSN No. 13/DSN-MUI/IX/2000 tentang besarnya jumlah uang muka ditentukan berdasarkan kesepakatan antar pihak. Penundaan pembayaran dalam murabahah juga telah diatur dalam fatwa DSN No. 17/DSNMUI/IX/2000. Kebijakan terhadap</p>
--	--	--	--

			<p>penyelesaian piutang murabaha dalam fatwa DSNMUI No. 47/DSN-MUI/II/2005.. Dalam melaksanakan pembiayaan sepeda motor khusus ASN pada PT. Bank Sumut KC syariah Medan telah sesuai dengan transaksi syariah yang sistematis menurut Dewan Pengawas Syariah. Hal ini dibuktikan tidak ada unsur pemaksaan dalam akad pada setiap transaksi pada produk pembiayaan yang dijalankan.⁹</p>
--	--	--	---

3	DEWI PUSPASARI.T	DAMPAK PARIWISATA TERHADAP PERUBAHAN SOSIAL MASYARAKAT DI SIMEULUE DESA NENCALA KECAMATAN	Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan sosial yaitu adanya penerimaan terhadap unsur-unsur yang baru, menerima
---	------------------	---	---

⁹ Susi Asfrika, " *Analisis Kepatuhan Syariah Pembiayaan Sepeda Motor Khusus ASN Pada PT. Bank Sumut KC Syariah Medan* " Medan: Umsu.2019.h.3

		<p>TEUPAH BARAT KABUPATEN SIMEULUE</p>	<p>adanya akulturasi, migrasi, menerima adanya perubahan kebiasaan hidup dari tradisional ke semi modern, adanya sikap menghargai hasil karya orang lain dan keinginan untuk maju. pengembangan pariwisata di Desa Nencala Kecamatan Teupah Barat banyak memberikan dampak positif bagi masyarakat lokal baik dari aspek fisik sosial budaya maupun ekonomi. Dengan demikian maka, dikembangkannya pariwisata di Desa Nencala, Kecamatan Teupah Barat Kabupaten Simeulue dapat meningkatkan taraf kehidupan masyarakat menjadi lebih baik.¹⁰</p>
--	--	--	---

¹⁰ Dewi puspita, Dampak Pariwisata Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Simeulue Desa Nencala Kecamatan Teupah Barat Kabupaten Simeulue. Banda Aceh, h. 39

4	Selamat Pohan	Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan	Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan analisis temuan yang ada bahwa pendapat nasabah dan ormas Islam di Medan tentang agunan yang diterapkan dalam sistem operasional perbankan syariah, kurang tepat karena tidak sesuai dengan tujuan bank islam jika harus di minta agunan dibawah pinjaman 20 juta-an. Dan sebagai solusi dalam penelitian ini adalah agar bank meminta surat kuasa penjamin pinjaman, bukan minta jaminan agunan. Kemudian berdasarkan data wawancara yang peneliti lakukan tentang kedudukan hukum agunan menjadi bagian sistem operasional
---	---------------	--	--

			perbankan syariah, itu tidak melanggar, karena untuk menjaga tingkat kehati-hatian.(Pohan, 2016) ¹¹
5	YON NARIAWAN	UPAYA LEMBAGA BAITUL MAL DALAM MENSOSIALISASIKAN WAJIB ZAKAT DI KABUPATEN SIMEULUE	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sosialisasi wajib zakat oleh lembaga Baitul Mal Simeulue masih belum maksimal sehingga masih kurangnya kesadaran masyarakat untuk menyalurkan zakat melalui Baitul Mal. Hal ini dikarenakan masih lemahnya sumber daya pengelolaan dan manajemen lembaga Baitul Mal dalam melakukan kegiatan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap wajib zakat.

¹¹ Selamat pohan, Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan. Jurnal agama dan pendidikan islam. vol 1 no 2.

			Selain itu juga, kendala yang dihadapi dalam melaksanakan sosialisasi wajib zakat di Kabupaten Simeulue adalah kurangnya kesadaran masyarakat terhadap persoalan wajib zakat, kemudian lemahnya dukungan berbagai pihak dalam mendorong terlaksanannya kegiatan sosialisasi wajib zakat ¹²
6	Isra Hayati, Suci Fitria	Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai

¹² Yon Nariawan, "Upaya Lembaga Baitul Mal Dalam Mensosialisasikan Wajib Zakat Di Kabupaten Simeulue). Banda Aceh.hi.24

			<p>sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,989 atau 98,9% menunjukkan sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh burnout (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel burnout mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. (Hayati & Fitria, 2018)¹³</p>
--	--	--	---

