

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN SYARI'AH DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Muhammad Taufiq¹⁾, Mohammad Suyanto²⁾, Emha Taufiq Luthfi³⁾

¹⁾ Mahasiswa Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta

^{2) 3)} Dosen Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta

Jl. Ring Road Utara Condong Catur Depok Sleman Yogyakarta

email: mtaufieq@gmail.com¹⁾, yanto@amikom.ac.id²⁾, emhataufiqluthfi@amikom.ac.id³⁾

Abstrak

Prinsip sistem penggajian syari'ah adalah memberikan kompensasi berupa gaji atau upah kepada karyawan berdasarkan prestasi serta kontribusinya terhadap pendapatan perusahaan, dimana besaran kompensasi karyawan menyesuaikan besar kecilnya laba perusahaan yang diperoleh dalam satu satuan waktu penggajian.

Dengan sistem bagi hasil dan bagi resiko, maka kedua belah pihak sama-sama diuntungkan (*win – win solution*), karyawan sebagai pekerja diuntungkan karena seluruh upaya dalam memajukan perusahaan dihargai dengan adil dan bijaksana (*terbuka dan fair*), dimana seberapa besarpun prestasi yang diperoleh karyawan akan diperhitungkan secara detail dan mendapatkan apresiasi yang sesuai dengan nilai poin yang didapatkan, sebagaimana ayat Al Qur'an telah menyitir bahwa amal (pekerjaan) seberat biji dzarrahpun, akan mendapatkan imbalan yang sepadan

Kata Kunci :

Syari'ah, Sistem, Motivasi

1. Pendahuluan

Kontribusi manajemen fungsional yang cukup pelik didalam dunia usaha adalah masalah Sumber Daya Insani (Manusia), yang lebih rincinya pada permasalahan penggajian., yang mana seringkali dihadapkan pada masalah kepuasan atau kelayakan serta aspek pelayanan informasi, Aspek kepuasan atau kelayakan penggajian merupakan penetapan besaran yang proporsional (yang bisa diartikan: "keadilan"), sedangkan aspek pelayanan informasi berupa peningkatan terhadap masalah keterlambatan informasi. Kedua aspek ini berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga berakibat pada masalah produktivitas

Sistem penggajian syari'ah merupakan salah satu penawaran dalam menyelesaikan masalah penggajian yang proporsional, karena sistem penggajian ini lebih memperhatikan nilai – nilai kemanusiaan secara totalitas tanpa mengabaikan kemajuan dan perkembangan perusahaan baik secara manajemen maupun aspek

kepemilikan bagi pengusaha, atau dalam arti *win – win solution*

Keterlambatan dalam penyajian informasi penggajian kepada karyawan akan berdampak langsung terhadap aspek kinerja karyawan, oleh karena itu disamping aspek keadilan yang harus dipenuhi juga kepuasan didalam penyajian informasi berdasarkan komitmen yang telah disepakati. Dan seringkali keterlambatan penyajian informasi ("penggajian") di akibatkan oleh aspek human error karena terbentur pada kondisi keuangan saat itu, kondisi psikologi manajemen atau mekanisme sistem yang kurang memadai didalam menyelesaikan masalah yang diakibatkan karena tidak ada pengendalian sistem secara langsung

Sistem penggajian syari'ah yang didukung dengan sistem informasi yang proporsional dan profesional akan berdampak positif terhadap kondisi manajemen maupun perkembangan organisasi (perusahaan) secara menyeluruh, dimana sistem ini akan bekerja secara otomatis berdasarkan waktu penggajian yang telah ditetapkan

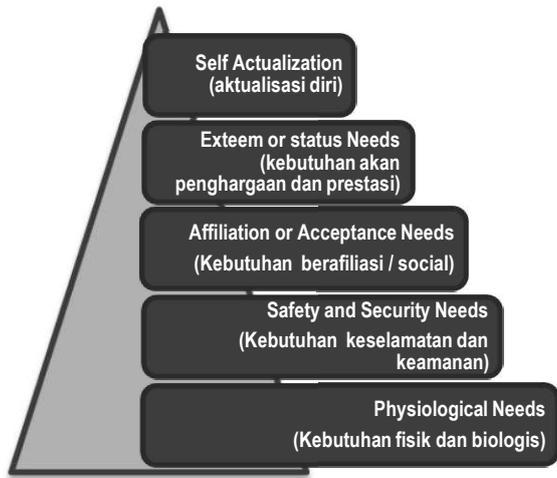
Fihak karyawan akan terpuaskan oleh informasi yang disajikan melalui media yang ada, bisa melalui sms, email, atau media - media lain, sementara fihak manajemen akan dimudahkan dengan sistem ini karena hanya dengan memasukkan PIN, maka sistem akan bekerja secara langsung yang terkendali serta fihak manajemen mampu memantau perkembangan kemajuan perusahaan saat itu disamping laporan - laporan yang dibutuhkan

