

IMPLEMENTING ISLAMIC VALUES IN PT SJP

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DI PT SJP

Najmah Su'ad, Suherman Rosyidi

Departemen Ekonomi Syariah - Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Airlangga
najmah.suad@gmail.com*, suherman.rosyidi@feb.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan nilai-nilai Islam yang diterapkan di SJP, tantangan apa saja yang dihadapi dan menguak alasan masih digunakannya lembaga keuangan konvensional dalam operasinya. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, metode yang digunakan adalah studi kasus. Wawancara dengan pimpinan perusahaan dilakukan untuk memperoleh data utama dan hasilnya dibandingkan dengan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara dengan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi ini menerapkan nilai-nilai Islam dengan memperbolehkan karyawan membawa anak ke kantor, pembagian zakat, serta program kurban dan umrah. Selain itu, perusahaan membangun Rumah Quran dan menjadi donatur tetap di pesantren dan masjid sekitar perusahaan. Usaha untuk mengislamkan perusahaan tidak selalu mulus. Beberapa situasi memaksa perusahaan menggunakan produk bank konvensional. Dalam situasi lain, kekeliruan pandangan pimpinan perusahaan terhadap lembaga keuangan syariah membuat lembaga keuangan konvensional masih digunakan.

Kata Kunci: Penerapan nilai-nilai Islam di Perusahaan, Lembaga Keuangan Syariah, Manajemen Islami, Indonesia

ABSTRACT

This research aims to describe Islamic values implemented by PT SJP, the challenges, and the reasons why they still use conventional financial institutions in their performances. Research method used was case study with qualitative-descriptive approach. The interview result with the head of the company was compared to the results of observation, documentation, and interview with the employees. The results of the research indicated that this company which engaged in the construction sector has implemented Islamic values by allowing female employees bring their children to the office, distributing zakat, as well as holding qurban and umrah programmes. Furthermore, the company built Rumah Quran and becomes a permanent donor to several Islamic boarding schools and mosques around them. Numerous efforts that have been done to make the company have Islamic values do not always go well. Some situations urge the company to use conventional bank products. In another situation, misperception of the head of the company on Islamic financial institutions makes conventional financial institutions still used.

Keywords: Islamic values in company, Islamic financial institutions, Islamic Management, Indonesia

Informasi artikel

Diterima: 22-10-2020
Direview: 31-10-2020
Diterbitkan: 29-11-2020

*Korespondensi
(Correspondence):
Najmah Su'ad

Open access under Creative
Commons Attribution-Non
Commercial-Share A like 4.0
International Licence
(CC-BY-NC-SA)



I. PENDAHULUAN

Semangat untuk menyempurnakan
penerapan agama dalam seluruh aspek

kehidupan sedang melanda sebagian besar umat Islam di Indonesia saat ini. Ghirah untuk ber-Islam secara kaffah terjadi di mana-mana. Umat Islam tidak ragu lagi menunjukkan identitasnya. Perempuan-perempuan Muslim berhijab bermunculan bak jamur di musim hujan, bahkan mendominasi pemandangan di kampus-kampus, di sekolah-sekolah, bahkan di lapangan kerja. Diskriminasi terhadap perempuan berhijab juga telah jauh berkurang dibanding 30 tahun yang lalu. Mereka sudah sangat diterima di berbagai lapangan kerja. Yang lebih menggembirakan, semangat ber-Islam tidak hanya muncul dalam tataran seremonial dan ibadah saja, melainkan juga dalam penerapan Islam pada kehidupan sehari-hari, antara lain dalam mencari penghidupan atau berusaha. Kesadaran untuk menerapkan kaidah-kaidah Islam dalam menjalankan usaha juga terlihat semakin besar.

Munculnya kelompok-kelompok antiriba di tengah-tengah masyarakat Islam berbagai kota di Indonesia adalah satu dari sekian indikasi munculnya semangat menjalankan syariat Islam dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam berusaha atau berniaga. Semakin banyak komunitas antiriba dapat ditemukan di *fanpage facebook*, Instagram dan media sosial lainnya. Terus berkembangnya lembaga keuangan syariah antara lain bank syariah, asuransi syariah, dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah, juga menjadi indikasi menguatnya

semangat ber-Islam dalam bidang ekonomi.

Salah satu contoh perusahaan yang juga memiliki kesadaran dan mencoba untuk menerapkan ajaran Islam dalam berusaha adalah PT SJP. Penelitian ini membahas bagaimana usaha PT SJP dalam menerapkan nilai-nilai Islam di perusahaannya dan mengungkap alasan mengapa perusahaan itu masih menggunakan jasa bank konvensional setelah menajalankan syariat-syariat Islam dalam operasinya.

Masalah tersebut dapat menjadi evaluasi penting bagi lembaga keuangan syariah (LKS) khususnya perbankan dalam menghasilkan produk-produknya. Di samping itu, sasaran nasabah perusahaan harus diutamakan karena dana dan transaksi perusahaan tentu lebih besar dibandingkan dengan nasabah perorangan.

II. LANDASAN TEORI

Teori Konstitusional

Menurut Durkheim (1961) dan Weber (1968), Teori Konstitusional menjelaskan pengaruh tingkatan sosial sebuah budaya pada individu maupun organisasi. Lebih jelasnya, ideologi yang diimani oleh kelompok individu tertentu akan mendasari perannya dalam sebuah organisasi.

Reay dan Hinings (2009) menyimpulkan bahwa konsep logika institusi adalah nilai keyakinan yang membentuk perilaku aktor dalam suatu institusi. Thornton dan Ocasio (2004) menyatakan bahwa ketika logika

institusional menjadi logika yang dominan, maka logika tersebut akan mempengaruhi pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi.

Becker (1976) dalam Thornton dan Ocasio (2004) menerangkan bahwa keluarga dan agama, yang tidak termasuk dalam lingkungan ekonomi, dapat secara langsung berpengaruh dalam produksi, distribusi, dan konsumsi barang dan jasa. Mereka berdua mengutip Granovetter (1985) yang menyatakan bahwa pasar, yang bukan bagian dari lingkungan budaya, secara langsung dibentuk oleh budaya dan struktur sosial, termasuk hubungan sosial, kekuatan, status, dan dominasi.

Dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat ahli di atas, Teori Konstitusional menjelaskan bagaimana ideologi, budaya, dan identitas sosial berpengaruh pada perilaku individu-individu di dalam sebuah organisasi. Perilaku tersebut mencakup aturan-aturan yang diberlakukan pada organisasi, dalam hal ini perusahaan. Aturan pada perusahaan adalah hasil dari keputusan pimpinan perusahaan maupun kesepakatan tiap anggota organisasi.

Etika Ekonomi Islam

Menurut Steiner dan Steiner (2012) dalam *Business, Government, and Society: A Managerial Perspective, Text and Cases*, terdapat empat sumber etika bisnis, yaitu agama, filosofi, budaya, dan hukum. Seperti pada Teori Konstitusional yang dijelaskan sebelumnya, seorang pemeluk agama akan melakukan segala sesuatu

dalam organisasi sesuai dengan perintah tuhanNya.

Sumber etika yang kedua adalah filosofi. Masih dari sumber yang sama, seorang pengusaha menjalankan bisnisnya dipengaruhi oleh gagasan tentang apa yang benar dan yang salah dalam bisnis serta alasan dan tujuan bisnis tersebut ia jalankan. Etika-etika ekonomi Islam dalam penelitian ini sebagai berikut.

Berdasarkan Ketuhanan

Qardhawi (1997) percaya bahwa ketika seseorang muslim mencari nafkah dengan niat beribadah kepada Allah, maka makin tekun ia bekerja, makin takwa ia kepada Allah, bertambah rapi pekerjaannya, bertambah dekat ia dengan Tuhannya. Ekonomi Islam mempunyai titik tolak dari Allah, bertujuan akhir kepada Allah, dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari syariat Allah.

Setelah mendapatkan rezeki dari mencari nafkah, seorang muslim tidak memakannya sendiri, tidak pelit, dan tidak menggunakannya untuk kemaksiatan (Qardhawi, 1997). Etika tersebut adalah penerapan dari ajaran Islam bahwa terdapat hak orang lain dalam rezeki yang seorang muslim dapatkan. Meskipun demikian, pendapatan seseorang dapat berasal sumber lain yaitu sewa, bunga, *transfer payment*, kafarat, maskawin, dan warisan.

Qardhawi (1997) menerangkan bahwa jika akal seorang muslim dikendalikan oleh imannya, dia tidak mau bersaing secara tidak sehat. Beliau menjadikan benar, menepati amanat, dan

jujur sebagai tiga asas dalam berdagang. Ketiga asas berdagang tersebut juga menjadi dasar menjalankan semua jenis pekerjaan.

Salah satu hadis Nabi yang memerintahkan bekerja dengan etika adalah,

التَّاجِرُ الصَّدُوقُ الْأَمِينُ مَعَ النَّبِيِّينَ، وَالصِّدِّيقِينَ،
وَالشُّهَدَاءِ.

At-tājiru 'ṣ-ṣadūqu 'l-amīnu ma'a 'n-nabiyyīna wa 'ṣ-ṣiddīqīna wa 'sy-syuhadā-i.
Artinya: "Pedagang yang benar dan terpercaya bergabung dengan para nabi, orang-orang benar (*shiddiqin*), dan para syuhada." (HR Tirmidzi no. 1209 dari Abu Said al-Khudry, dikutip Qardhawi (1997).

Hadis di atas menjelaskan betapa mulianya imbalan yang diberikan Allah kepada pedagang yang menjalankan pekerjaannya dengan cara yang benar. Mereka akan dimuliakan dengan dikumpulkan bersama para nabi, orang-orang yang jujur, dan orang-orang yang meninggal di jalan Allah swt. Seseorang yang bekerja menurut aturan-aturan Allah adalah pejuang yang menegakkan kebenaran, menyebarkan kebaikan, dan melawan nafsu diri sendiri dan sebanding dengan berjihad.

Pengaruh Ketenangan Jiwa dalam Berproduksi

Menurut Suharto dan Anshori (2015), tingkat kepuasan dan kesejahteraan adalah dua hal yang saling terkait. Tingkat kepuasan mengacu pada individu, sedangkan tingkat kesejahteraan mengacu pada masyarakat pada

umumnya. Kesejahteraan dibentuk atas pemenuhan kondisi materi, spiritual, dan kehidupan sosial warga.

Seorang muslim akan menikmati kehidupan ini dengan ketenangan jiwa, kedamaian batin, dan kelapangan dada. Tidak diragukan, ketenangan jiwa seperti ini mempunyai dampak positif bagi produktivitas (Qardhawi, 1997).

Mukayat dan Anshori (2015) menyebutkan konsep kesejahteraan dalam Islam identik dengan rasa aman, tenang, terjamin, dan damai. Sumber yang sama mengutip Suharto (2005), menerangkan *employee benefits* atau manfaat bagi karyawan dengan pendekatan yang lebih umum, yaitu kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial adalah tujuan yang diusahakan dengan kegiatan untuk membantu individu atau masyarakat memenuhi kebutuhan dasar dan meningkatkan kesejahteraan yang selaras dengan kepentingan keluarga dan masyarakat.

Menjauhi Utang

Masih dari Qardhawi (1997), setiap muslim dianjurkan menyeimbangkan pendapatan dengan uang belanja, agar ia tidak terpaksa berutang dan merendahkan dirinya di hadapan orang lain.

Al-Dhabi'i (2015) mengutip sebuah hadis:

أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَحْبَبَتْهُ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَدْعُو فِي الصَّلَاةِ وَيَقُولُ: «اللَّهُمَّ
إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْمَأْتَمِ وَالْمَغْرَمِ»، فَقَالَ لَهُ قَائِلٌ: مَا

أَكْثَرَ مَا تَسْتَعِيدُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مِنَ الْمُعْرَمِ؟ قَالَ: «إِنَّ

الرَّجُلَ إِذَا غَرِمَ حَدَّثَ فَكَذَّبَ، وَوَعَدَ فَأَخْلَفَ»

'An 'Ā-isyah radiya'l-Lāhu 'anhā, Anna Rasūla'l-Lāhi - ṣalla'l-Lāhu 'alayhi wa sallama – Kāna yad'ū fi 'ṣ-ṣalāti, wa yaqūlu: "Allahumma innī a-'ūzu bika mina'l-ma'sami wa'l-magrami", faqāla lahu qā-ilun: Mā aksara mā tasta'izu mina'l-magrami? Faqāla; "Inna'r-rajula iżā garima ḥaddaśa fakazaba, wawa'ada fa-akhlafa".