¹³ Isra hayati, suci fitria, "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan". *Jurnal Agama dan pendidikan islam. vol.1. 2018*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Berdasarkan keterangan dari ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif yaitu rangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya tanpa ada dalam kondisi tertentu yang hasilnya lebih menekankan makna. Di sini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini mengeksplor fenomena proses untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan. Selain itu penelitian ini juga bersifat induktif dan hasilnya lebih menekankan makna.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapat gambaran dan informasi yang lebih jelas, lengkap, serta memungkinkan dan mudah bagi peneliti untuk melakukan penelitian observasi. Oleh karena itu, maka penulis menetapkan lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilakukan. Dalam hal ini, lokasi penelitian di PT. BPRS Al-Wasiyah Medan, yang terletak di Jl. Gunung Krakatau No.28, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan Februari 2022.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021																			
		Septem-ber 2021				Okto-ber 2021				Novem-ber 2021				Desem-ber 2021				Januari/ Febuari 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Proposal																				
2.	Penyusunan Proposal																				
3.	Bimbingan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan Data																				
6.	Bimbingan Skripsi																				
7.	Sidang Skripsi																				

C. Kehadiran Peneliti

Pada tahapan ini peneliti menelaah kembali seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan, dan pengumpulan data serta dokumentasi. Setelah itu peneliti mengorganisir kembali hasil yang telah ditelaah untuk dianalisis dengan mendiskripsikan data-data untuk mencari kesimpulan hasil penelitian.

D. Tahapan Penelitian

1. Tahapan *Invention*

Tahapan ini adalah tahap pra lapangan, menurut menyebutnya dengan tahap orientasi, tahapan ini digunakan untuk mendapatkan deskripsi secara global dari obyek penelitian dan selanjutnya menghasilkan rancangan penelitian. Dalam tahapan ini terdapat enam tahapan yang diidentifikasi oleh peneliti, yaitu:

- a. Menyusun perencanaan penelitian
- b. Memilih lapangan penelitian
- c. Mengurus perizinan penelitian
- d. Menjajaki atau menilai keadaan tempat penelitian
- e. Memilih dan memanfaatkan informan. Menyusun kelengkapan penelitian.

2. Tahapan *Discovery*

Tahapan ini adalah dalam tahapan eksplorasi secara terfokus sesuai dengan pokok permasalahan yang dipilih sebagai fokus penelitian, tahapan ini merupakan pekerjaan di lapangan di mana peneliti memasuki lapangan dengan melakukan interview, pengamatan, dan pengumpulan data serta dokumentasi. Setelah memperoleh data kemudian peneliti mencatat dengan cermat dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan secara intensif setelah memaksimalkan penelitiannya

3. Tahapan *Explanation*

Pada tahapan ini peneliti menelaah kembali seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan, dan pengumpulan data serta dokumentasi. Setelah itu peneliti mengorganisir kembali hasil yang telah ditelaah⁸ untuk dianalisis dengan mendeskripsikan data-data untuk mencari kesimpulan hasil penelitian.

E. Data dan Sumber Data

Jadi sumber data dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari informan yang terkait dalam penelitian, selanjutnya dokumen atau sumber tertulis lainnya merupakan data tambahan. Namun untuk melengkapi data

⁸ Mardalis, Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 63

penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka yang dijadikan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Teknik Observasi (pengamatan)

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis, mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.

2. Teknik Wawancara (interview)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang berhubungan dengan kelembagaan dan administrasi, struktur organisasi di PT. bank aceh syariah cabang sinabang.¹

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti

¹Saipuddin Azwar, *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h.91

konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Komponen dalam analisis data :

1. Reduksi data

Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Penyajian Data

Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

3. Verifikasi atau penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan

H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah manusia, karena itu yang diperiksa adalah keabsahan datanya. Untuk menguji kredibilitas data penelitian peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Teknik triangulasi adalah menjangkau data dengan berbagai metode dan cara dengan menyilangkan informasi yang diperoleh agar data yang didapatkan lebih lengkap dan sesuai dengan yang diharapkan. Setelah mendapatkan data yang jenuh yaitu keterangan yang didapatkan dari sumber-sumber data telah sama maka data yang didapatkan lebih kredibel. Empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang

berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Jadi setelah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian data hasil dari penelitian itu digabungkan sehingga saling melengkapi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Umum

Periode 1 beroperasi sejak tanggal 08 November 1994, yang semulah berkedudukan di jl. Perintis kemerdekaan No.151-A Tanjung Morawa. Diresmikan gubernur Sumatera Utara H.Raja Inal Siregar sebagai direktur utama H.Suprpto dan sebagai komisaris H.M. Arifin Kamidi, H.Maslim Batu Bara, Khalifah Sitohang, Hidayatullah, H.Murah Hasyim.

Pada periode ke II dibentuk nama struktur organisasi baru yaitu : Direktur Utama H.T. Kholisbah dan sebagai Komisaris .H.M.Arifin Kamidi, H.Maslim Batu Bara, Khalifah Sitohang, Hidayatullah, H.Mifthahuddin.

