

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan merupakan salah satu bagian terpenting dalam kehidupan. Kesejahteraan menjadi salah satu tujuan nasional yang ditetapkan. Semua negara perlu memiliki sistem untuk mengukur tingkat kesejahteraan di negara lain. Dalam ilmu ekonomi, setiap negara memiliki ukuran kekayaan, seperti pendapatan per kapita negara tersebut. Pendapatan ini mampu dijabarkan sebagai kemampuan sebuah negara dalam menghasilkan barang dan jasa selama jenjang periode tertentu.

Beberapa perusahaan memainkan peran penting dalam membantu negara mengurangi pengangguran melalui penciptaan lapangan kerja. Untuk menjalankan bisnis, Anda biasanya membutuhkan orang yang disebut karyawan. Karyawan menjadi aset yang penting bagi perusahaan pada pembangunan berkelanjutan perusahaan. Karyawan lebih diperhatikan karena perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa mereka. Cara yang mampu untuk memfokuskan dan membuat karyawan menjadi berkualitas adalah dengan memberi mereka tunjangan yang tepat. Hal ini masuk akal bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja, kreativitas, disiplin dan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Bisa dikatakan bahwa perusahaan dan karyawan saling membutuhkan.

Aset penting perusahaan adalah karyawan dan perusahaan tidak dapat berjalan tanpa karyawan. Demikian pula, tanpa perusahaan, pekerja tidak dapat memberikan kesejahteraannya karena perusahaan adalah tempat kerja dan kehidupan mereka. Oleh karena itu, karyawan tidak hanya perlu mengalokasikan beban kerja yang berbeda untuk memenuhi kewajibannya, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mereka. Namun, sering terjadi karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaannya dan yang seharusnya bersemangat dalam bekerja malah patah semangat, malas, dan tidak bisa bekerja dengan baik. Untuk mencegahnya, peran manajemen diuji di sini. Karyawan harus dipenuhi kebutuhannya dengan diberi hak-haknya secara adil dan bijaksana dan melakukan segala kemungkinan untuk mencapai manfaat bersama.

Tunjangan karyawan penting guna mencegah karyawan hijrah ke perusahaan lain, menaikkan semangat dan moral mereka. Dengan begitu, karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan. Asuhan dari perusahaan memiliki banyak manfaat dalam pemenuhan kebutuhan jiwa dan raga karyawan beserta keluarga.

Kesejahteraan termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998, yang meliputi ketentraman jiwa, martabat, tentram lahir dan batin, seluruh masyarakat untuk mencapai prestasi, kehidupan material, spiritual, dan sosial yang setinggi-tingginya, baik untuk pribadi, keluarga maupun masyarakat dengan melindungi hak dan kewajiban manusia menurut Pankashira.

Menurut Kolle (1974) dari Bintarto (1989), kebahagiaan bisa dilihat dalam berbagai sudut pandang dalam hidup, seperti:

1. Dengan melihat kualitas hidup dari perspektif materi, misalnya tempat berteduh, makanan, kemampuan berbagi.
2. Dengan melihat kualitas hidup dari perspektif fisik, contohnya kesehatan fisik dan lingkungan alam.
3. Dengan melihat kualitas hidup dari perspektif spiritual contohnya lembaga pendidikan, dan lingkungan budaya
4. Dengan melihat kualitas hidup dari perspektif spiritual contohnya moralitas, etika, dan kecocokan koordinasi.

Kesejahteraan menurut Islam memiliki dua implikasi. Artinya, kesejahteraan menyeluruh dan seimbang, dukungan pemenuhan kebutuhan pribadi, sosial, dan spiritual dalam validitas material, dan kemakmuran dunia akhirat. Al-Qur'an menjelaskan dalam QS. Al- Baqarah ayat 201-202:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ٢٠١

wa min-hum may yaqulu rabbanā ātinā fid-dun-yā ḥasanataw wa fil-ākhirati ḥasanataw wa qinā 'azāban-nār

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۖ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ٢٠٢

ulā`ika lahum naṣībum mimmā kasabū, wallāhu sarī`ul-ḥisāb

Artinya:

201. "Di antara mereka ada juga yang berdoa, “Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat serta lindungilah kami dari azab neraka.”