Artinya: Aisyah ra melaporkan bahwa Rasulullah saw berdoa dalam shalatnya, beliau mengucapkan, "Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari berbuat dosa dan dari utang". Kemudian ada yang bertanya kepada beliau, "Sungguh sering sekali engkau berlindung dari utang wahai Rasulullah?" Maka beliau bersabda, "Sesungguhnya orang yang berutang jika ia berkata, ia berdusta dan jika berjanji, maka ia mengingkari." (HR Bukhari no. 2397).

Hadis di atas membuktikan bahwa Rasulullah menganjurkan umatnya untuk memohon perlindungan kepada Allah dari lilitan utang. Utang merupakan kegiatan menggunakan pendapatan masa depan untuk konsumsi saat ini. Utang dengan sistem bunga akan membebani kita di atas nilai pokok utang itu sendiri. Utang juga akan mendorong konsumsi lebih besar daripada pendapatan.

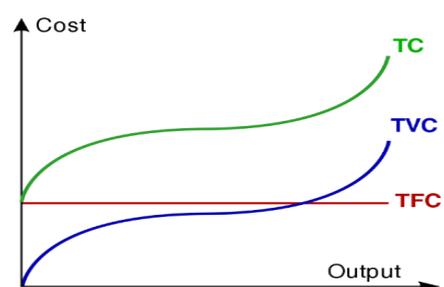
Efisiensi

Efisiensi adalah ketepatan cara dalam menjalankan sesuatu (kbbi.kemendikbud. co.id). Efisiensi akan

selalu diusahakan oleh perusahaan untuk menghemat biaya-biayanya. Lewat larangan-larangan pemborosan dan penghamburan harta, Islam menganjurkan umat muslim untuk selalu bekerja dengan efisien. Qardhawi (1997: 157) mengelompokkan perilaku membiarkan bangunan rusak dimakan usia, membiarkan keran air terbuka hingga airnya terbuang sia-sia, dan menelantarkan alat-alat yang bisa meningkatkan produksi sebagai pemborosan.

Department for Environment, Food and Rural Affairs London dalam The Economics of Waste and Waste Policy (2011) menjelaskan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan limbah berdampak pada profitabilitas mereka. Ketika keuntungan perusahaan lebih besar dari pada biayanya, perusahaan dapat mengurangi biaya keseluruhannya dan meningkatkan produktivitas dengan mengurangi penggunaan bahan baku yang mahal, baik logam dalam industri, atau kertas dalam perdagangan. Dalam operasional perusahaan, karyawan dituntut untuk menghemat penggunaan bahan baku produksi.

Berikut adalah kurva biaya untuk menunjukkan tujuan efisiensi.



Sumber: Salvatore. 2006. Microeconomics. The McGraw-Hill Companies, Inc.

Gambar 1.
Kurva Biaya

Tingkat biaya paling efisien adalah di bawah kurva biaya total TC. Jika biaya barang nilainya di atas kurva TC, maka produksi yang dilakukan boros dan perusahaan perlu melakukan efisiensi. Oleh karenanya, perusahaan mempunyai tugas untuk menjaga biaya produksinya agar tetap berada di bawah kurva atau tepat sebesar TC.

Penggunaan Bank Konvensional dalam Islam

Islam secara jelas mengharamkan riba. Menurut Chaudhry (2012) riba bermakna "tambahan" kepada atau "kenaikan" dari sesuatu melebihi jumlah asalnya. Istilah riba menunjukkan tambahan haram apapun, melalui bunga, terhadap sejumlah uang atau barang yang dipinjamkan oleh seseorang atau lembaga kepada orang atau lembaga lain.

Di dalam Chaudhry (2012) yang diterjemahkan Rosyidi, disebutkan bahwa Khan berpendapat tentang bunga dan pengaruhnya dalam perekonomian global. Teori ekonomi konvensional pun mengajarkan bahwa bunga melemahkan investasi dan menyebabkan terjadinya pengangguran. Penganggur tersebut tidak dapat dimanfaatkan karena pembiayaan tidak akan terwujud kecuali dengan tingkat bunga tertentu. Akibat tingginya utang, semua pemerintahan menghadapi defisit fiskal yang selanjutnya mengarah ke inflasi, pajak tinggi, pelambatan perdagangan dan kemiskinan.

Masih dari Chaudhry (2012), bunga mendorong penimbunan (hoarding) uang, sehingga memengaruhi peredarannya di masyarakat. Bunga juga menyebabkan timbulnya monopoli, kartel, dan konsentrasi kekayaan di sedikit orang. Distribusi kekayaan yang tidak merata menyebabkan ketimpangan, dengan kata lain, celah antara si kaya dan si miskin semakin lebar. Ketimpangan memengaruhi kedamaian dan harmoni di masyarakat. Bungapun menciptakan distorsi ekonomi seperti resesi, depresi, dan inflasi.

