

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

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

Esi Arjuna¹, Mutia Khaira¹

1. 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.

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

Pendahuluan

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.

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 perusahaan.

Literatur Review

Kepuasan Kerja

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 terhadap factor-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 pekerjaannya yang dilakukannya pada suatu masa. Kepuasan kerja juga merupakan kondisi emosi seseorang dalam memandang pekerjaannya yang setiap orang memiliki bobot yang berbeda.

Teory Kepuasan Kerja

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.

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).

3. *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*.

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 bias dinikmati oelh sebagian besar karyawan 14 perusahaan. Misalnya program olahraga jika hanya diikuti oleh 10% karyawan maka keberhasilannya meragukan

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 kepada 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

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

c. Pemberian Kridit

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.

Hasil dan Analisis

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 bagi karyawan 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

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.

h. Mengefektifkan pengadaan karyawan

i. Membantu pelaksanaan program pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia

j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan

Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam

Dalam pandangan Islam, masyarakat dikatakan sejahtera bila terpenuhi dua kriteria: Pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu rakyat; baik pangan, sandang, papan, pendidikan, maupun kesehatannya. 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)

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.

Hasil 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 intermediasi-intermediasi 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-wasiah dengan melakukan pendampingan kepada para nasabah dalam menjalankan peran terpenting dalam keuangan syariah.

Kesimpulan

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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).