202. "Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang telah mereka kerjakan. Allah Mahacepat perhitungan-Nya". (QS. Al- Baqarah : 201-202)
(Terjemahan Al-Qur'an, Kementerian Agama Republik Indonesia)

Terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan sehingga daya produksi perusahaan akan meningkat. Keperluan guna meningkatkan semangat akan terus berjalan dan persaingan global terus akan terus muncul. Perusahaan harus menumbuhkan semangat guna mencapai daya produksi yang tinggi diimbangi faktor produksi dan sumber daya yang dimiliki. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan baik berupa material maupun non material diharap mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan yaitu memotivasi produktivitas dan visi karyawan, yang membantu membuat pekerjaan lebih lancar. Implementasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Al-Qur'an memiliki parameter kesejahteraan dalam ayat 3 dan 4 Surat Quraish, yang berarti "Maka sembahlah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberimu makanan untuk menghilangkan rasa laparmu dan menghilangkan rasa takutmu.

Menurut ayat tersebut, dapat kita simpulkan ada tiga parameter kesejahteraan dalam Al-Qur'an. Pertama, beribadah kepada Allah, menghilangkan rasa lapar dan menghilangkan rasa takut. Indikator pertama kesejahteraan adalah kebebasan penuh manusia terhadap Tuhan. Indikator ini merupakan perwakilan dari perkembangan mental, hal ini membuktikan jika semua parameter kesejahteraan yang didasarkan pada sudut pandang materi telah terpenuhi, tidak menjadi jaminan pemiliknyanya merasakan kebahagiaan. Bisa saja tidak pernah merasa tenang, padahal

seluruh keperluannya sudah terpenuhi. Karena kebahagiaan seseorang untuk Tuhannya, yang dengan tulus diterapkan padanya dengan penghambaan adalah parameter utama kesejahteraan (kebahagiaan esensial) seperti yang terjadi di masyarakat Bhutan, negara yang memiliki indeks kebahagiaan paling tinggi di dunia. Indikator manusia yang kedua adalah kelaparan (kepuasan keperluan konsumsi), sebelumnya disinggung dalam ayat Al-Qur'an bahwa Allah mengasihi mereka makanan untuk menghilangkan rasa lapar, keadaan ini memberi petunjuk bahwa dalam ekonomi Islam, keperluan kelaparan dikonsumsi untuk memastikan bahwa indikator (indikator) harus gunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi dan tidak boleh berlebihan, apalagi menimbun demi mengekstraksi kekayaan sebesar-besarnya. Tentunya, hal ini berlawanan dengan perintah Allah dalam surat Quraaisy di atas. Apabila yang demikian dapat terwujud, korupsi, penipuan, dan segala model kejahatan tidak akan terjadi.

Indikator ketiga yakni rasa takut, yang mana hal ini bisa menciptakan rasa aman dan nyaman. Apabila masyarakat tidak memperoleh rasa damai, aman, dan nyaman dalam berkehidupan akan mengundang berbagai model kejahatan seperti pembunuhan, korupsi, dan bentuk kejahatan lain. Allah telah memberi perintah kepada manusia untuk mencari dan menjaga harta untuk kehidupannya dan generasi yang akan datang (keturunan), seperti dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 9 :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ٩

walyakhsyallazīna lau taraku min khalfihim zurriyyatan di'āfan khāfu 'alaihim falyattaqullāha walyaqulu qaulan sadīdā

Artinya:

“Hendaklah merasa takut orang-orang yang seandainya (mati) meninggalkan setelah mereka, keturunan yang lemah (yang) mereka khawatir terhadapnya. Maka, bertakwalah kepada Allah dan berbicaralah dengan tutur kata yang benar (dalam hal menjaga hak-hak keturunannya)”. (QS An-Nisa' : 9) (Terjemahan Al-Qur'an, Kementerian Agama Republik Indonesia)

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan tentang kepedulian terhadap generasi yang lemah merupakan cerminan dari kemiskinan, yang mana itu kebalikan dari kemakmuran. Ayat ini menyarankan manusia bertawakal kepada Allah SWT guna menghindarkan diri dari kemiskinan.

Menurut Al-Ghazali (Karim, 2007), manusia bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan dengan memelihara lima tujuan dasar (maqashid syariah) yang terdiri dari agama (ad-dien), jiwa (an-nafs), akal (al-aql), keturunan (an-nasl), dan kepemilikan (al-maal).

Untuk mencapai tujuan kemakmuran, perusahaan harus memiliki pemimpin yang memberikan contoh yang baik bagi karyawannya. Selanjutnya, pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam kesejahteraan karyawannya karena kebaikan pemimpin memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Setiap kebijakan pimpinan perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan.