Lebih jauh, bunga juga berpengaruh terhadap investasi, yaitu sumber-sumber finansial mengalir ke perusahaan-perusahaan yang berprospek laba yang sama atau lebih tinggi dari pada suku bunga berjalan. Situasi tersebut menjadi lebih buruk ketika perusahaan yang mendapatkan modal merupakan perusahaan yang tidak punya atau minim nilai sosial. Chaudhry (2012) menambahkan, bunga yang dipungut pada utang internasional memperparah *debt-service-ratio* negara-negara debitur, yang menghalangi pembangunan ekonomi negara miskin dan transfer sumber daya ke negara kaya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah purposive sampling. Seluruh karyawan PT SJP yang diambil dari tiap divisi perusahaan menjadi sampelnya. Informasi diperoleh dari key

informant yaitu pimpinan perusahaan dengan wawancara. Selain itu, informasi dari karyawan perusahaan didapat melalui wawancara dengan beberapa karyawan yang informasinya dibutuhkan oleh peneliti. Informasi yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan perusahaan dibandingkan dengan yang diperoleh dari karyawan, hasil observasi, dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT SJP didirikan pada 28 Oktober 2008 di Kota Bekasi, mempunyai kantor cabang di Sidoarjo, dan mempunyai 50 karyawan. Spesialisasi PT SJP adalah *waterproofing system, joint sealing, concrete repair, pressure grouting by epoxy/cement injection, anti-corrosion system, renovation & structural strenghtening, floor hardening* dan *flooring*.

Dalam menjalankan perusahaannya, pimpinan perusahaan menerapkan aturan-aturan yang Islami. Pimpinan perusahaan ingin menegakkan syariat Islam dengan mendirikan perusahaan. Dalam setiap kesempatan, pimpinan perusahaan selalu mengingatkan karyawan dan pekerjanya untuk tidak meninggalkan salat. Perusahaan juga mewajibkan karyawan perempuan berkerudung dan tidak memakai celana panjang.

Manajemen sangat mengapresiasi karyawan laki-laki yang mau berjenggot dan menggunakan celana tidak *isbal*. Karyawan laki-laki dan perempuan berinteraksi di kantor maksimal sampai jam sepuluh pagi, setelah itu karyawan laki-laki

harus ke lapangan. Jika ingin tetap di kantor, karyawan laki-laki bisa menggunakan ruang meeting lantai satu. Selain itu, setiap Selasa dan Kamis pukul 16.00 sampai magrib diadakan kajian untuk karyawan perempuan dan setiap Selasa seusai salat magrib untuk karyawan laki-laki, yang diisi oleh ustaz dari lingkungan kantor.

Penerapan nilai-nilai Islam tidak selalu berlangsung mulus. Pimpinan perusahaan sadar bahwa "orang proyek" lekat dengan kesan tidak baik dan jauh dari agama. Nilai-nilai Islam yang diterapkan PT SJP dan tantangan-tantangannya dipaparkan sebagai berikut.

Karyawati Membawa Anak ke Kantor

PT SJP memperbolehkan bahkan mengimbau karyawan perempuan membawa anak mereka ke kantor. Ruangan kantor dibuat tanpa sekat-sekat agar anak-anak dapat dengan mudah berinteraksi dengan ibunya. Jika ada anak menangis, karyawan lain tidak boleh protes.

Peraturan itu diterapkan manajemen karena kodrat seorang ibu adalah dekat dengan anaknya hingga usia lima sampai enam tahun. Manajemen menganggap membawa anak ke kantor tidak akan mengganggu pekerjaan, bahkan bisa meningkatkan kinerja karyawan karena tidak khawatir jauh dari anak.

Pembagian Zakat ke Pekerja Setiap Idul Fitri

Setiap hari raya Idul Fitri, PT SJP mengeluarkan zakat yang dibagikan kepada pekerja lepasnya. Seluruh pekerja harian PT SJP merupakan fakir miskin. Perusahaan menghitung zakat dari keuntungan bersih yang didapat dari pendapatan dikurangi pengeluaran. Keuntungan bersih tersebut langsung diambil dua setengah persennya. Dua setengah persen itu nilainya bisa mencapai Rp 300.000.000. Hari raya Idul Fitri ditetapkan sebagai waktu dibagikannya zakat karena mengikuti satu haul tahun hijriah dan bersamaan dengan pembagian tunjangan hari raya. Nilai zakat yang didapat adalah Rp 150.000 tiap pekerja. Setiap tahun, PT SJP mengeluarkan zakat untuk 200-300 pekerja. Selain untuk pekerja, zakat juga dibagikan kepada masyarakat sekitar perusahaan yang termasuk delapan asnaf.

Program Kurban Karyawan

PT SJP memberi jatah hewan kurban karyawan secara bergilir, minimal tujuh karyawan setiap tahun. Perusahaan membayar harga kurban atas nama karyawan yang mendapat jatah, berupa seharga seekor kambing atau patungan sapi, di lokasi yang ditentukan karyawan. Jatah kurban tidak tergantung masa kerja karyawan.

Program Umrah Karyawan

PT SJP mempunyai program umrah untuk karyawan dengan masa kerja lima tahun dan bisa berulang pada karyawan yang sama, berbeda dengan program kurban yang diberikan sekali selama bekerja. Program umrah dilakukan setahun

sekali, sebanyak lima sampai tujuh orang karyawan. Paket umrah yang digunakan adalah umrah plus senilai sekitar Rp 35 juta per orang. Biaya pembuatan paspor dan uang saku sebesar Rp 5 juta juga ditanggung perusahaan.

Karyawan yang mendapat jatah umrah bisa mengajak satu mahramnya jika dalam rombongan tidak ada mahram. Misalkan ia adalah satu-satunya perempuan dalam rombongan, maka karyawati tersebut boleh mengajak ibunya, dengan ongkos ditanggung perusahaan. Sebagai gantinya, uang saku sebesar Rp 5 juta tidak diberikan jika mengajak mahram.

Jika tidak bersedia umrah, karyawan didaftarkan haji oleh perusahaan. Nilai yang dikeluarkan perusahaan lebih sedikit jika mendaftarkan haji, yaitu sebesar Rp 25 juta. Program umrah diberikan kepada karyawan karena pimpinan perusahaan menilai ibadah ini sering tidak menjadi prioritas sebagian besar orang.

Tidak Merekayasa Proyek

Tidak jarang orang-orang dari pihak kontraktor meminta sejumlah volume atau harga fiktif kepada PT SJP untuk kemudian diambil kembali oleh orang tersebut ketika satu termin proyek selesai. Tetapi, PT SJP berkomitmen tidak akan memenuhi permintaan semacam itu, meskipun dengan konsekuensi proyek tersebut diberikan kepada subkontraktor lain.