2. Tinjauan Pustaka

Berangkat dari teori A. Maslow^[4] yang mengatakan seseorang akan melakukan pekerjaan karena adanya dorongan (motivasi) untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhannya, yang didasarkan atas :

- Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, manusia selalu berkeinginan lebih banyak dan terus menerus sepanjang hidupnya
- Suatu kebutuhan yang telah dicapai tidak menjadi motivator, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi motivasi

dan teori kebutuhan ini dibagi atas beberapa tingkatan yakni:



Gambar 1. Jenjang Kebutuhan A. Maslow

meskipun demikian masih banyak teori yang mengungkap tentang motivasi bekerja, baik teori 2 Faktor oleh Herzberg, teori XY oleh Mc. Gregor, teori klasik oleh FW. Taylor, teori kebutuhan oleh Mc. Clelland, dan teori motivasi oleh Claude S. George. Intinya semua teori ini membahas tentang bagaimana memberikan kepuasan atas pemenuhan kebutuhan manusia dalam berkarya sebagai proses pencapaian tujuan yang diharapkan, sehingga dapat digambarkan sebagaimana dalam gambar 2.

Berkiblat dari konsep pemikiran diatas, maka azas kemanusiaan yang harus ditegakkan dalam dunia kerja yakni hubungan antara pemilik usaha dengan para karyawan. Dimana, ketika usaha mengalami keuntungan yang besar maka pihak pemilik lebih diuntungkan, sementara ketika mengalami kerugian maka pihak pemilik terhadap hak karyawan dikesampingkan^[1]



Gambar 2. Pola Motivasi Dalam Memenuhi Kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan yang memadai secara proporsional dan profesional sangat ditentukan oleh sistem yang ada sehingga mampu memberikan kepuasan dalam pelayanan, maka sistem penggajian syari'ah mulai dilirik dan dipertimbangkan untuk menyelamatkan perusahaan dari berbagai permasalahan baik hantaman krisis moneter maupun persoalan – persoalan mendasar dalam proses penggajian karyawan yang berdampak pada motivasi dan peningkatan produktivitas^[3], sementara ada perusahaan yang sudah terbuka untuk menerapkan sistem penggajian syari'ah ini meskipun juga ada yang masih samar - samar untuk menggunakan istilah syari'ah dan hanya mengambil esensinya atau dengan kata lain diganti dengan istilah lain, namun yang penting sistem Illahiyah ini mampu memberikan kontribusi yang baik, adil dan bijaksana kepada seluruh komponen perusahaan baik secara horizontal maupun vertikal, sebagaimana Allah swt^[2]., berfirman:

وَأَخْرَجُوا مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ جِبَالًا مَدَامِدًا
 وَأَخْرَجُوا مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ جِبَالًا مَدَامِدًا

“Dan orang – orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah”, QS. Al-Muzzammil (73):20

Prinsip dari sistem penggajian syari'ah adalah memberikan kompensasi berupa gaji atau upah kepada karyawan berdasarkan prestasi serta kontribusinya terhadap pendapatan perusahaan, dimana besaran kompensasi karyawan menyesuaikan besar kecilnya laba perusahaan yang diperoleh dalam satu satuan waktu penggajian. Dengan sistem bagi hasil dan bagi resiko, maka kedua belah pihak sama-sama diuntungkan “win – win solution”, karyawan sebagai pekerja diuntungkan karena seluruh upaya dalam memajukan perusahaan dihargai dengan adil dan bijaksana (terbuka dan fair), dimana seberapa besarpun prestasi yang diperoleh karyawan akan diperhitungkan secara detail dan mendapatkan apresiasi yang sesuai dengan nilai poin yang didapatkan, sebagaimana ayat Al Qur'an telah menyitir bahwa amal (pekerjaan) seberat biji dzarrahpun, akan mendapatkan imbalan yang sepadan