Kepemimpinan dibagi menjadi tiga menurut Kadarusman (2012), yaitu:

1. *Self-leadership*, yaitu menuntun diri sendiri agar tetap menjalani hidup.
2. *Team Leadership*, yaitu menuntun orang lain. Pemimpin dikenal sebagai pemimpin tim yang harus mendalami yang menjadi tanggung jawabnya, menggali keadaan bawahan, kesediaan mereka guna menyatu dan risiko dari kewajiban yang dimilikinya, serta mempunyai keharusan untuk memimpin. untuk satu sama lain bawahan mereka untuk menggali potensi mereka untuk menghasilkan prestasi.
3. *Organizational Leadership*, yang terlihat dalam kedudukan organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin organisasi yang dapat mengerti semangat perusahaan, menumbuhkan visi dan misi dalam mengembangkan bisnis, kemauan menghadapi bisnis, serta komitmen tinggi dalam memimpin perusahaan menjadi berkat untuk masyarakat.

Dalam Islam, kepemimpinan telah dicontohkan langsung oleh Nabi Muhammad SAW yang mana beliau adalah suri tauladan yang baik bagi seluruh umat manusia di bumi. Jiwa kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sudah dibangun sejak dini dimana saat usia 12 tahun yang mana pada saat itu beliau sudah

bisa membantu pamannya berdagang. Hingga pada akhirnya Nabi Muhammad memiliki usaha sendiri, menjadi entrepreneur yang profesional dan semakin membentuk jiwa kepemimpinannya. Nabi Muhammad melakoni diri sebagai intrepreneur atau pengusaha dengan empat tahapan karakter, antara lain:

1. Integrity

Kesadaran adalah karakteristik standar, fondasi terpenting dari kepribadian wirausaha, kejujuran, yang menghubungkan kepribadian positif lainnya tanpa membahayakan. Sejak kecil, Nabi Muhammad mengembangkan kepribadiannya yang jujur, sehingga ia kemudian dikenal sebagai Alamin, atau orang yang kredibel. Dia benar-benar memupuk sikap, ucapan, dan keterlibatannya atas dasar kejujuran sehingga memancarkan otoritas dan kekuatan.

2. Loyalitas adalah kualitas yang mendukung yang membangun kepercayaan banyak orang. Loyalitas mengacu pada komitmen jangka panjang. Contoh pembuktian bahwa Nabi Muhammad adalah orang yang setia adalah kesetiaannya yang sangat tinggi kepada pamannya Abu Thalib. Saat ada tawaran rekrutmen dari Khadijahra. Nabi Muhammad SAW menyerahkan keputusan kepada pamannya.

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan profesi dengan standar dan kualitas tertinggi. Nabi Muhammad memasuki lapangan ketika Hadilla La mempekerjakannya sebagai mitra dagang.

4. Spiritualitas

Spiritualitas atau spiritualitas lebih terbangun ketika Nabi Muhammad SAW menikah dengan Hadijara. Nabi Muhammad SAW menghabiskan lebih banyak waktu untuk merenung di Gua Hira daripada yang sering diceritakan dalam sejarah saja.

Dalam Islam, pemimpin bisnis harus menerapkan nilai-nilai yang sesuai dengan Syariah. Hal ini dapat ditemukan pada perusahaan atau lembaga syariah

yang pasti menerapkan nilai-nilai syariah, seperti lembaga zakat, Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan lembaga sosial lainnya.

Salah satu Lembaga sosial yaitu Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Yayasan Nurul Hayat adalah sebuah yayasan yang didedikasikan untuk bakti sosial dan dakwah di kawasan Gunung Anyar Surabaya. Yayasan Nurul Hayat didirikan pada tahun 2001. Sejak awal, Yayasan Nurul Hayat bertekad menjadi lembaga swadaya masyarakat. Yayasan Nurul Hayat awalnya dibentuk dari perkumpulan Bani Hayat, dimana H. Muhammad Molik, pendiri dan ketua Yayasan Nurul Hayat telah mengembangkan beberapa unit usaha: Jasa aqiqoh, barang bekas berkualitas, toko jamu, dan percetakan. Tujuan didirikannya unit usaha adalah untuk mengarahkan secara optimal dana zakat yang terkumpul untuk kepentingan sosial dan pendidikan. Seluruh dana ZIS dari Yayasan Nurul Hayat akan disalurkan untuk acara sosial dan pendidikan. Dana ZIS yang ada bukan digunakan untuk menggaji karyawan. Hasil keuntungan dari unit usaha digunakan untuk menggaji pegawai.