Periode ke III pada tanggal 2 April 2003 kantor PT.BPRS Alwashliyah telah berpindah di Jl.SM raja No.51J simpang limun Medan yang diresmikan oleh gubernur Sumatera Utara yakni H.T.Rizal Nurdin. Sebagai Direktur Utama Hitayatullah , dan komisaris adalah H.M.Arifin Kamidi, H. Mifthahuddin.

Bank menjalankan operasinya berdasarkan syariah Islam, dengan menjauhkan praktek-praktek yang di khawatirkan mengandung riba dan sejak tahun 2013 PT.BPRS Al-washliyah telah memiliki gedung baru di jalan G.Krakatau No. 28 Medan, yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara yakni H.Gatot Pudjonugroho pada tanggal 06 Januari 2014 sebagai Komisaris H.Hasbullah Hadi dan H.Miftahuddin . Dengan pengawasan syariah adalah H.Ramli Abd. Wahid sebagai Direktur Utama H.R Bambang Risbagio dan Direktur Operasi Tri Auri Yanti.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“Menjadikan BPR Syariah sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan ummat”

b. Misi

1. Memberikan pelayanan yang optimal berdasarkan prinsip syariah dengan mengutamakan kepuasan.
2. Menjalankan bisnis yang sehat, serta melahirkan ide-ide inovatif untuk mendorong usaha Bersama

3. Kegiatan Perusahaan

Kegiatan BPRS Al-Washliyah Medan secara umum adalah :

a. Pendanaan

1. Tabungan Wadi'ah

Merupakan titipan nasabah yang dapat di tarik setiap saat dan bank dapat memberikan bonus kepada nasabah dari pemanfaatan dana titipan ini.

2. Tabungan Mudharabah.

Simpanan nasabah yang dikelola oleh bank untuk memperoleh keuntungan di bagi sesuai nisbah yang telah disepakati, setoran awal Rp. 10.000 dan setoran selanjutnya tidak dibatasi.

3. Deposito Mudharabah.

Simpanan berupa investasi tidak terkait yang penarikannya sesuai jangka waktu yang ditetapkan dan akan memperoleh bagi hasil dengan kesepakatan.

b. Pembiayaan

1. Pembiayaan Mudharabah

Mudharabah adalah akad kerjasama antara bank selaku pemilik dana (shahibul maal) dengan nasabah selaku (mudharib) yang mempunyai keahlian atau ketrampilan untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Dimana keuntungan di bagi sesuai nisbah yang disepakati.

2. Pembiayaan Musyarakah

Musyarakah adalah bentuk pembiayaan dengan skema bagi hasil (syirkah), dimana Bank menempatkan dana sebagai modal untuk usaha nasabah, dan selanjutnya Bank dan Nasabah akan melakukan bagi hasil atas usaha sesuai nisbah yang disepakati pada jangka waktu tertentu.

3. Pembiayaan Murabahah

Merupakan jual beli barang sebesar harga pokok barang di tambah dengan margin/keuntungan yang telah disepakati bersama di awal.

4. Ijarah

Merupakan akad sewa menyewa antara kedua belah pihak untung memperoleh imbalan atas barang yang di sewa.

5. Ijarah Muntahiyah Bittamlik

Akad sewa menyewa dengan opsi perpindahan hak di akhir sewa.

6. Transaksi Multi Jasa

Piutang yang diberikan kepada nasabah dalam memberikan manfaat atas suatu jasa dengan menggunakan akad ijarah atau kafalah.

7. Rahn (Gadai)

Penyerahan barang sebagai jaminan untuk mendapatkan hutang.

8. Qardh

Pinjaman dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman, secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.

9. Qardhul Hasan

Dana kebajikan yang berasal dari zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS).

4. *Job Description*

a. **Dewan Komisaris**

1. Dewan komisaris bertindak sebagai badan yang melakukan pengawasan dan kebijakan Direksi serta emberikan nasehat kepada Dewab Direksi atas strategi dan berbagai hal kebijakan.
2. Memonitor kemajuan dan hasil dari kebijakan program dan keputusan yang dibuat Dewan Komisaris atau rapat umum pemegang Saham (RUPS).
3. Menyelenggarakan rapat Dewan Komisaris dan memimpin rapat umum pemegang saham.
4. Melakukan pertemuan bulanan dengan Dewan Direksi untuk membahas dan meminta penjelasan atas strategi kebijakan, proyeksi dan tindakan yang diambil Dewan Direksi dalam memaksimalkan nilai saham atau perepatan untuk mencapai profitabilitas.
5. Melakukan komunikasi rutin dengan Dewan Direksi untuk membahas informasi-informasi dalam rangka upaya untuk peningkatan efisiensi operasional perusahaan dan kondisi keuangan.