Dalam skala yang lebih kecil, sudah menjadi rutinitas PT SJP memberikan

sejumlah uang atau makanan kepada orang-orang teknis kontraktor sesuai permintaan mereka. Mulai dari operator alat berat, pelaksana lapangan, sampai *quantity surveyor*. Jika tidak, kebutuhan PT SJP, misalkan mengangkut material dan penandatanganan berita acara lapangan, akan dipersulit. Terkait pemberian tip tersebut, pimpinan perusahaan menganggapnya hal wajar di proyek, lebih-lebih nilainya tidak besar.

Menjauhi Berutang

Meski banyak tawaran pinjaman modal dari bank, PT SJP berkomitmen untuk tidak menerima tawaran tersebut. Manajemen beralasan utang tidak dianjurkan dalam agama. Bagaimana dengan likuiditas perusahaan? Sampai saat ini PT SJP belum pernah mengalami kesulitan likuiditas, meskipun uang yang masuk atas pembayaran dari kontraktor cepat sekali dikeluarkan. Pengeluaran tersebut terdiri atas pembayaran upah pekerja setiap minggu, upah mandor borong yang dibayarkan sebulan dua kali dan gaji karyawan setiap bulan rutin dilakukan. Belum lagi untuk pembayaran material dari pabrik dan biaya overhead perusahaan.

Tidak Mengerjakan Proyek Rumah Ibadah Agama Lain

Sampai saat ini PT SJP tidak pernah menerima proyek pembangunan atau perbaikan rumah ibadah agama lain, meskipun permintaan datang begitu banyak. Untuk menolaknya secara halus, PT SJP biasanya menetapkan harga yang sangat tinggi agar kalah lelang atau

ditolak jika tidak melalui lelang. Tidak jarang pihak kontraktor tetap bersedia. Jika terjadi demikian, manajemen memberi alasan tidak tersedianya material yang dibutuhkan di proyek tersebut. Sayang sekali bahwa PT SJP mengerjakan banyak proyek milik satu kontraktor besar seperti PT PP. Perusahaan ini dapat mengetahui ketersediaan material tersebut di proyek lain dan menanyakan mengapa tidak bisa memasok di proyek baru tersebut, dalam hal ini rumah ibadah non-Islam.

Terkait harga, harga pekerjaan PT SJP sudah ada di kantor kontraktor pusat dan akan terasa janggal jika harga yang ditawarkan terlalu tinggi dibanding harga yang tersimpan di pusat. Untuk mengatasi hal tersebut, pimpinan perusahaan biasanya mendekati orang-orang dari pihak kontraktor yang sekiranya bisa menerima alasan PT SJP untuk menolak proyeknya dan memberikan pekerjaan tersebut ke subkontraktor yang lain.

Merekrut Karyawan Usia Pensiun

Sampai saat ini PT SJP belum menetapkan kebijakan batas usia karyawan. Bahkan ada dua orang karyawan yang direkrut setelah pensiun dari perusahaan lain, yaitu Badruddin, pensiunan PT Astra Internasional, 56 tahun, yang ditugaskan sebagai kepala gudang dan Sutisna, pensiunan perusahaan swasta, yang bertugas di gudang.

Karyawan dinyatakan berhenti bekerja ketika berkata sudah tidak mampu lagi kerja, dan perusahaan melihat memang dia sudah tidak mampu, sudah

membahayakan misalnya. Terkait besaran pesangon setelah berhenti bekerja, karyawan diberi uang pesangon senilai sepuluh kali gaji pokoknya.

Menghindari Bank

Manajemen masih menganggap bank syariah belum sepenuhnya syar'i. Selama hampir dua tahun PT SJP tidak mengenal bank. Sampai saat ini gaji diberikan kepada karyawan secara tunai, kecuali karyawan cabang Sidoarjo, karena terkendala jarak, yaitu dengan transfer antarrekening. Jasa bank terpaksa digunakan manajemen karena *main contractor* hanya melakukan pembayaran kepada PT SJP dengan transfer bank, bahkan dengan SKBDN dan SCF.

SKBDN (Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri), diambil dari btn.co.id, adalah produk bank berupa janji tertulis dan tidak dapat dibatalkan (*irrevocable*) yang diterbitkan oleh *issuing bank* atas instruksi dari pemohon (kontraktor) untuk membayar sejumlah uang kepada *beneficiary* (PT SJP sebagai subkontraktor) atas terpenuhinya persyaratan yang tercantum dalam kontrak. Sedangkan SCF (*Supply Chain Financing*) adalah pembiayaan yang diberikan kepada pihak-pihak dalam rantai pasokan pekerjaan (PT SJP) yang berasal dari pemberi kerja (*main contractor*). Kontraktor yang menggunakan dua sistem tersebut antara lain PT Pembangunan Perumahan, PT Brantas Abipraya, PT Tatamulia Nusantara Indah, dan PT Waskita Karya. PT SJP juga merasa diuntungkan dengan sistem pembayaran tersebut,

karena tidak jarang kontraktor menunggak pembayaran hingga bertahun-tahun.

Selain sebagai sarana pembayaran dari *main contractor* ke PT SJP, jasa bank digunakan PT SJP untuk membayar tagihan material ke pemasok. Beberapa produsen material multinasional yang memberikan lisensinya kepada PT SJP adalah BASF, Fosroc, Sika, Ultrachem, Bitol, GCP, Pentens, AM dan Bostik. Sampai sekarang pemasok material dan kontraktor rekanan PT SJP menggunakan bank konvensional.

Transaksi melalui LK konvensional juga digunakan ketika membeli kendaraan operasional. Sampai saat ini, PT SJP mempunyai 40 kendaraan bermotor inventaris, terdiri atas 29 sepeda motor, dua truk, dua mobil pick-up, dan enam mobil penumpang. Seluruh kendaraan tersebut dibeli melalui lembaga pembiayaan konvensional. Hal itu dilakukan karena selama ini PT SJP merasa selalu dipersulit oleh dealer ketika akan membeli kendaraan secara tunai.