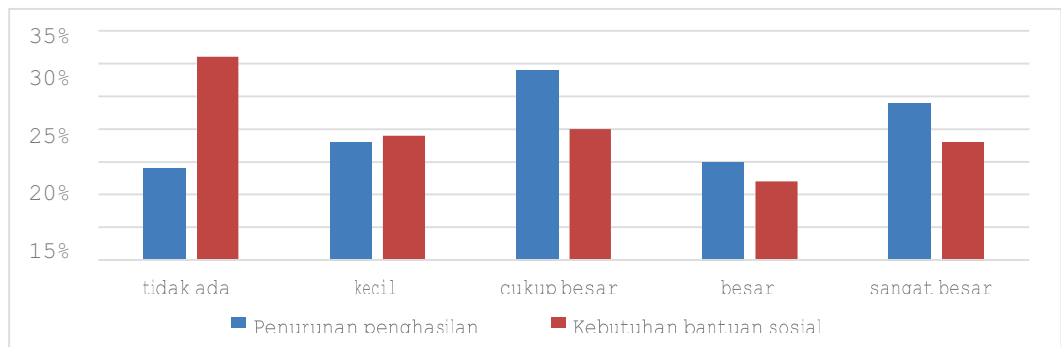
Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan. Salah satunya pandemi covid-19. Di tahun 2019 seluruh umat manusia di dunia dikagetkan dengan berita penemuan virus mematikan yang penularannya sangat cepat. Virus itu bernama corona virus. Virus yang pertama kali ditemukan di China, di Kota Wuhan. Pada awal bulan Maret 2020 virus ini sudah masuk ke Indonesia dan terus menyebar hingga muncul varian-varian baru. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia berujar dalam website resmi Kementreian Kesehatan bahwa “Corona virus merupakan bagian besar dari virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Virus ini dapat menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan manusia, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti MERS dan Sindrom Pernafasan Akut Berat atau yang bernama SARS. Corona virus jenis baru ditemukan pada manusia sejak kejadian pertama di Wuhan, China, pada Desember 2019, yang diberi nama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2) dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) “

Kemunculan corona virus jelas sangat berdampak ke seluruh negara di dunia. Sektor yang paling terdampak adalah sektor perekonomian. Meningkatnya penderita virus ini di Indonesia membuat perekonomian di berbagai bidang

mengalami penurunan. Menurut Sihaloho (2020), dampak terhadap perekonomian Indonesia yang dijelaskan dalam konferensi pers 1 April adalah sebagai berikut:

1. Ancaman gangguan kesehatan dan ancaman nyawa akibat peningkatan kasus hingga puluhan ribu orang
2. Ancaman hilangnya pendapatan, terutama bagi masyarakat miskin dan keluarga yang bekerja di sektor informal
3. Kredit macet untuk UMKM, karena UMKM tidak bisa menjalankan usahanya secara normal
4. Sistem korporasi terganggu dengan kondisi perbankan yang mungkin mengalami masalah likuiditas
5. Rupiah alami depresiasi, volatilitas pasar keuangan dan pelarian modal
Survei Lapor Covid-19 yang dilakukan bersama Laboratorium Ketahanan Sosial Nanyang Technological University (NTU) terhadap 2.895 tanggapan dari Surabaya dari 19 Juni hingga 10 Juli 2020, ada sebanyak 68% Salah satu tanggapan dari Surabaya, Jawa Timur mengatakan pendapatan mereka sempat menurun akibat pandemi Covid-19. Hanya 18% yang pendapatannya sedikit menurun dan 14% yang pendapatannya tidak berkurang sama sekali. Dengan demikian, hingga 50% tanggapan memerlukan bantuan kesejahteraan pemerintah dalam jumlah besar. Sisanya hanya membutuhkan sedikit (19%) atau tidak membutuhkan (31%) pekerja sosial.
6. Ancaman gangguan kesehatan dan ancaman nyawa akibat peningkatan kasus hingga puluhan ribu orang
7. Ancaman hilangnya pendapatan, terutama bagi masyarakat miskin dan keluarga yang bekerja di sektor informal
8. Kredit macet untuk UMKM, karena UMKM tidak bisa menjalankan usahanya secara normal
9. Sistem korporasi terganggu dengan kondisi perbankan yang mungkin mengalami masalah likuiditas
10. Rupiah alami depresiasi, volatilitas pasar keuangan dan pelarian modal