Bagi Perusahaan sendiri, penggajian syari'ah akan memberikan keuntungan yang besar karena sistem penggajian ini di fokuskan pada besar kecilnya laba perusahaan, sedangkan seluruh potensi karyawan yang terlibat untuk memajukan perusahaan diukur atau ditentukan sebagai suatu investasi dengan nilai point yang ditetapkan bersama, laba perusahaan dipengaruhi oleh 2 variabel utama yaitu pendapatan dan biaya operasional, sehingga untuk dapat memperbesar laba perusahaan maka dapat dilakukan dengan menaikkan pendapatan atau dengan menekan biaya operasional tanpa harus mengurangi kualitas produk.

Besarnya pendapatan perusahaan menunjukkan tingkat potensi karyawan dalam menegakkan efektivitas kerja, sedangkan penekanan biaya operasional menunjukkan kemampuan untuk menjalankan efisiensi dalam

mengoperasikan sumber daya, akibatnya baik pendapatan maupun biaya operasional perusahaan secara otomatis akan terukur dengan cermat agar laba perusahaan menjadi besar (tinggi), sehingga biaya kompensasi akan semakin besar pula, dengan demikian semakin besar pemberian kompensasi berarti semakin besar laba perusahaan.

Disamping itu, sistem penggajian syari'ah ini memberikan kesempatan yang lebih dalam untuk menggali potensi karyawan karena sistem ini memberikan penghargaan yang tinggi terhadap upaya, ide, maupun nilai – nilai profesionalitas serta memberikan motivasi untuk berprestasi dengan kompetisi “win-win solution”, dan juga memperkecil tingkat persaingan yang kurang produktif antar karyawan. Sistem ini juga akan menurunkan tingkat PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada perusahaan, karena pemberian kompensasi karyawan untuk setiap bulannya dapat naik atau turun berdasarkan laba perusahaan sehingga meniadakan tuntutan karyawan atas kenaikan atau penurunan kompensasi.

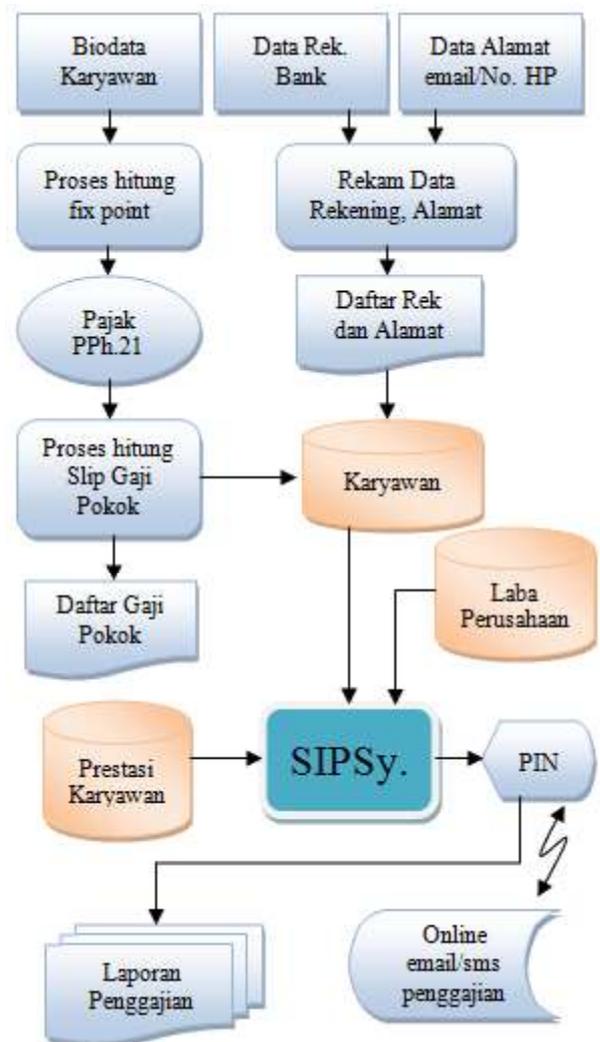
Sistem Informasi Penggajian Syari'ah (SIPSy) ini akan berjalan baik jika didukung dengan sistem informasi yang berbasis komputer yang menyajikan informasi maupun model keputusan manajemen tentang perkembangan point prestasi setiap karyawan, pendapatan perusahaan, biaya operasional perusahaan maupun tingkat laba perusahaan yang terjadi, karena sistem ini bersifat terbuka (transparan) untuk menghindari prasangka maupun kecurigaan didalam organisasi perusahaan^[3]

Sistem Informasi Penggajian Syari'ah (SIPSy) ini bekerja secara otomatis pada setiap bulannya dari tanggal yang disepakati / ditentukan pihak manajemen, dimana pihak manajemen hanya tinggal memasukkan PIN, maka sistem akan langsung mendistribusikan gaji kedalam rekening setiap karyawan via email/sms, lihat gambar 3 ini

Adapun mekanisme kerja sistem informasi^[5] dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sebelumnya telah dimasukkan biodata karyawan secara detail untuk menentukan credit point karyawan dalam mengukur besaran *fix salary* (gaji tetap) setiap karyawan
- Memasukkan data rekening bank setiap karyawan sebagai tempat gaji yang diterima serta data alamat email atau nomer hand phone (hp) karyawan sebagai sarana memberikan informasi penggajian
- Dari perhitungan tingkat laba perusahaan yang telah dilakukan oleh pihak manajemen yang berkepentingan, maka dikirim langsung kedalam SIPSy
- Dari data prestasi karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen administrasi Sumber Daya Manusia (SDM), maka direlasikan dengan data – data yang ada

- Sistem akan muncul atau bekerja secara otomatis dan menghentikan sementara (break) seluruh sistem yang aktif saat itu, agar tanggal dan waktu yang telah disepakati oleh pihak manajemen
- Sistem akan meminta kepada pihak manajemen untuk memasukkan PIN penggajian
- Sistem akan mengakumulasi dan memperhitungkan besaran gaji yang diterima setiap karyawan berdasarkan besaran poin yang diperoleh terhadap tingkat laba perusahaan
- Hasil perhitungan gaji setiap karyawan akan dikirim langsung kedalam rekening bank karyawan
- Selanjutnya sistem akan memberikan informasi secara detail, baik tingkat laba perusahaan yang diperoleh maupun rincian penggajian yang harus diterima oleh setiap karyawan melalui email atau sms



Gambar 3. Model Sistem Informasi Penggajian Syari'ah

Terlepas dari segala persoalan yang ada, penulisan atau penelitian ini ingin menjelaskan tentang unsur – unsur

penting bahwa stimulan (rangsangan) berupa motivasi kerja merupakan kewajiban (syari'at islam) yang ditujukan kepada pemilik atau penanggungjawab perusahaan atau institusi, sehingga para pekerja merasa ditempatkan pada porsinya (dihargai) berdasarkan jenis atau beban pekerjaan serta keseriusan bekerja (yakni nilai – nilai profesionalitas) yang sebanding dengan perolehan imbalan atau penghasilan yang diterimanya, demikian juga memposisikan para pekerja yang tepat pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, sebagaimana sabda rasulullah saw.: *“Tunggulah kehancurannya, jika menempatkan seseorang bukan pada ahlinya”*

3. Metode Penelitian

Penelitian ini diawali dengan mengkaji literatur yang membahas tentang konsep syari'ah yakni menyangkut sistem bagi hasil dari laba yang diperoleh, kemudian berangkat dari logika yang ada ditransformasikan kedalam konsep penggajian dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan laba perusahaan

Penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisis kepuasan pelayanan informasi bagi pengambil kebijakan (“manajemen”) dan karyawan. Setelah ditentukan pengukuran terhadap parameter – parameter yang dibutuhkan kemudian dikembangkan suatu model rancangan sistem berupa aplikasi Sistem Informasi Penggajian Syari'ah atau SIPSy., berdasarkan konsep syari'ah yang berlaku

Pengukuran dilakukan dengan melalui riset terlebih dahulu melalui observasi, wawancara, maupun kuesioner, kemudian hasil riset dilakukan analisis data dan analisis sistem untuk mendapatkan suatu model sistem yang representatif untuk menjawab segala permasalahan manajemen terhadap penggajian, sehingga dapat memotivasi kerja karyawan secara menyeluruh untuk bisa memberikan peningkatan produktivitas perusahaan

Secara keseluruhan pada prosedur tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Rangkaian Prosedur Penelitian

Implementasi dari aplikasi Sistem Informasi Penggajian Syari'ah diharapkan dapat membantu dalam memberikan layanan informasi yang proporsional dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi manajemen secara produktif. Adapun aplikasi sistem ini dapat dibuat dengan menggunakan software My SQL, Delphy7, Gammu, dan VB, sedangkan antar muka (interface) dari aplikasi sistem dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 5. Tampilan Aplikasi SIPSy.