Menurut manajemen, membeli dengan cara mencicil bukanlah riba. Karena pembelian dengan harga cicilan, berarti satu harga dan menurutnya itu halal. Yang menjadikannya haram adalah jika pembeli didenda karena terlambat membayar cicilan. Denda itu yang dianggap haram karena termasuk *ziyadah*, dan kedua belah pihak sama-sama berdosa. Karenanya, PT SJP selalu membayar pada awal bulan.

Tidak Menggunakan Asuransi Kesehatan

Pemerintah telah mengimbau perusahaan di Indonesia untuk mendaftarkan seluruh karyawannya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Tetapi, PT SJP hanya mendaftarkan beberapa karyawan saja, sebagai formalitas dan pemenuhan syarat beberapa dokumen. Menurut manajemen, segala jenis asuransi hukumnya haram karena termasuk judi.

Dokumen SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan), SBUJK (Sertifikat Badan Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi), Surat IUJKN (Izin Usaha Jasa Konstruksi Nasional), dan laporan HSE (*Health, Safety, Environment*) adalah dokumen-dokumen yang diperlukan perusahaan konstruksi, yang mensyaratkan karyawan perusahaan menjadi peserta BPJS. Jadi ada beberapa karyawan yang didaftarkan sebagai peserta BPJS sebagai pemenuhan syarat penerbitan dokumen-dokumen tersebut.

Penggantian Biaya Berobat Karyawan dan Keluarga Inti

Oleh karena tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS, PT SJP mengganti biaya berobat seluruh karyawan beserta keluarga intinya senilai 80%. Selama satu tahun, nilainya maksimal dua bulan gaji pokok karyawan yang sakit. Kebijakan tersebut diterapkan karena manajemen khawatir karyawannya enggan mempunyai banyak anak karena alasan biaya.

Meskipun demikian, pimpinan perusahaan bersyukur karena selama ini karyawan merasa nyaman dengan

kebijakan tersebut. Belum pernah ada tagihan pengobatan karyawan yang melebihi dua kali gaji pokoknya. Jika dihitung, penggantian biaya berobat karyawan secara langsung selama ini nilainya lebih kecil daripada mendaftarkan karyawan dan keluarga mereka dalam asuransi kesehatan, termasuk asuransi syariah. Karenanya, kebijakan ini dipertahankan oleh manajemen. Atas kondisi tersebut, pimpinan perusahaan menyimpulkan bahwa Allah memberikan kesehatan dan keberkahan kepada karyawan dan perusahaannya.

Selain membayar biaya pengobatan karyawan yang sakit, PT SJP juga membayar biaya karyawan atau istri karyawan yang melahirkan. Selama ini, sebagian besar karyawan yang melahirkan mendapat penggantian biaya sebesar Rp 3 juta sampai dengan Rp 5 juta.

Sementara itu, biaya pengobatan karyawan yang mengalami kecelakaan atau sakit karena kondisi di proyek diganti seluruhnya sampai tuntas. Misalnya, kecelakaan lalu-lintas menuju atau pulang dari proyek, sakit kulit akibat menyentuh cairan material bangunan secara langsung, dan kecelakaan kerja lainnya.

Rumah Quran

Pimpinan PT SJP percaya dakwah tidak akan berjalan dengan lancar jika tanpa biaya. Karenanya, PT SJP mendonasikan sebagian keuntungannya kepada pondok-pondok pesantren. Salah satu pondok pesantren yang diberi donasi rutin secara tunai oleh PT SJP adalah pondok pesantren tahfidh Darus Sunnah

yang terletak di Jati Makmur, Bekasi. PT SJP juga menjadi donatur tetap pondok pesantren Darus Sunnah sejak tahun 2013.

Donasi yang diberikan berupa uang Rp 10 juta setiap bulannya untuk biaya operasional Darus Sunnah, termasuk gaji pengajarnya yang berkisar antara Rp 1,7 juta s.d Rp 2,7 juta. Beberapa lulusan Darus Sunnah bahkan melanjutkan studinya di Madinah. Darus Sunnah mempunyai kuota 30 santri laki-laki dan 30 santri perempuan dari ratusan pendaftar yang berasal dari seluruh Indonesia. Melihat banyaknya calon santri yang kecewa karena tidak diterima, PT SJP mendirikan Rumah Quran untuk menampung 10 santri laki-laki dan 10 santri perempuan peringkat 31-40, yang terletak di sebelah kantor PT SJP Bekasi. Biaya operasional dan gaji ustaz dan ustazah Rumah Quran sepenuhnya ditanggung PT SJP.

Tiga puluh juz Quran dihafalkan dalam waktu dua tahun serta Bahasa Arab. Para pengajar di Rumah Quran adalah para pengajar dari Darus Sunnah dan mengikuti standar Darus Sunnah. Dalam pengembangannya, PT SJP telah menambah asetnya berupa tanah yang rencananya akan dibangun Rumah Quran ketiga atau pondok untuk anak yatim.

Donasi Rutin di Masjid dan Pesantren

Selain mendirikan Rumah Quran, PT SJP rutin membiayai listrik dan gaji marbot masjid-masjid sekitar perusahaan. Biaya yang dikeluarkan Rp 2 juta s.d Rp 4 juta per masjid setiap bulan, bahkan sampai Rp 18 juta ketika bulan Ramadhan.

Pemberian Sepeda Motor kepada Karyawan

Karyawan PT SJP mendapat fasilitas sepeda motor untuk keperluan operasional maupun pribadi. Biaya perawatan dan BBM ditanggung oleh perusahaan. Setelah tiga tahun masa kerja, karyawan diberi kepemilikan sepeda motor tersebut jika sesuai spesifikasi yang ditentukan. Jika tidak sesuai, karyawan dibelikan kendaraan sesuai spesifikasi dari perusahaan.

Bantuan Pembelian Rumah Karyawan

Karyawan yang telah mencapai masa kerja tujuh tahun berhak mendapat bantuan pembelian rumah dari perusahaan. Berbeda dengan fasilitas lain, bantuan pembelian rumah karyawan diberikan secara subjektif. Karyawan yang ingin dibantu membeli rumah harus mempunyai sejumlah dana sendiri yang kekurangannya akan dibayarkan dahulu oleh perusahaan.

