BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai "Sistem Pemberian Upah Karyawan Amil Zakat di Zakat Center Thoriqotul Jannah Indonesia" ini penulis menarik beberapa kesimpulan, diantaranya *pertama*, sistem pemberian upah karyawan amil yang dilakukan oleh Zakat Center Thoriqotul Jannah yaitu menggunakan sistem upah bulanan yang besaran upahnya berbeda-beda tergantung posisi atau jabatan yang dipegang karyawan amil. Ketentuan mengenai besaran upahnya yaitu untuk karyawan dalam masa percobaan (*training*) yaitu sebesar Rp.1.000.000., untuk posisi staff yaitu sekitar kurang dari Rp. 1.700.000,. dan untuk posisi manajer yatu sekitar Rp.2.300.000,. Dana untuk pengupahan karyawan amil tersebut berasal dari pemasukan dana zakat di tiap bulannya dengan besaran 12,5% dan apabila besaran tersebut belum mencukupi, maka diambil dari dana infaq dan shodaqoh dengan ketentuan maksimal pengambilannya tidak lebih dari 20%. Dan dalam pelaksanaan pemberian upahnya, diketahui bahwa sering terjadi keterlambatan pembayaran upah.

Kedua, sistem pemberian upah karyawan amil di Zakat Center Thoriqotul Jannah Indonesia menurut pandangan hukum Islam telah memenuhi seluruh rukun dan syarat yang ada dalam akad *ijarah*. Namun terdapat beberapa ketentuan pemberian upah dalam Islam yang belum terpenuhi, yaitu ketentuan pemberian upah sebelum keringatnya kering dan ketentuan mengenai pemberian upah secara layak. Hal tersebut dikarenakan dalam pelaksanaan pemberian upahnya masih terjadi keterlambatan pembayaran upah dan besaran upah yang diberikan belum mengikuti batas minimum upah yang berlaku.

Dan *ketiga*, sistem pemberian upah yang dilakukan oleh Zakat Center Thoriqotul Jannah Indonesia menurut pandangan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah sesuai dalam hal kebijakan penetapan dan komponen upah yang diberikan. Namun,

dalam hal pelaksanaan pemberian upah minimum belum semua karyawan diberikan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan Zakat Center Thoriqotul Jannah merupakan lembaga amil zakat non-pemerintah sehingga dana yang digunakan untuk pemberian upah karyawan amil juga berasal dari dana sosial itu sendiri bukan dari anggaran pemerintah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran diantaranya:

1. Sistem pemberian upah karyawan amil menggunakan sistem upah bulanan yang bersumber dari 12,5% dana zakat dan 20% dana sosial lainnya. Untuk lebih memaksimalkan nilai fungsi dari dana sosial, maka lembaga disarankan agar mengambil dana tambahan untuk upah dari keuntungan yang di dapat oleh unit bisnis syariah.
2. Menurut pandangan hukum Islam, rukun dan syarat yang terdapat dalam akad *ijarah* sudah terpenuhi. Namun ketentuan mengenai pemberian upah sebelum keringatnya kering dan ketentuan mengenai pemberian upah secara layak belum terpenuhi. Oleh karena itu, lembaga harus lebih memperhatikan kembali jangka waktu pembayaran upah dan standar mengenai pengupahan yang layak.
3. Menurut pandangan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah sesuai dalam hal kebijakan penetapan dan komponen upah yang diberikan. Namun, upah yang diberikan kepada karyawan amil yang menempati posisi staff belum sesuai dengan upah minimum. Oleh karena itu, lembaga harus meningkatkan kembali besaran upah mengikuti ketentuan mengenai upah minimum yang berlaku di Kabupaten Cirebon karena hal tersebut merupakan standar penghidupan yang layak bagi para pekerja.