b. **Dewan Direksi**

Dewan direksi bertindak sebagai badan eksekutif perusahaan dibawah pimpinan direktur utama, bertanggung jawab atas semua kebijakan yang strategis dan operasional perusahaan sehari-hari. Dewan direksi bertanggung

jawab kepada para pemegang saham dalam RUPS, dan sewaktu-waktu kepada dewan komisaris. Tugas dan tanggung jawab masing-masing direksi adalah sebagai berikut (peraturan terlampir):

Direktur utama, pemegang jabatan direktur utama bertindak sebagai pimpinan eksekutif perusahaan dan secara keseluruhan mempunyai tanggung jawab strategi dan manajemen sehari-hari terhadap aktivitas perseroan. Secara mendasar menetapkan arah, tujuan dan strategi serta kontrol atas kerja yang sinergis antara bidang keuangan, operasional, teknik, pemasaran, pengembangan bisnis dan umum.

Pemegang jabatan ini (Direktur Utama) juga bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan mulai dari seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan (training and development), compensation and benefit (performance appraisal), perencanaan karir (career planning), hubungan karyawan (employee relations) dan personal administrasi yang bertujuan akhirnya adalah menghasilkan sumber daya manusia berkualitas untuk menjawab kebutuhan bisnis dalam organisasi, berkoordinasi dengan Dewan Komisaris bila dianggap perlu. Direktur Utama juga bertanggung jawab atas beragam aspek legal dalam kerangka hubungan perusahaan yang dikelola oleh bagian umum. Direktur Operasi menjalankan fungsi operasional dari bisnis utama perusahaan. Tugas dan tanggung jawab lainnya adalah membantu petugas Direktur Utama yang bertanggung jawab atas pencapaian penjualan dan menetapkan rencana pemasaran/penjualan. Rencana tersebut menjadi dasar dalam pengembangan bisnis perseroan, target keuangan anggaran operasional dan ukuran kinerja.

c. Dewan Pengawas Syariah

Tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah ialah:

1. Memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan prinsip syariah.
2. Menilai dan memastikan pemenuhan prinsip syariah atas pedoman

operasional dan produk yang dikeluarkan bank.

3. Mengawasi proses pengembangan produk bank.
4. Meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional untuk produk baru bank yang belum ada fatwanya
5. Melakukan review secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa bank.
6. Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

d. Direktur Utama

1. Penanggung jawab BPR Syariah Al-Washliyah secara keseluruhan.
2. Membuat perencanaan kerja bidang pemasaran dan operasi bank.
3. Membuat proyeksi rencana anggaran baru.
4. Mempersiapkan tenaga sumber daya manusia yang terampil.
5. Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.
6. Melaksanakan pemberian keputusan pembayaran sesuai limit di dalam anggaran dasar.
7. Memberikan approval biaya diatas Rp. 100.000,- s/d Rp. 10.000.000,-
8. Mengeluarkan persetujuan pengangkatan pegawai (SK).
9. Memberikan persetujuan pengangkatan kenaikan pangkat/gaji pegawai.
10. Melaksanakan solicit customer untuk upaya penghimpunan dan penempatan dana.
11. Melakukan monitoring sistem terhadap debitur-debitur berdasarkan kolektibility.
12. Sebagai alternate pengganti pemegang kunci Brankas, Steel Save (tempat

penyimpanan asli jaminan nasabah pembayaran) bila Direktur Operasional berhalangan.

13. Memberikan motivasi kerja tinggi terhadap semua pegawai untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja

e. Tata Cara Kerja

1. Mempersiapkan tiket setoran/penarikan ke bank lain yang disesuaikan dengan kebutuhan dan limit.
2. Melaksanakan, merapikan, membersihkan uang dengan cara mengikat dan memberi ban kertas sesuai nominalnya.
3. Menyiapkan uang pengaman dengan uang kertas baru yang bernomor seri urut.
4. Meminta tambahan saldo kas kepada Supervisor dengan permintaan uang tunai bila kurang.
5. Menyiapkan saldo cash box sesuai limit yang ditentukan sebesar Rp. 15.000.000,-
6. Hitung dengan teliti setiap penyetoran/pembayaran yang tunai.
7. Menerima slip setoran nasabah untuk tabungan/deposito beserta buku tabungan/aplikasi deposito dan slip setoran lainnya.
8. Slip setoran wajib di tanda tangani penyetor, kemudian perhatikan nominal dan terbilang sudah terisi dengan benar, tanggal, nomor rekening serta keterangan.
9. Periksa uang dengan sinar ultra violet dan slip diperiksa kebenarannya, kemudian melakukan proses pembukuan transaksi, kemudian menyerahkan buku tabungan dan copy bukti setoran ke nasabah.
10. Menerima slip penarikan tabungan dan memperhatikan, tanggal, nama, nomor rekening, nominal, terbilang serta cocokan tanda tangan penarikan dengan specimen, tanda tangan dilembar depan 1x dan dilembar

sebaliknya 2x.