Setelah itu karyawan membayarnya dengan pemotongan bonus dan komisi yang dibagikan setiap tahun ketika penutupan proyek, bukan pemotongan gaji bulanan. Jumlah pemotongan tidak ditambah bunga meskipun lunasnya butuh bertahun-tahun. Pembayaran pun dipotong Rp 25 juta. Misalkan perusahaan meminjamkan dana Rp 300 juta, maka karyawan membayar Rp 275 juta saja. Rp 25 juta tersebut merupakan hibah dari perusahaan. Lokasi rumah juga harus dirundingkan dengan pimpinan perusahaan, yaitu yang dekat dengan kantor atau proyek yang

ditangani. Pimpinan perusahaan juga memperimbangkan kondisi karyawan, misalkan karyawan yang mempunyai banyak anak tetapi masih tinggal di rumah mertua atau mengekos.

Beasiswa Putra & Putri Karyawan

Sejak tahun 2019, PT SJP memberikan beasiswa untuk putra dan putri karyawan yang berprestasi di sekolah atau kampusnya. Kriteria untuk siswa SD sampai dengan SMA tidak ada nilai C dan nilai A berjumlah paling sedikit separuh dari jumlah mata pelajaran semester tersebut. Siswa yang memenuhi kriteria mendapat beasiswa sebesar Rp 1 juta. Sementara itu, kriteria untuk mahasiswa adalah IP minimal 3,5. Beasiswa berupa pemberian uang untuk pembayaran biaya kuliah satu semester paling banyak Rp 5 juta. Karyawan melakukan pengajuan beasiswa setiap setelah pembagian rapor setiap semester dan beasiswa diberikan secara langsung oleh pimpinan perusahaan kepada siswa pada awal semester baru.

Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian menjelaskan tentang bagaimana perusahaan sebisa mungkin menghindari transaksi dengan bank. Pimpinan perusahaan pun menganggap bank syariah di Indonesia belum sepenuhnya sesuai syariah Islam. Anggapan tersebut dapat dikritisi sebagaimana bank-bank syariah di Indonesia beroperasi dengan dasar fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Selain itu, setiap LKS mempunyai DPS (Dewan Pengawas

Syariah) yang kredibel untuk mengawasi kegiatannya.

Selain itu, di subbab yang sama, PT SJP membeli kendaraan operasional melalui lembaga pembiayaan konvensional dan menganggap menggunakan lembaga pembiayaan konvensional hanya haram ketika dikenakannya denda keterlambatan. Maka perusahaan berusaha selalu tepat waktu membayar angsuran agar tidak kena denda. Pernyataan manajemen PT SJP tersebut dapat menyanggah anggapan awalnya sendiri bahwa lembaga pembiayaan konvensional tidak haram. Sebabnya adalah, ketika perjanjian disetujui, artinya nasabah menyetujui semua syaratnya termasuk pemberlakuan denda keterlambatan. Di samping itu, lembaga pembiayaan konvensional tidak menggunakan akad-akad yang halal. Analisis tersebut berlaku pula pada poin nomor 14, yaitu pemberian sepeda motor kepada karyawan dengan masa kerja tiga tahun.

Sebagai solusinya, manajemen bisa menggunakan jasa lembaga pembiayaan syariah. Anggapan manajemen bahwa lembaga pembiayaan syariah dan konvensional sama saja perlu diluruskan. Layaknya bank syariah, lembaga pembiayaan syariah menggunakan akad-akad halal, yaitu murabahah (jual-beli) dan ijarah muntahiyah bittamlik (upah sewa dan pemindahan kepemilikan di akhir masa sewa). Berbeda dengan lembaga pembiayaan konvensional, denda keterlambatan di lembaga

pembiayaan syariah hanya sebagai penegas dan tidak masuk dalam pendapatan perusahaan, melainkan dialokasikan ke dana sosial.

Analisis ketiga adalah dari poin nomor 10, yaitu tidak digunakannya asuransi kesehatan. Perusahaan boleh saja memberi fasilitas pembayaran 80% klaim biaya berobat karyawan dan keluarga inti sebagai ganti tidak digunakannya asuransi kesehatan. Tetapi, anggapan bahwa asuransi syariah sama saja dengan asuransi konvensional juga perlu diluruskan. Anggapan tersebut dapat disanggah dengan Fatwa DSN MUI nomor 21/DSN-MUI/X/2001 tentang Pedoman Umum Asuransi Syariah sebagai dasar asuransi syariah di Indonesia.

Analisis keempat adalah komitmen PT SJP untuk tidak mengerjakan proyek rumah ibadah agama lain. Semestinya dengan komitmen tersebut, perusahaan mempunyai komitmen yang sama dalam pembangunan gedung yang digunakan untuk maksiat, misalnya gedung kantor bank konvensional. Tetapi, PT SJP masih mengerjakan gedung-gedung tersebut.

Analisis kelima adalah PT SJP masih meberikan gaji kepada karyawan cabang Sidoarjo dengan transfer antarrekening, yaitu rekening bank konvensional. Seperti analisis pertama dan kedua, pimpinan perusahaan dapat menggunakan jasa bank syariah untuk transfer gaji karyawan cabang Sidoarjo. Anggapan bahwa bank konvensional dan bank syariah sama saja perlu diluruskan.

Analisis yang terakhir dalam penelitian ini adalah pemberian beasiswa bagi putra dan putri karyawan PT SJP, dari uraian poin nomor 16. Beasiswa diberikan kepada siswa dan mahasiswa dengan nilai atau IPK minimal yang tinggi. Keputusan tersebut berseberangan dengan prinsip distribusi dalam Islam yang mengutamakan distribusi kepada yang berkekurangan.

Untuk meluruskannya, manajemen dapat memberikan beasiswa kepada putra dan putri karyawan yang nilainya masih kurang. Jika jumlah siswa yang masuk kriteria tersebut melebihi anggaran beasiswa perusahaan, manajemen dapat mengundinya. Solusi lainnya yang direkomendasikan adalah perusahaan dapat membagi rata beasiswa kepada seluruh karyawan, misalnya satu siswa per KK, meskipun nilainya sedikit.