4. Hasil dan Pembahasan

Prinsip kerja dari Sistem Penggajian Syari'ah ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Setelah pembukuan secara rinci selama satu bulan, maka diperoleh informasi tentang total pendapatan yang diterima dan informasi tentang biaya operasional yang dikeluarkan pada bulan tersebut
- Selisih antara total pendapatan dengan biaya operasional akan diperoleh informasi tentang laba sebelum pajak (EBT, Earning Before Tax), kemudian dipotong biaya pajak maka diperoleh laba bersih setelah pajak (EAT, Earning After Tax)
- Laba bersih ini yang akan diperhitungkan tentang bagi hasil dan bagi resiko antara karyawan dengan fihak perusahaan
- Besarnya bagi hasil ini disepakati bersama dalam manajemen, misal ditentukan 2 banding 3 atau 40% banding 60%, dimana 2 bagian (40%) diberikan kepada karyawan dan 3 bagian (60%) untuk perusahaan
- Dari 40% jatah gaji bagi karyawan didistribusikan kepada setiap karyawan dengan menerapkan sistem poin, yang dibagi atas sistem poin pokok dan sistem poin prestasi dimana alokasi untuk masing – masing sistem poin sebesar 50% dari jumlah uang (pada 40% jatah penggajian)
- Setiap karyawan yang terlibat dalam perusahaan ditentukan nilai poin yang diperoleh, lalu dikelompokkan berdasarkan jenis sistem poin yang telah ditetapkan, setelah itu dijumlahkan

- dari seluruh karyawan dari nilai poin yang diperoleh
- g. Dari setiap karyawan dihitung Prosentase Indeks Poin (PIP) yaitu nilai poin per karyawan dibagi total poin seluruh karyawan dikalikan 100%, kemudian dari PIP untuk setiap karyawan dikalikan dengan jumlah uang, yaitu 50% dari jatah penggajian yang diberikan untuk setiap sistem poin
 - h. PIP ini setiap bulan akan bervariasi, karena dipengaruhi oleh total pendapatan, total biaya operasional, dan total poin dikumpulkan untuk setiap karyawan, sebagai contoh:

Perusahaan XYZ memiliki 5 karyawan, dengan poin karyawan seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini, maka:

Tabel 1. Poin Karyawan Pada Perusahaan

N O	KARYA WAN	POIN POKOK	% POIN POKOK	POIN PRESTASI	% POIN PRESTASI
1	AAA	120	18,93%	35	21,60%
2	BBB	137	21,61%	42	25,93%
3	CCC	125	19,72%	30	18,52%
4	DDD	130	20,50%	28	17,28%
5	EEE	122	19,24%	27	16,67%
TOTAL		634	100%	162	100%

Misal laba perusahaan yang diperoleh selama 1 bulan sebesar Rp. 25.000.000, maka alokasi untuk perusahaan sebesar 60% atau senilai Rp. 15.000.000, sedang alokasi untuk penggajian sebesar 40% atau senilai Rp. 10.000.000,-, maka perhitungan kompensasi (gaji) untuk masing-masing sistem poin adalah $50\% \times 10.000.000,- = Rp. 5.000.000,-$, sehingga karyawan yang bernama AAA mendapatkan kompensasi pada bulan berjalan:

- Gaji Pokok = $18,93\% \times 5.000.000 = Rp. 946.372,24,-$
- Gaji Prestasi = $21,60\% \times 5.000.000 = Rp. 1.080.246,91,-$
- Total Gaji yang diterima = Rp. 2.026.619,15,-

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan yang ingin memperbaiki Sistem Informasi Penggajian karyawan dalam memberikan motivasi kerja yang produktif, profesional, dan proporsional, sehingga diharapkan dapat mampu meningkatkan produktivitas perusahaan secara optimal dan maksimal

Model Sistem Informasi Penggajian Syari'ah (SIPSy) ini membantu manajemen secara keseluruhan baik secara administrasi maupun operasional, disamping itu juga memberikan kontribusi manajemen yang positif dalam memajukan perusahaan demi kelangsungan usaha secara berkelanjutan tanpa adanya kecurigaan (prasangka) antar karyawan maupun karyawan terhadap perusahaan, khususnya kepada para pemegang kekuasaan (manajer) maupun terhadap pemilik (owner) perusahaan, sebagaimana al-qur'an telah mensitir:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا جَنَّبُوْا كَثِيْرًا مِّنَ الظَّنِّ ۗ اِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ اِنْسَامٌ
 وَلَا تَجَسَّسُوْا ۗ وَاَعْتَبْ بَعْضُكُمْ بَعْضًا اِلْحَابًا ۗ اِحْتُمِ اَنْ يَّكُلَ لَحْمَ اَخِيْهِ مِثْلًا فَاَكَرِهْتُمُوْهُ وَتَقْوَالُ اللّٰهَ

"Hai orang yangtelah beriman, jauhilah kebanyakan purba-sangka (kecurigaan), karena sebagian dari purba-sangka itu dosa. Dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah", QS. Al-Hujurat (49):12

Daftar Pustaka

- [1] Abdul Hamid Mursi, Dr., "Asy Syakhshiyatul Muntajah", terjemahan SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains, Gema Insani Press, Jakarta
- [2] Departemen Agama RI., 1989, "Al Qur'an dan Terjemahnya", CV. Toha Putra Semarang
- [3] Heidjrachman R. Drs., "Evaluasi Jabatan", Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- [4] Maslow, A., 1943, "A Theory of Motivation" dalam Psychological Review, No. 50, 1943
- [5] Mc. Leod Raymond, "Management Information System", Englewood Cliffs, New Jersey

Biodata Penulis

Muhammad Taufiq, memperoleh gelar Sarjana Perminyakan (Insiyur), Faktultas Teknik Perminyakan UPN Veteran Yogyakarta, lulus tahun 1990. Saat ini sedang menyelesaikan Program Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta. Penulis terdaftar sebagai staf pengajar program studi Sistem Informasi dan Manajemen Informatika di STMIK AMIKOM Yogyakarta

Aktif mengajar sebagai dosen dengan disiplin ilmu yang digeluti adalah Sistem Informasi Manajemen, Analisis Sistem Informasi, Perancangan Sistem Informasi, Manajemen Proyek Sistem Informasi, Implementasi dan Testing Sistem Informasi, Etika Muslim (Pendidikan Agama), dan ICT serta sebagai guru Madrasah di pondok pesantren Raudhatul Muttaqien Yogyakarta

Disamping sebagai dosen, guru, trainer juga sebagai nara sumber tetap di Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) Gontor – Madiun Jawa Timur sejak tahun 1997, Pendiri dan Direktur Lembaga Bantuan Operasional Pondok Pesantren dan Panti Asuhan sejak tahun 2009, serta aktif berbagai kegiatan keagamaan (keruhanian)

Mohammad Suyanto, Memperoleh gelar S1 dari FMIPA Fisika Universitas Gajah Mada diselesaikan 1987 dan S2 dari

Magister Manajemen. Universitas Gajah Mada lulus 1993. mendapat gelar PhD in Management (USA, 1998) dan telah menyelesaikan Program Doktor (S3) di bidang Ilmu Ekonomi di Universitas Airlangga Surabaya pada 2007. Pekerjaan sekarang adalah Ketua STMIK AMIKOM Yogyakarta, Direktur Primagama Group , Direktur Pusat Pendidikan Komputer dan Manajemen IMKI, Komisaris utama RBTv, Komisaris Utama PT.GIT Solution, Komisaris Utama Time Excellindo, Komisaris Utama Radio SWA FM, Komisaris Utama Mataram Surya Visi, Komisaris Utama Amikom Training Center, Ketua Dewan Pengembangan Program MM STIE “ABI” Surabaya, Ketua Yayasan STIE “IEU” Yogyakarta, Ketua Dewan Pendiri Yayasan AMA Yogyakarta, Ketua Dewan Pembina AMIKOM Surakarta, Wakil Ketua Yayasan UNU Surakarta, Ketua Dewan Pembina STMIK IMKI Purwokerto

Emha Taufiq Luthfi, Memperoleh gelar kesarjanaan dan Magister dari Ilmu Komputer Universitas Gadjah Mada. Saat ini sebagai Dosen tetap di STMIK AMIKOM Yogyakarta