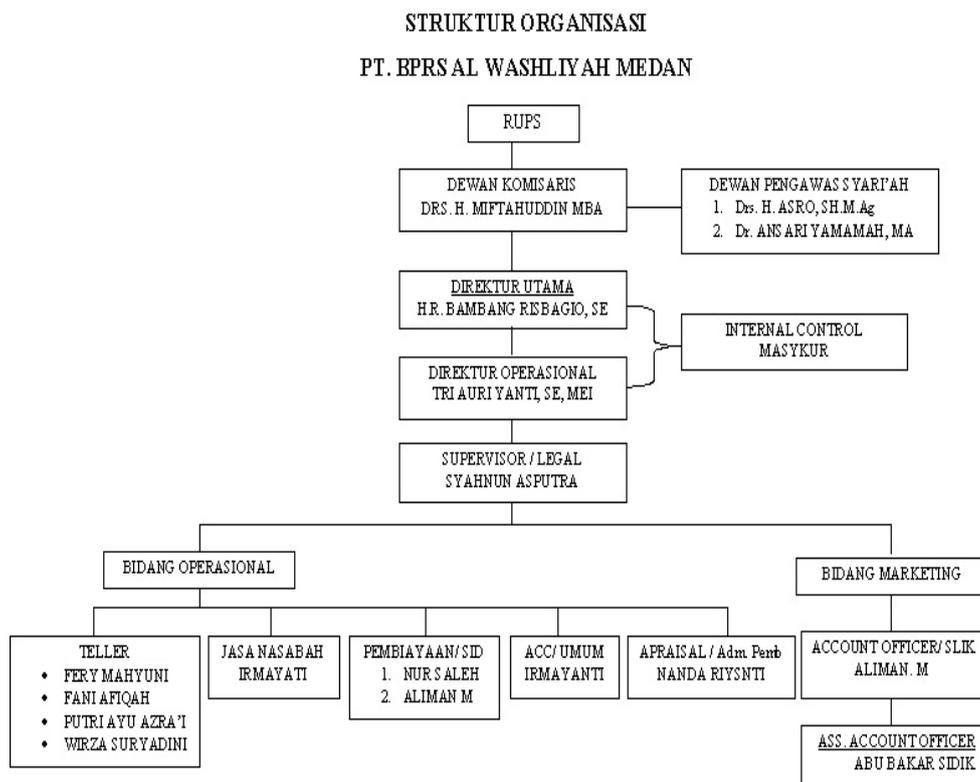
11. Penarikan tabungan wajib menyertakan buku tabungan atau dengan meminta persetujuan. Direktur apabila menyimpang dari hal diatas.
12. Penarikan tunai diatas Rp. 5 juta buatlah denominasinya dan penarikan ini diketahui. Direktur atau Supervisor dengan membubuhkan tanda tangan pada slip penarikan.
13. Menerima bilyet deposito untuk pencairan yang telah disetujui oleh Supervisor serta cocokan tanda tangan penarikan dengan specimen, dan deposan membubuhkan tanda tangannya pada lembaran sebelah belakang oleh bilyet deposito 2x diverifikasi oleh teller.
14. Mengeluarkan biaya yang telah disetujui oleh Supervisor dan slip penarikan lainnya.
15. Pada akhir hari melakukan penjurnalan atas semua transaksi yang terjadi pada hari itu dalam rekap mutasi harian teller.
16. Menyerahkan transaksi harian, jurnal harian, dan bukti-bukti transaksi ke petugas pemeriksa.
17. Setelah transaksi diperiksa kebenarannya, selanjutnya menyerahkan jurnal harian beserta bukti-bukti transaksinya ke bagian accounting.
18. Kartu specimen tanda tangan di file teller dan pada akhir hari disimpan di dalam khasanah bersama dengan aplikasi deposito.
19. Pastikan saldo kas pada akhir hari telah sesuai dengan mutasi yang terjadi dan neraca dengan fisik yang ada dikas dan dikhasanah.
20. Simpan dan bersihkan seluruh perangkat-perangkat kerja setelah selesai jam kerja.
21. Menyesuaikan rekap antar bagian dengan bagian-bagian lain pada sore hari tutup buku.

5. Struktur Organisasi

Perusahaan Struktur organisasi memegang peran penting bagi kelancaran aktivitas sebuah perusahaan, baik yang skala kecil maupun besar. Hal ini karena pengorganisasian akan menjadikan pekerjaan lebih efektif dan tidak terpusat dalam satu kendali.

Fungsi dari struktur organisasi adalah memperjelas setiap fungsi dan hubungan antar bagian dalam sebuah perusahaan. Sehingga akan terlihat jelas siapa yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam satu bidang.