V. SIMPULAN

Manajemen PT SJP berusaha menerapkan nilai-nilai Islam dari segala aspek di perusahaannya. Nilai-nilai Islam yang sudah berhasil diterapkan perusahaan antara lain perintah salat lima waktu, pembagian zakat, jatah kurban karyawan dan program umrah karyawan. Selain itu, PT SJP membangun Rumah Quran yaitu pesantren hafalan Quran yang bebas biaya, serta memberikan donasi kepada masjid-masjid dan pesantren-pesantren sekitar perusahaan secara rutin.

Aspek lain yang diterapkan perusahaan adalah penggantian 80% biaya berobat karyawan dan keluarga intinya sebagai ganti tidak digunakannya

BPJS kesehatan dan asuransi kesehatan yang lain. Selain itu, perusahaan mempunyai fasilitas bantuan pembelian rumah untuk karyawan dan pemberian sepeda motor kepada karyawan dengan masa kerja tertentu. Perusahaan juga memberikan beasiswa bagi putra dan putri berprestasi karyawan dan bersedia menerima karyawan usia pensiun yang ingin bekerja.

Penerapan nilai-nilai Islam yang belum sepenuhnya sesuai syariat antara lain, PT SJP masih menggunakan jasa LK konvensional dalam beberapa transaksi, ada yang karena terpaksa, yang lain karena kekeliruan pimpinan perusahaan memandang LK Islam. Sebagai subkontraktor, PT SJP menggunakan jasa bank konvensional untuk membayar material kepada pabrik dan menerima pembayaran dari kontraktor. Hal tersebut dikarenakan pabrik dan kontraktor telah menunjuk bank konvensional tertentu untuk melakukan transaksi dengan rekan kerja, terutama dengan sistem SKBDN dan SCF.

Penggunaan LK konvensional yang bisa dihindari tetapi tetap dilakukan yaitu pembelian kendaraan operasional melalui lembaga pembiayaan konvensional. Pimpinan perusahaan mempunyai perbedaan pandangan terhadap LK Islam sehingga masih menggunakan LK konvensional.

Pimpinan PT SJP perlu meluruskan pandangannya tentang lembaga keuangan konvensional dan syariah. LKS sudah mendapat label halal dari MUI dan

produk-produknya sudah tentu halal. Manajemen PT SJP diharapkan dapat menggunakan jasa lembaga keuangan Islam sebagai pengganti LK Konvensional.

Adapun saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah pembelian kendaraan operasional dengan pembiayaan syariah dan pembagian gaji karyawan cabang Sidoarjo dengan bank syariah. Selain pembelian kendaraan operasional, perusahaan diharapkan membagikan gaji karyawan cabang Sidoarjo dengan bank syariah. Selain itu, pimpinan PT SJP diharapkan lebih tegas untuk menolak proyek rumah ibadah agama lain. Penegasan dapat dilakukan dengan secara langsung menolak proyek tersebut alih-alih menaikkan harga pekerjaan agar kalah lelang proyek. Penegasan tersebut disarankan agar kontraktor maupun pihak owner tidak menawarkan proyek rumah ibadah agama lain lagi kepada PT SJP. Saran terakhir untuk PT SJP adalah pemberian beasiswa untuk putra dan putri karyawan yang nilai rapor atau IP-nya kurang. Alternatif lain adalah dengan memberikannya kepada seluruh karyawan meskipun jumlahnya sedikit jika anggarannya terbatas. Jika tidak, beasiswa dapat dibagikan dengan cara diundi.

Lembaga keuangan syariah (LKS) di Indonesia diharapkan dapat memperluas jangkauan bisnis dengan menarik nasabah korporasi, dalam hal ini bidang konstruksi. LKS juga diharapkan dapat meyakinkan calon nasabah bahwa produknya halal dan berbeda dengan LK

konvensional. Selain untuk merebut pasar bank konvensional, hal itu perlu dilakukan mengingat besarnya nilai transaksi perusahaan-perusahaan konstruksi. Produk yang disarankan peneliti kepada bank syariah untuk diperluas adalah mudarabah dan wakalah. Mudarabah dapat digunakan sebagai pengganti pinjaman modal LK konvensional. Selain itu, sulitnya pembayaran dari kontraktor ke subkontraktor saat ini membuat sistem pembayaran SKBDN diminati. Produk wakalah bil ujah tersebut sudah ada dalam etalase beberapa LKS, misalnya BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri. LKS hanya perlu membuat produknya lebih menarik dibanding produk LK konvensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Dhabi'i, Abdul A. A. (2015). *Beginilah Rasulullah bersama keluarga*. Diakses dari https://books.google.co.id/books?id=gYx7CwAAQBAJ&pg=PA68&dq=hr+bukhari+2397&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwi_w5H96IDaAhXGN48KHdSLBGoQ6AEIKTAA#v=onepage&q=hr%20bukhari%202397&f=false
- Anshori, Muslich & Sri Iswati. (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. (2012). *Sistem ekonomi Islam: Prinsip dasar*. Diterjemahkan oleh Suherman Rosyidi. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- KBBI. (Tanpa Tahun). Definisi Efisiensi. Diakses dari kbbi.kemendikbud.co.id/efisiensi
- KBBI. (Tanpa Tahun). Definisi Etika. Diakses dari kbbi.web.id/etika
- Mukayat & Muslich Anshori. (2015). Application of Islamic values in business management and relation to behavior, performance, and the Islamic welfare employees working at PT Freeport Indonesia in Papua Province. *Journal of Philosophy, Culture and Religion*, 14, 21-31.
- Qardhawi, Yusuf. (1997). *Norma dan etika ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Reay, Trish dan C. R. Hinings. (2009). Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics, *Organization Studies*, 30(6).
- Salvatore, Dominick. (2006). *Microeconomics*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Steiner, John F. & George A. Steiner. (2012). *Business, government, and society: A Managerial Perspective, Text and Cases*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Suharto, (2005). *Membangun masyarakat memberdayakan masyarakat*. Bandung: Refika Aditama.
- Waste Economics Team. (2011). *The economics of waste and waste policy*. London: Defra.