Survei Lapor Covid-19 yang dilakukan bersama Laboratorium Ketahanan Sosial Nanyang Technological University (NTU) terhadap 2.895 tanggapan dari Surabaya dari 19 Juni hingga 10 Juni 2020, ada sebanyak 68% Salah satu tanggapan dari Surabaya, Jawa Timur mengatakan pendapatan mereka sempat menurun akibat pandemi Covid-19. Hanya 18% yang pendapatannya sedikit menurun dan 14% yang pendapatannya tidak berkurang sama sekali. Dengan demikian, hingga 50% tanggapan memerlukan bantuan kesejahteraan pemerintah dalam jumlah besar. Sisanya hanya membutuhkan sedikit (19%) atau tidak membutuhkan (31%) pekerja sosial.



Gambar 2. 1 Grafik Penurunan Penghasilan dan Kebutuhan Bantuan Sosial

Responden di Surabaya akibat Covid-19

(Sumber: Databoks Kata Data)

Berhubungan dengan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisis kesejahteraan setiap kolaborator yang bekerja di Yayasan Nurul Hayat dengan kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan. Kesejahteraan karyawan diukur dengan menggunakan indikator kesejahteraan berdasarkan perspektif Islam

Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang faktor wellness karena memang kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda dan harapan dari adanya penelitian ini supaya dapat memberikan sekaligus meningkatkan pengetahuan bagi peneliti dan sejenisnya mengenai perlunya kebijakan yang

dilaksanakan oleh pihak manajemen dalam pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh.

Berdasarkan deskripsi tersebut, penulis melaksanakan penelitian yang berjudul “Kesejahteraan Karyawan Yayasan Nurul Hayat di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Syariah”.

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu meningkatkan wawasan peneliti serta isu-isu yang berhubungan dengan pentingnya kebijakan yang diterapkan oleh manajemen dalam memenuhi hak dan kewajiban pekerja dalam pendekatan berdasarkan pendekatan maqashid syariah.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kesejahteraan karyawan Yayasan Nurul Hayat di masa pandemi covid-19 yang dilihat dari perspektif maqashid syariah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sekaligus menganalisis pengelolaan kesejahteraan pegawai Yayasan Nurul Hayat dari perspektif syariah. Peneliti memfokuskan penelitiannya pada bagaimana kondisi kesejahteraan karyawan Yayasan Nurul Hayat selama pandemi covid-19 dalam perspektif maqashid syariah.

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang mana peneliti terjun langsung ke lapangan (studi kasus). Peneliti melakukan observasi langsung dan wawancara dengan narasumber yaitu pimpinan dan karyawan Yayasan Nurul Hayat untuk mengumpulkan data.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk beberapa pihak, seperti:

1. Bagi perusahaan, mampu menambah informasi pentingnya kebijakan pemimpin yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawannya melalui indikator maqashid syariah dan juga memberikan saran kepada pihak perusahaan Yayasan Nurul Hayat untuk bisa meningkatkan kualitasnya serta apabila ada kekurangan pada kinerja yayasan selama ini dapat segera diperbaiki.
2. Bagi akademisi, dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pijakan untuk penelitian lebih lanjut dalam membahas bagaimana menganalisis penanganan kesejahteraan karyawan dimasa pandemi covid-19 ditinjau dari perspektif Islam.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah referensi tentang bagaimana penanganan terhadap kesejahteraan karyawan di masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif syariah pada Yayasan Nurul Hayat.

1.6 Sistematika Skripsi

BAB 1: PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian dan menjelaskan konsep pemanfaatan dan pemberdayaan ekonomi. Bab pertama berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, ringkasan metode penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kajian teoritis dari para ahli teori dan praktisi sebelumnya tentang ilmu dan pengetahuan yang terlibat dalam penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menjelaskan landasan teori, proposisi, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan aspek-aspek agar penelitian dapat diselesaikan dengan jelas. Bab ini meliputi beberapa aspek, seperti: pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif, lingkungan penelitian, jenis dan sumber data penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data penelitian.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pandangan umum objek penyidikan dan subjek penyidikan, penjelasan hasil penyidikan, selanjutnya berikut analisa dan pembahasan penyidikan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan selama penelitian, saran penelitian yang dilakukan dan penelitian selanjutnya, kemudian daftar pustaka dan lampiran.