Berdasarkan pengertian organisasi di atas PT.BPRS Al-washliyah memiliki struktur organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Al-Washliyah Medan

6. Logo perusahaan



Gambar 4.2 Logo BPRS Al-Washliyah Medan

B. Temuan Peneliti

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Makur selaku kepala bagian pada PT. BPRS Al-Washliyah Medan Terkait penilaian keuangan syariah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tujuan dilakukannya penilaian kelayakan pada

PT. BPRS Al-Washliyah Medan adalah untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan dan peran keuangan syariah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, menunjukkan bahwa cara yang dilakukan dalam hal melakukan penilaian kelayakan karyawan.

PT. BPRS Al-Washliyah Medan telah melaksanakan dan menerapkannya dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari prinsip penilaian yang dilakukan pihak dari PT. BPRS Al-Washliyah Medan terhadap berbagai jenis karakter karyawan tersebut. Tindakan yang dilakukan oleh PT. BPRS Al-Washliyah Medan tidak lain adalah demi menjaga keberlangsungan perusahaan dan juga memberikan citra positif agar selalu memberikan pelayanan-pelayanan yang terbaik terhadap

nasabah agar nasabah selalu nyaman dan tidak memiliki masalah dalam pembiayaan yang dilakukan.

Tabel 4.1 Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah PT Bank BPRS memiliki tata tertib yang selalu di patuhi oleh karyawan?	“ya, dalam tata tertib sebagian karyawan ada tetapi tidak semua, sehingga beberapa karyawan yang tidak patuh pada peraturan akan mendapatkan sanksi. Tata tertib tidak dengan waktu saja tetapi dengan perilaku atau pakaian karyawan menjadi peraturan di perusahaan ini.”
2	Bagaimana karyawan di PT. BPRS Al-Washliyah Medan meningkatkan kesejahteraan di dalam perusahaan tersebut?	“ Adanya fasilitas Kesehatan dan insentif bagi karyawan yang berprestasi “
3	Bagaimana permasalahan menempatkan reward kepada karyawan?	“ tentu saja ada Sebagian karyawan yang menanyak seperti itu, saya sebagai kepala divisi hanya bisa memberikan beberapa masukan kepada karyawan tersebut, tetapi kalau karyawan tersebut sangat rajin, jujur, kerjanya bagus akan di berikan bonus.”

4	Bagaimana cara kerja karyawan di PT.BPRS ini?	<p>“ cara kerjanya di atur dengan peraturan perusahaan seperti kehadiran, sikap di dalam kantor, jam istirahat, cara berpakaian, bagaimana menata kerja yang baik dan sebagainya itu wajib di taatin di dalam perusahaan ini. Kegiatan personalisme perusahaan di lakukan sesuai SOP “</p>
5	Apakah karyawan di PT.BPRS sudah menunjukan motivasi yang tinggi untuk bekerja?	<p>“ Setiap karyawan berbeda-beda mereka memiliki masing-masing variable seperti ada yang meningkat atau tidak. Tetapi itu tidak jadi masalah bagi perusahaan selagi dia mau bekerja dengan baik”</p>
6	Bagaimana cara perusahaan mengatasi karyawan yang bermasalah ?	<p>“ setiap perusahaan wajib memiliki sikap jujur dan bertanggung jawab termasuk di bprs ini karna di bank ini kejujuran dan disiplin paling mutlak dan wajib dimiliki setiap karyawan. Kedisiplinan sangat penting bagi kemajuan perusahaan.”</p>
7	Perihal Fasilitas apa saja yang diberikan kepada karyawan?	<p>“ kalau untuk fasilitas ada kendaraan kantor yang bisa</p>

		digunakan untuk operasional kantor, tapi kalau untuk di bawa pulang perusahaan belum bisa memberikan.”
8	Apakah ada kendala-kendala yang dimiliki karyawan di PT. BPRS ?	“ tentu saja ada, kendala seperti fasilitas yang kurang memadai sehingga kerjaan pun menjadi lebih sulit,”
9	Apakah ada harapan kepada perusahaan untuk kesejahteraan yang semestinya di berikan pada karyawan?	“ ada si, perusahaan selalu memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, memberikan berupa bonus ataupun liburan Panjang”

C. Pembahasan

Pada dasarnya Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat yang membutuhkan atau pembiayaan untuk kepentingan mengembangkan usahanya juga mencari dana dari masyarakat juga menyelurkan dan kepada masyarakat, untuk itu bank mempunyai peran yang penting bagi masyarakat yang kelebihan dan maupun yang kekurangan dana.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Bapak Maskur dalam melakukan penilaian kelayakan karakter tata tertib adalah yang menjadi tolak ukur pertama dalam penilaian karakter karyawan karena jika sudah menaati peraturan pasti tidak akan terjadi masalah. Setelah itu, baru kita liat dari faktor bagaimana keadaan lingkungannya dan juga dari seberapa banyak mereka melakukan peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis melakukan penilaian Agar

kesejahteraan meningkat perusahaan perlu mengadakan motivasi, dalam hal ini motivasi yang diberikan adalah motivasi internal yang berasal dari pribadi seseorang yang mana motivasi itu dapat didorong dengan adanya tunjangan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan disini adalah usaha pemenuhan kebutuhan karyawan sebanyak-banyaknya dengan jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

Berdasarkan wawancara di atas penulis menilai bahwa seorang karyawan berhak. Pada umumnya uang yang digunakan sebagai alat pemenuhan kebutuhan itu, tapi sebenarnya tidak selalu berbentuk uang, tapi justru berupa pelayanan kesehatan, asuransi, penghargaan dan sebagainya. Jadi tunjangan kesejahteraan karyawan adalah sangat penting dan disini yang harus diteliti adalah tingkat kesejahteraan karyawan

Berdasarkan wawancara di atas penulis memberi masukan bahwa perusahaan harus lebih meningkatkan fasilitas yang di perlukan di perusahaan tersebut. Perusahaan juga mampu memberikan hak kepada karyawan yang berprestasi untuk perusahaannya.

Peran lembaga keuangan syariah BPRS yang diharapkan mampu menjadi perantara keuangan ternyata hanya mampu bermain pada level menengah atas. Sementara lembaga keuangan non formal yang keuangan Islam, dimana tujuan dari sistem keuangan Islam adalah memberikan kontribusi secara pantas kepada pencapaian-pencapaian tujuan sosio-ekonomi Islam yang utama. Lembaga keuangan Islam dalam operasinya menghapus sistem riba, dan sebagai gantinya adalah sistem bagi hasil (profit and loss sharing). Sedangkan intermediasor-intermediasor lainnya seperti institusi kredit khusus, koperasi asuransi deposito tujuannya melengkapi bank atau lembaga keuangan dalam menggalang dana melalui partisipasi ekuitas (modal), simpanan bagi hasil untuk tujuan investasi (Hakim, 2012: 181). BPRS juga berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya pada BPRS Al-wasiyah dengan melakukan pendampingan kepada para nasabah dalam menjalankan peran terpenting dalam keuangan syariah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kesejahteraan karyawan yang di berikan PT. Bank BPRS Al-washiyah sudah baik. Hal ini terlihat dari tunjangan kesejahteraan karyawan yang dilakukan perusahaan di antaranya tunjangan hari raya (THR), tunjangan tambahan penghasilan (TPP), tunjangan Pakaian dinas, tunjangan cuti, tunjangan hari tua dan jaminan hari tua, tunjangan Kesehatan. Selain tunjangan, perusahaan juga memberikan bantuan berupa biaya uang duka wafat, bantuan musibah, dan bantuan lainnya yang diatur tersendiri oleh perusahaan PT, Bank BPRS AL-washiyah.
2. Peran lembaga keuangan Islam adalah untuk menunaikan perintah Allah dalam bidang ekonomi dan muamalah serta membebaskan masyarakat Islam dari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh agama Islam. Untuk melaksanakan tugas ini serta menyelesaikan masalah yang memerangkap umat Islam hari ini, bukanlah hanya menjadi tugas seseorang atau sebuah lembaga, tetapi merupakan tugas dan kewajiban setiap muslim.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas ada beberapa saran, sebagai berikut:

1. PT. Bank BPRS Al-washliyah Medan harus terus berusaha dalam mengembangkan produk yang dimiliki dan memperluas wilayah jangkauan pelayanan, dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pengusaha kecil menengah melalui pemberian pinjaman modal usaha.
2. Dokumen yang digunakan untuk proses pembayaran gaji pada PT. Bank BPRS Al-washliyah Medan belum efektif, dimana pada saat pengambilan gaji yang dilakukan dengan sistem transfer ke rekening masing-masing karyawan, karyawan tidak diberikan slip gaji. Karyawan hanya menandatangani amprah

pada buku ampun gaji dan karyawan hanya mengetahui jumlah gaji yang diterima namun untuk potongan gaji, karyawan yang bersangkutan tidak mengetahuinya. Tidak digunakannya slip gaji bagian keuangan sulit dalam membuat bukti laporan penggajian.

3. Bagian yang terkait didalam sistem penggajian seperti bagian pembuat daftar gaji, bagian keuangan dan bagian akuntansi tidak terpisah menjadi bagian tersendiri. Karena pembuatan daftar gaji, pembayaran gaji dan pencatatan penggajian ditangani langsung oleh bagian personalia dan menyebabkan laporan penggajian yang diserahkan dan pencatatan gaji memakan waktu yang lama juga mengurangi efektifitas dan efisiensi penggajian dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal, “*Dasar-dasar Hukum Perburuhan* ”Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013
- Dahlan Siamat, *Manajmen Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Penerbit FE UI, 2001), Cet, ke,1, jilid 2, h.87
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema Insani.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 185
- Hedjrahman Ranupardoyo, *Prinsip Pendisiplinan*, (Yogyakarta : FE UGM, 2015), h. 276-278
- Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPE Yogyakarta, 2014), h.34
- Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (2018) h. 16
- Ni'mah, I. (2016). Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 300–317.
- Pohan, S. (2016). Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 8(2), 102–119.
- Pradesyah, R., & Aulia, N. (2021). Pengaruh Pembiayaan Murabahah Dan Musyarakah Terhadap Profitabilitas Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1).
- Saksono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2015), h. 183
- Siti Mujiatun. “Perekonomian Dalam Perspektif Sistem Islam”. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*.No. 13. Volume. 2. 2013.
- Saipuddin Azwar, *Metode Penelitian*.(Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2015), h.91

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Esi Arjuna
Tempat /Tgl Lahir : Sanggiran, 07 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Bukit Barisan 1 Gg. Bunga Medan
No HP : 0822-7272-4518

Nama Orang Tua

Ayah : Raimuddin
Ibu : Yusmala
Alamat : Simeulue Barat

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 13 Simeulue Barat
 2. SMP Negeri 2 Simeulue Barat
 3. SMA Negeri 3 Simeulue Barat
 4. Kuliah pada Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
-



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003

http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Pergantian Judul
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

25 Safar 1444 H
23 September 2022 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Esi Arjuna
Npm : 1701280035
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,45

Mengajukan pergantian judul setelah seminar proposal sebagai berikut



Judul Awal

Peran Lembaga Keuangan Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Bank Aceh Cabang Sinabang

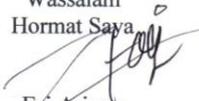
1. Alasan pergantian judul : Dosen Pembimbing (Mutia Khaira Sihotang, MA) Yang Merekomendasikan Agar Tempat Penelitian Diganti

Ketetapan Judul Yang Di Usulkan

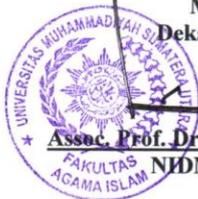
Peran Lembaga Keuangan Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. BPRS Al Washiyah Karakatau

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan, dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

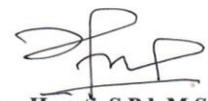

Esi Arjuna

Mengetahui
Dekan FAI UMSU



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA
NIDN : 0103067503

Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah


Isra Hayati, S.Pd, M.Si
NIDN : 0104048601



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Esri Arjuna**
NPM : 1701280035
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Mutiah Kkaira Sihotang, MA
Judul Skripsi : **Peran Lembaga Keuangan Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sinabang**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
-	Latih Berikhtang Masalah Rumusan Masalah.	Y	
-	Teknik Penulisan, Sitasi Dosen, Metodologi Penelitian	Y	
-	Penulisan kutipan, ayat alquran pada Bab II.	Y	
-	Referensi / Daftar Pustaka.	Y	

Medan, 23 Sep 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan



Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal



Mutiah Kkaira Sihotang, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 – 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari **Rabu, 01 Desember 2021** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Esi Arjuna
 NPM : 1701280035
 Semester : VIII (Delapan)
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Peran Lembaga Keuangan Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Bank Syariah Cabang Sinabang

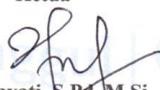
Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	—
Bab I	- Latar belakang tidak sinkron antara satu alinea dengan berikutnya - Sistematika penulisan tidak sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan
Bab II	Isi dari bab 2 tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan
Bab III	Dibuat table pada jadwal pelaksanaan penelitian
Lainnya	Masih ada penempatan hrf besar dan spasi yang tidak sesuai
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 01 Desember 2021

Tim Seminar

Ketua


 Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing


 Mutiah Khaira-Sihotang, MA

Sekretaris


 Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

Pembahas


 Uswah Hasanah, S.Ag., MA

LETTER OF ACCEPTANCE FOR BIREV JOURNAL

No.45/BIREV/3/2023

The editorial board of the Business and Investment Review (BIREV) Journal has received an article entitled " **Peran Lembaga Keuangan Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. BPRS Al-Wasiyah Medan** " by:

Author 1st:

Name : Esi Arjuna
 Affiliation : Faculty of Islamic, University of Muhammadiyah Sumatera Utara

We hereby state that the article has been processed according to the Business and Investment Review (BIREV) Journal Writing Procedure and will be published in the electronic journal BIREV, Volume 1, Number 3, 2023. The publication will consider the revisions suggested by the reviewers. This certificate is issued and should be used accordingly.

Editorial Board



Pringati Singarimbun



Index on:

