

**ANALISIS MAQA>S{ID AL-SHARI>'AH IMAM AL-GHAZALI  
PADA PEMENUHAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
TENTWO COFFEE SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**KAWISWARA RAHMAN RACHMADI**

**NIM: G04217028**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN

Saya, Kawiswara Rahman Rachmadi, G04217028, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 9 Januari 2023



Kawiswara Rahman Rachmadi

NIM. G04217028

Surabaya, 2 Januari 2023

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is positioned above the printed name of the supervisor.

Dr. Bakhrul Huda, Lc., M.E.I

## LEMBAR PENGESAHAN

### ANALISIS MAQA>S/ID AL-SHARI>'AH IMAM AL-GHAZALI PADA PEMENUHAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TENTWO COFFEE SURABAYA

Oleh

Kawiswara Rahman Rachmadi

NIM: G04217028

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada  
tanggal 9 Januari 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk  
Diterima

#### Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. Bakhrul Huda, Lc., M.E.I  
NIP. 198509042019031005  
(Penguji 1)
2. H. Ahmad Mansur, BBA, MEI, MA, PhD  
NIP. 197109242003121003  
(Penguji 2)
3. Dr. Hj. Fatmah, ST., MM., RSA.  
NIP. 197507032007012020  
(Penguji 3)
4. Ahmadun Najah, M.H.I  
NIP. 197709152005011004  
(Penguji 4)

#### Tanda Tangan:



The image shows four handwritten signatures, each on a set of horizontal dotted lines. The signatures are: 1. A stylized signature for Dr. Bakhrul Huda. 2. A signature that appears to be 'Mansur' for H. Ahmad Mansur. 3. A signature that appears to be 'Fatmah' for Dr. Hj. Fatmah. 4. A signature that appears to be 'SN' for Ahmadun Najah.

Surabaya, 9 Januari 2023



Dr. Saiful Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I  
NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300  
E-mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Kawiswara Rahman Rachmadi  
NIM : G04217028  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah  
E-mail address : dimzskate@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul:

ANALISIS MAQA>S/ID AL-SHARI>'AH IMAM AL-GHAZALI PADA PEMENUHAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TENTWO COFFEE SURABAYA

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Januari 2023

Penulis

(Kawiswara Rahman Rachmadi)

## ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu topik yang menarik dan relevan untuk diteliti karena menjadi indikator penting bagi perusahaan, manajemen perusahaan, dan internal perusahaan. Dengan menilai pemenuhan kesejahteraan karyawan, perusahaan, manajemen perusahaan, internal perusahaan dapat meninjau kesejahteraan terhadap karyawan dan dapat digunakan untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *maqasid al-shari'ah* Imam Al-Ghazali pada pemenuhan kesejahteraan karyawan di Tentwo Coffee Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian empiris. Penelitian empiris merupakan penelitian yang datanya diperoleh dari fakta lapangan. Kemudian untuk menggali kesejahteraan karyawan, akan dianalisis dengan hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan yang ada dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2013, selanjutnya pemenuhan kesejahteraan akan dianalisis menggunakan *maqasid al-shari'ah* yang dikemukakan oleh Imam Al-Ghazali dengan ruang lingkup agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan, (*al-nasl*) dan harta (*al-maal*). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dengan sejumlah karyawan dan pihak manajemen Tentwo Coffee Surabaya. Data yang diperoleh akan dianalisis berdasarkan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee Surabaya sesuai dengan Undang-undang no 13 tahun 2013 tentang hak-hak perlindungan terhadap karyawan. Selain itu terpenuhinya dalam perspektif *maqasid al-shari'ah* sudah terlindungi dari tingkatan *dharuriyyah* dan *tahsiniyyah*, namun dalam *maslahah al-khasah* masih kurang terpenuhi lantaran kurangnya informasi kepada karyawan.

Pada hasil penelitian tersebut, penulis memberikan saran kepada pihak Tentwo Coffee Surabaya untuk dapat memberikan upah yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan memberlakukan kontrak kerja kepada karyawannya.

**Kata kunci:** *Maqasid Al-shari'ah*, Kesejahteraan Karyawan

## DAFTAR ISI

<b>ANALISIS MAQA&gt;S{ID AL-SHARI}&gt;‘AH IMAM AL-GHAZALI PADA PEMENUHAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TENTWO COFFEE SURABAYA.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 LATAR BELAKANG .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH.....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 RUMUSAN MASALAH .....</b>	<b>10</b>
<b>1.4 TUJUAN PENELITIAN .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 MANFAAT PENELITIAN.....</b>	<b>11</b>
<b>1.6 SISTEMATIKA PEMBAHASAN .....</b>	<b>12</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Tinjauan Teoritis .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.1 Maqa&gt;sfid Al-shari&gt;‘ah Al-Ghazali .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2 Kesejahteraan Karyawan.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.2 Karyawan .....</b>	<b>40</b>
<b>2.3 KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>45</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
<b>3.1 Lokasi Penelitian .....</b>	<b>45</b>

3.2	<b>Pendekatan Penelitian</b> .....	45
3.3	<b>Sumber Data</b> .....	46
3.4	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	47
3.5	<b>Teknik Pengolahan Data</b> .....	48
3.6	<b>Teknik Analisis Data</b> .....	49
<b>BAB IV</b> .....		<b>51</b>
<b>PEMBAHASAN</b> .....		<b>51</b>
4.1	<b>Gambaran Umum Tentwo Coffee</b> .....	51
4.1.1	<b>Profil Tentwo Coffee Surabaya</b> .....	51
4.1.2	<b>Struktur Organisasi Tentwo Coffee Surabaya</b> .....	53
4.2	<b>Deskripsi Penelitian</b> .....	54
4.3	<b>Analisis Model</b> .....	54
4.3.1	<b>Pemenuhan Kesejahteraan Karyawan pada Tentwo Coffee Surabaya</b> .....	54
4.4	<b>Pembahasan</b> .....	70
4.4.1	<b>Deskripsi Model Pemenuhan Kesejahteraan Karyawan Tentwo Coffee Surabaya</b> .....	70
4.4.2	<b>Analisis Kesejahteraan Karyawan Tentwo Coffee Surabaya Perspektif <i>Maqasid Al-shari'ah</i> Al-Ghazali</b> .....	76
<b>BAB V</b> .....		<b>89</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....		<b>89</b>
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	89
5.2	<b>Saran</b> .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>91</b>
<b>PEDOMAN WAWANCARA</b> .....		<b>94</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>96</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....		<b>96</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Tentwo Coffee.....	53
Gambar 4. 2 Wawancara dengan Bapak Christian.....	57
Gambar 4. 3 Wawancara dengan Reza .....	58
Gambar 4. 4 Wawancara dengan Fuad .....	60
Gambar 4. 5 Wawancara dengan Andry (Kiri), dan Tofa (Kanan).....	60
Gambar 4. 6 Kotak P3K.....	75
Gambar 4. 7 Foto Musholla di Tentwo Coffee .....	80
Gambar 4. 8 Foto alat Sholat di Musholla Tentwo Coffee .....	80



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Menurut Grafe, Christoph, dan Follerey dalam penelitian mellisa dan yong *café* merupakan sebuah bisnis atau perusahaan didunia *food and beverages* yang menyediakan tempat duduk dan meja untuk bersantai yang menyediakan produk minuman seperti teh, kopi serta beberapa makanan ringan maupun berat. Namun kini, dengan berkembangnya bidang perusahaan ini seiring dengan masyarakat yang semakin berkembang maka *café* sendiri telah mengalami perkembangannya juga. Mulanya *café* diperuntukkan sebagai tempat untuk bersantai, kini juga diperuntukkan sebagai tempat untuk meeting, mengadakan workshop, dan lain-lain (Mellisa & Yong, 2017).

Pada dasarnya perusahaan pasti memerlukan visi dan misi terlepas dari bidang apapun yang diambil. Hal ini berguna untuk mempermudah perusahaan dalam menjalankan perusahaannya untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan merupakan salah satu faktor penentu perusahaan dalam menjalankan operasional guna meminimalisir suatu hambatan maupun kendala yang terjadi didalam perusahaan secara keseluruhan meliputi internal maupun eksternal perusahaan (Enggardini & Fauzy, 2017).

Sumber daya dapat diartikan sebagai salah satu komponen penting unuk mencapai tujuan maupun memperoleh profit dari situasi dan

kesempatan yang ada. Dengan memaksimalkan persiapan sumber daya yang kompeten, hal ini dapat menunjang produktivitas perusahaan dalam jangka waktu yang pendek maupun jangka panjang (Ningrum, 2019).

Persaingan perusahaan yang semakin hari semakin ketat terlebih lagi dalam industri *food and beverages* atau yang biasa dikenal dengan kuliner terlebih lagi dalam industri kopi di Surabaya, sumber daya merupakan aset yang sangat dipertimbangkan karena membutuhkan mental intelektual yang kredibilitas, relasi, dan pengetahuan tentang inovasi-inovasi yang terbaru, guna memuaskan para pelanggan. Sehingga selain aset yang bersifat fisik atau *non-human resources* seperti mesin, sumber daya alam dan bahan baku maka dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkompeten dan berpengalaman dalam bidangnya (Ningrum, 2019).

Menurut Wether dan Davis dalam penelitian ningrum (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang berkemampuan, berkesiapan, dan selalu siaga dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ningrum, 2019). Sedangkan Simamora dalam penelitian Fauzan dan Nasution (2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan, penilaian, pengembangan, pendayagunaan individu maupun kelompok karyawan. Terdapatnya pendayagunaan sumber daya manusia dapat memudahkan perusahaan dalam menilai dan memahami kebutuhan dari individu karyawan, hal ini dapat digunakan perusahaan sebagai indikator

dalam mengembangkan kemampuan masing-masing karyawan (Fauzan & Nasution, 2018).

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas produktif karyawan dalam suatu perusahaan dengan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan atau yang sedang dikerjakan secara strategis, etis, sosial, dan dengan komunikasi dan koordinasi yang baik antar atasan dengan karyawan atau antar karyawan pun juga harus diperlukan untuk mengurangi atau meminimalisir kesalahpahaman atau ketidak tanggung jawaban tugas (Ni'mah & Nasif, 2016).

Pada dasarnya perusahaan dan karyawan merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan karena karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena hakekatnya perusahaan tanpa karyawan tidak akan bisa berjalan, begitu juga sebaliknya karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selain itu juga sebagai implementasi individu untuk pengembangan diri dan bentuk dari disiplin ilmu yang mereka miliki. Hal yang dapat perusahaan lakukan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan sesuai yang telah disepakati setelah karyawan melakukan kewajibannya. Tidak hanya perusahaan, sebagai karyawan yang baik maka karyawan harus sepenuhnya memberikan tenaga dan pikiran dalam pekerjaannya untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Enggardini & Fauzy, 2017). Namun, sebagian masih ada perusahaan yang

kurang atau bahkan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya yang mengakibatkan karyawan yang berganti-ganti dan tidak menetap, kehilangan motivasi kerja, malas, dan bahkan lalai terhadap tanggung jawab.

Guna meminimalisir atau bahkan mencegah terjadinya tindakan karyawan yang dapat merugikan perusahaan, maka manajemen perusahaan memiliki tugas untuk memenuhi semua tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan atau haknya dengan adil dan bijaksana, sehingga akan menimbulkan kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan (Ningrum, 2019).

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek yang penting guna meningkatkan loyalitas karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain atau bahkan perusahaan lawan bisnisnya. Maka dari itu, kesejahteraan atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus lengkap dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental para karyawan bahkan keluarga dari individu karyawan. salah satunya mempertahankan atau bahkan memperbaiki kondisi fisik dan mental dari karyawan dapat meningkatkan etos kerja dari karyawan, menurut Hasibuan dalam penelitian Enggardini dan Fauzy (2016) berpendapat bahwa kesejahteraan merupakan ganjaran dalam bentuk materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan yang berlandaskan pada kebijaksanaan. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan dapat

ditinjau sebagai upah bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terlebih lagi kepada karyawan yang sedang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan bahkan pensiun (Enggardini & Fauzy, 2017).

Negara juga telah menjelaskan tentang kesejahteraan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 bahwa kesejahteraan merupakan suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban hak asasi sesuai dengan Pancasila.

Islam memerintahkan semua umat Islam untuk melaksanakan hal-hal yang baik dan menghindari hal-hal yang dibenci Allah SWT (Bhariatta et al., 2019). Dalam Islam kesejahteraan juga sudah diatur yaitu kesejahteraan harus didapatkan secara menyeluruh bagi setiap orang. Dalam kondisi apapun seseorang harus tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam, dengan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari maka seseorang akan mendapatkan ketenangan dan ketentraman dalam hidup yang didapatkan dari lahir maupun batin (Ningrum, 2019).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

" مَا مِنْ رَجُلٍ لَا يُؤَدِّي زَكَاةَ مَالِهِ إِلَّا جُعِلَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ صَفَائِحُ مِنْ نَارٍ يُكْوَى بِهَا جَنْبُهُ وَجَبْهَتُهُ وَظَهْرُهُ، فِي يَوْمٍ كَانَ مَقْدَارُهُ خَمْسِينَ أَلْفَ سَنَةٍ، حَتَّى يُقْضَى بَيْنَ النَّاسِ، ثُمَّ يَرَى سَبِيلَهُ إِمَّا إِلَى الْجَنَّةِ وَإِمَّا إِلَى النَّارِ " وَذَكَرَ تَمَامَ الْحَدِيثِ

Artinya: "Tidak sekali-kali seseorang tidak menunaikan zakat harta bendanya melainkan akan dijadikan baginya kelak di hari kiamat lempengan-lempengan dari api, lalu disetrikakan ke lambung, dahi, dan punggungnya dalam suatu hari yang lamanya sama dengan lima puluh ribu tahun, hingga perkara hisab di antara sesama hamba diselesaikan. Kemudian diperlihatkan jalan yang akan ditempuhnya, adakalanya ke surga, dan adakalanya ke neraka." (HR. Muslim)

Ibnu Katsir dalam tafsirnya bahwa yang dimaksud dengan amal saleh ialah segala perbuatan yang selaras dengan Al-Quran dan Hadits nabi Muhammad SAW dengan melaksanakan kewajiban-kewajiban. Amal-amal saleh yang dimaksudkan mencakup seluruh aspek amal ketatan dan perbuatan baik.

Pada umumnya tujuan hukum Islam sering dirumuskan sebagai kebahagiaan hidup manusia di dunia dan di akhirat, dengan berada pada jalan yang bermanfaat dan menjauhkan atau menolak mudarat yaitu yang tidak memberikan kegunaan dalam hidup dan di kehidupan. Tujuan hukum Islam dapat dikatakan sebagai kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, individual dan sosial (Lestari, 2017).

Al-Ghazali dalam penelitian Andriana dan Prasetyo (2019) berpendapat bahwa manusia dalam menjalankan hidup harus memiliki tujuan agar mencapai kesejahteraan (*mas{lah{ah}*). Tujuan dasar tersebut dibagi menjadi lima dasar *maqas{id al-shari> 'ah*, dimana manusia harus melakukan dan pemeliharaan terhadap agama (*al-dien*), jiwa (*an-nafs*), intelektual atau akal (*al-aql*), keluarga dan keturunan (*an-nasl*), dan harta (*al-maal*). Dalam pendapat tersebut Al-Ghazali menjadikan kebaikan dunia dan akhirat sebagai tujuan yang utama sesuai dengan tujuan agama Islam (Andriana & Prasetyo, 2020).

Dalam setiap perekonomian, manusia secara individu maupun kelompok harus mengarah pada pencapaian tujuan *falah*. Islam mengartikan kesejahteraan tidak hanya menyangkut kebutuhan materi (duniawi), akan tetapi juga menyangkut dengan dunia akhirat yang mana dalam Islam kedua hal tersebut saling berhubungan (Nafiah, 2015). Sehingga dalam pencapaian tujuan-tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya insani yang efektif untuk pencapaian tujuan *falah*, tujuan ini dapat tercapai apabila kebutuhan-kebutuhan hidup manusia terpenuhi secara seimbang, dan tercukupinya kebutuhan tersebut dapat memberikan dampak *mas{lah{ah}* kepada seluruh umat (Enggardini & Fauzy, 2017).

Besar kecilnya upah merupakan tolak ukur bagi beberapa karyawan, karena karyawan akan menggunakan kompensasi tersebut atau gaji yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Terkadang kesejahteraan bisa diartikan sebagai kepuasan

hidup yang melebihi daripada kebahagiaan. Orang yang merasa berkecukupan maka akan merasa bahagia hidupnya, tanpa memiliki kekurangan apapun, jiwanya merasa tenang dan damai, dapat merasakan keadilan dalam hidupnya, tidak merasakan kemiskinan dan terbebas dari marabahaya (Ningrum, 2019).

Analisis *maqasid al-shari'ah* merupakan hal yang penting yang dapat digunakan untuk melihat sisi positif dan juga sebagai dasar untuk memperlihatkan sisi negatif yang ada dalam proses pencapaian *maslahah* (Kundara et al., 2020). Seperti karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tidak adanya pemeliharaan akal dari perusahaan kepada karyawan, ketidak sadaran karyawan untuk menunaikan ibadah ketika sedang disibukkan oleh pekerjaan, ketidak tersedianya tempat atau bahkan waktu karyawan untuk menunaikan ibadah. Hal ini bermula pada minimnya kesadaran karyawan atau perusahaan dalam mengontrol kehidupan di lingkungan kerja berdasarkan kaidah-kaidah *shari'ah* (Enggardini & Fauzy, 2017).

Sebagai agama yang universal, Islam merupakan agama yang kesempurnaan ajarannya tidak saja mengatur tentang aspek ibadah ritual semata, akan tetapi seluruh kehidupan bersosial dan berkemanusiaan yang juga meliputi budaya, politik, hukum, ekonomi, dan lain-lain (Andriana & Prasetyo, 2020). Perlindungan pada kepentingan umat ataupun publik, dimana dilihat dari tujuan ajaran tersebut, sebagai masyarakat muslim harus

berusaha untuk mendekati kondisi yang ideal dan dapat membantu seseorang meningkatkan kesejahteraan mereka secara terus menerus.

Mempertahankan karyawan merupakan suatu langkah yang baik dalam mengembangkan progresif perusahaan, termasuk juga dengan *café*, para manajer diwajibkan untuk mempertimbangkan aspek-aspek yang ada seperti fasilitas kesejahteraan karyawan sehingga dalam operasionalnya dapat berjalan sesuai dengan harapan-harapan kedepannya. Sebagai salah satu *café* yang ada di Surabaya tidaklah mudah untuk mempertahankan karyawan terlebih lagi dengan banyaknya *café-café* baru yang memberikan kesejahteraan dengan aspek yang berbeda-beda. Dengan adanya lowongan kerja pada Tentwo Coffee yang sering disebarakan dalam kurun waktu kurang dari enam bulan kerja yang memungkinkan terjadi karena adanya sebuah permasalahan yang menarik untuk diteliti untuk membantu terutama pada Tentwo Coffee dan juga akademisi yang dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi, penulis bermaksud untuk menganalisa dan meneliti *maqa>sfid al-shari>'ah* terhadap kesejahteraan karyawan dengan mengambil studi kasus pada sebuah perusahaan di Surabaya yang bergerak dibidang *food and beverages* yang bernama "TENTWO COFFEE".

## 1.2 IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH

Adapun identifikasi dan batasan masalah yang berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi dan batasan masalah meliputi:

- 1) Kurangnya kejelasan informasi yang diberikan perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 2) Kurangnya pengetahuan karyawan terkait pemberian kesejahteraan oleh perusahaan.
- 3) Kurangnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan.
- 4) Kurangnya pemenuhan kesejahteraan karyawan pada aspek-aspek tertentu.
- 5) Kurang sempurnanya kemaslahatan karyawan.

## 1.3 RUMUSAN MASALAH

- 1) Bagaimana model pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee Surabaya?
- 2) Bagaimana pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee Surabaya perspektif *maqasid al-shari'ah* Al-Ghazali?

## 1.4 TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mendeskripsikan model pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee Surabaya perspektif *maqasid al-shari'ah* Al-Ghazali.

## 1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini memuat sebuah uraian yang berisi dari masalah dalam penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat dari segi teoritis maupun praktis. Sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk peneliti maupun pembaca, diantaranya adalah:

### 1) Aspek Teoritis

Manfaat yang langsung dapat dipraktikkan atau digunakan oleh pihak-pihak yang membutuhkan, sehingga langsung dapat memberikan kontribusi pada pihak yang membutuhkan, baik bagi perusahaan, organisasi atau masyarakat, bahkan bagi peneliti sendiri. Disamping itu secara teoritis penelitian ini bisa menjadi rujukan atau bahkan referensi untuk masyarakat mengenai kesejahteraan karyawan perspektif *maqasid al-shari'ah* terlebih lagi pada Tentwo Coffee.

### 2) Aspek Praktis

Manfaat praktis yang didapat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menambah pengetahuan dan wawasan terkait kesejahteraan karyawan terhadap *maqasid al-shari'ah* terutama pada Tentwo Coffee. Selain itu manfaat bagi akademis adalah dapat menganalisa atau bahkan mengevaluasi dan menyesuaikan dengan teori yang ada dengan praktik yang terjadi di lapangan. Dan manfaat bagi praktisi adalah membantu dalam perkembangan meningkatkan atau mempertahankan kesejahteraan karyawan pada Tentwo Coffee.

## 1.6 SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk menyusun pembahasan penelitian ini secara sistematis dan terstruktur dan bertujuan agar uraian yang ada dapat dengan mudah untuk dipahami dengan baik, maka penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dan dalam setiap babnya terbagi menjadi beberapa sub-bab.

Bab pertama, pendahuluan. Bab ini berisi tentang uraian-uraian umum yang menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan penulis yaitu mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, landasan Teori. Bab ini berisi tentang landasan teori terkait dengan masalah yang diambil pada penelitian ini. Bab ini berisi tentang teori *maqasid al-shari'ah* menurut pendapat Al-Ghazali, kesejahteraan karyawan, dan karyawan.

Bab ketiga, metode Penelitian. Bab ini berisi tentang pendekatan metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian yang diangkat.

Bab keempat, hasil analisis dan pembahasan. Bab ini berisi tentang hasil gambaran umum mengenai subjek dan objek penelitian, hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan

Bab kelima, kesimpulan dan saran. Bab ini berisi tentang kesimpulan jawaban dan saran tentang topik yang diambil dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu**

Kajian teori dari penelitian-penelitian terdahulu akan digunakan sebagai perujuk keselarasan hubungan, kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Sehingga dari penelitian tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan dan permasalahan untuk dikembangkan lagi dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan pokok permasalahan yang dibahas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah antara lain yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2019) dengan judul: Kesejahteraan Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang (Analisis dalam perspektif Ekonomi Islam) didapati kesimpulan hasil dari penelitian tersebut yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang telah meliputi beberapa hal seperti adanya pemberian uang makan dan transportasi, pemberian THR, adanya tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, tersedianya fasilitas ibadah, kebijakan cuti, dan pemberian reward atau penghargaan. Sedangkan secara pandangan ekonomi Islam maka didapati karyawan pada perusahaan tersebut sudah mencapai tingkat kesejahteraan yang terdapat dalam Islam yaitu telah terlengkapinya lima indikator kesejahteraan yang meliputi: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Ningrum, 2019).

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriana & Prasetyo (2020) dengan judul: Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya juga menyatakan bahwa seluruh karyawan merasa jika kebutuhan mereka sudah sangat terpenuhi dan sudah sesuai dengan kaidah *maqashid al-shari'ah* dengan dekatnya jarak menuju masjid dan diadakannya pengajian setiap bulannya. Selain itu, perusahaan juga telah memberikan hadiah berupa pemberangkatan ibadah haji dan umroh setiap tahunnya. Selain itu yayasan Nurul Hayat Surabaya juga tidak membebankan biaya akomodasi kepada karyawannya yang ditugaskan untuk terjun ke lapangan, melainkan seluruh biaya transportasi telah ditanggung oleh yayasan. Selain itu, yayasan juga menanggung kesehatan karyawan maupun keluarga dari karyawannya melalui BPJS. Sedangkan dari segi akal, yayasan juga memberikan beasiswa kepada para karyawannya yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tidak hanya itu, yayasan juga memberikan beasiswanya kepada anak daripada karyawannya yang akan daftar ke sekolah (Andriana & Prasetyo, 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Enggardini & Fauzy (2017) yang berjudul: Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao. Pada penelitian yang dilakukan ini didapati kesejahteraan bagi karyawan pusat penelitian kopi dan kakao masih pada peringkat dharurriyat. Hal ini dapat dilihat dari kelima aspek yang pertama yaitu agama secara aspek ini karyawan sudah disediakan tempat untuk

sholat oleh pusat penelitian kopi dan kakao. Sedangkan dalam aspek jiwa sudah terpenuhi dengan asuransi kesehatan penuh dari pihak manajemen, namun setelah adanya program BPSJ kesehatan, program asuransi kesehatan dari manajemen dialihkan pada BPJS kesehatan. Dari aspek akal, pengembangan karyawan berupa jenjang pendidikan karyawan khususnya penelitim serta manajemen pusat penelitian kopi dan kakao telah memeberikan fasilitas pelatihan yang dilakukan secara rutin dan dianggarkan setiap tahunnya. Dari aspek keturunan, pusat penelitian kopu dan kakao memberikan cuti bagi karyawan yang tengah hamil dan melahirkan bahkan cuti haid, serta pemberian fasilitas persalinan, aspek harta, di pusat penelitian kopi dan kakao dipenuhi dengan pemberian gaji pada karyawannya secara tepat waktu dan insentif lain seperti jasa produksi, tunjangan prestasi, honor menjadi narasumber seminar atau pelatihan, dan THR (Enggardini & Fauzy, 2017).

Penelitian yang ditulis oleh Rahman & Faizah (2020) dengan judul: Kesejahteraan Dalam Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat Kota Surabaya. Menyatakan bahwa indikator kesejahteraan dapat dikatakan sudah sejahtera, karena ukuran kesejahteraan menurut masing-masing karyawan bukanlah semata-mata hanya harta saja. Tetapi nilai atau value keislaman dan ketaqwaan kepada Allah SWT menjadi faktor utama. Dalam segi indikator *maqashid al-shari'ah* dari segi pemeliharaan agama dapat diketahui bahwa karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan agama mereka karena adanya faktor

ketidak terbatasan dalam melaksanakan ibadah. Sehingga mereka lebih fleksibel dalam mengerjakan ibadah mereka. Dari segi memelihara jiwa, karyawan sudah diberikan fasilitas BPJS kesejahteraan atau ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan jiwa mereka. Dari segi akal, pemberian pelatihan yang dilakukan di badan amil zakat dan lembaga amil zakat sudah cukup sering dilakukan. Dari segi keturunan, secara tidak langsung karyawan berupaya untuk mengutamakan pendidikan agama dengan cara memberikan pendidikan berbasis Islam. Dari segi harta, pembayaran kompensasi atau insentif kepada karyawan juga telah dilakukan bahkan jika ada tugas atau dinas luar (A. D. Rahman & Faizah, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Rinawati & Rozi (2020), dengan judul Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT GREENFIELD INDONESIA Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang) mendapati bahwa terdapat fakta terwujudnya kesejahteraan pegawai Greenfield, dimana salah satu dari kelima informan saja yang dapat mewujudkan kesejahteraan sesuai dengan *maqashid al-shari'ah*. Hal ini disebabkan karena pegawai yang lain berumur masih sangat muda yang mengakibatkan keinginan untuk beribadah masih kurang serta pengalaman kerja yang sangat kurang (Rinawati & Rozi, 2020).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany et al (2013), berjudul Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat

Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik), menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis terhadap semangat dan prestasi kerja, sementara program kesejahteraan bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat dan prestasi kerja. Peneliti berpendapat bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif berjalan dengan baik secara bersamaan, dengan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja kompartemen SDM PT Petrokimia Gresik (Ramadhany et al., 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfuz, Rahman, Mongkito (2022), yang berjudul Peran Industri Perkebunan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus PT Jhonlin Batu Mandiri), mendapati bahwa dengan berdirinya PT Jhonlin Batu Malang telah memberikan dampak pada masyarakat baik dalam bidang ekonomi, sosial, agama. Hal ini juga selaras dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2009, dan juga dengan konsep *maqashid al-shari'ah*, dimana kedua hal tersebut selalu mengkaitkan kesejahteraan, dimana kebutuhan kebutuhan material, spiritual, dan sosial harus terpenuhi dan dapat dijalankan di kehidupan dan menjalankan perintah agama dengan baik (M. Rahman & Mongkito, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni'mah & Nasif (2016), yang berjudul Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia, mendapati bahwa dimensi-dimensi

*maqashid al-shari'ah* secara keseluruhan yang paling dominan menurut penulis adalah kebutuhan *dharuriyat*, yaitu berupa gaji, namun penelitian dilapangan menemukan bahwa kebutuhan *dharuriyat* terpenuhi bagi pekerja yang masih lajang, sedangkan yang telah berkeluarga masih belum terpenuhi, dan masih terbebani oleh adanya potongan gaji yang tidak semestinya oleh perusahaan (Ni'mah & Nasif, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Kundara, Romdhon, Kartiko (2020), yang berjudul Analisis Penerapan Maqashid Syariah dalam *Corporate Social Responsibility* pada PT BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut, menyatakan bahwa kelima aspek *maqashid al-shari'ah* dalam *corporate social responsibility* telah terpenuhi dengan sangat baik. Dimana program-program CSR dapat menyentuh kebutuhan dasar masyarakat sekitar untuk mencapai kesejahteraan (Kundara et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Hudiawan (2020) yang berjudul Kesejahteraan Masyarakat Dalam Tinjauan Maqashid Syariah (Studi Kasus Di Desa Pujon Kidul Kabupaten Malang), menyatakan bahwa dalam menjaga agama masyarakat mendalami dan memperkuat pemahaman terhadap agama yang menjadikannya sebagai prioritas utama. Sedangkan dalam menjaga jiwa mendapatkan dukungan kesehatan dan kegiatan spiritual dalam kehidupan sehari-hari. Dalam menjaga akal masyarakat mengikuti program-program pelatihan dan mengembangkan intelektual melalui pendidikan. Dalam menjaga keturunan masyarakat memiliki wadah untuk generasi muda yang berkarya dan berinovasi, dengan

mengikutsertakan generasi muda dalam pengembangan SDM. Dalam menjaga hata masyarakat melakukan kepemilikan faktor produksi, dan keikutsertaan dalam pelatihan pengembangan hasil produksi, dan kesempatan kerja (Hudiawan, Hari Farhan, 2020).

Dalam penelitian terdahulu diatas maka penulis melanjutkan penelitian dengan membahas topik yang sama yaitu *maqa>sfid al-shari>'ah* dimana yang menjadi pembeda dari penelitian ini dengan penelitian diatas ialah pendapat tentang *maqa>sfid al-shari>'ah* yang digunakan adalah pendapat Al-ghazali yang digunakan untuk menganalisis pemenuhan kesejahteraan karyawan. Selain itu perbedaan objek yang diteliti juga merupakan pembeda dari penelitian diatas.

## **2.2 Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1 *Maqa>sfid Al-shari>'ah* Al-Ghazali**

#### **A. Latar belakang Al-Ghazali**

Al-Ghazali memiliki nama asli Abu Hamid bin Muhammad bin Ahmad al-Ghazali al-Tusi al-Shafi'i. Beliau dilahirkan di tahun 450 H atau 1059 M di desa yang bernama *Ghazalah* di pinggiran benteng kecil bernama Tus di utara Khurasan Iran. Beliau dulu dikenal dengan nama Abu Hamid karena memiliki anak yang bernama Hamid. Akan tetapi beliau lebih dikenal dengan nama Al-Ghazali. Ada dua pendapat sejarawan terkait pemberian nama Al-Ghazali. Pertama bahwa nama Al-Ghazali didasarkan pada area tempat kelahirannya yang bernama *Ghazalah*. Kedua Al-Ghazali

di referensikan pada pekerjaan ayahnya yang bekerja sebagai penenun dan pedagang kain tekstil yang disebut *ghazzal* (Sulaiman et al., 2014).

Al-Ghazali dilahirkan di keluarga yang berkedudukan sederhana dan penganut Islam yang taat. Ayahnya adalah seorang yang saleh, rendah hati dan ahli tasawuf yang tidak memakan diluar dari hasil jerih payahnya sendiri. Ayahnya adalah seorang yang giat akan pengetahuan dengan harapan bahwa anaknya Al-Ghazali tumbuh menjadi orang yang terpelajar dan bermanfaat untuk Islam (Zaini, 2017).

Ketika remaja Al-Ghazali berhijrah ke kota Jurjan dan berguru kepada Abu Nashar al-'Isma'il dan dilanjutkan ke Naisabur dan belajar kepada Abu al-Maali al-Juwaini yang mendapat gelar Imam al-Haramain. Disinilah Al-Ghazali mempelajari kalam al-'Asy'ari dengan bersungguh-sungguh dan menguasainya. Berselang beberapa waktu setelah belajar kepada Imam al-Haramain, al-Ghazali berkunjung ke kota Askar bertujuan menemui Nidzam al-Mulk sebagai Perdana Menteri Bani Saljuk. Dan akhirnya Nidzam mengangkat al-Ghazali sebagai guru di Universitas Nidzamiyah di Baghdad (Paryadi & Haq, 2020).

Di kota Baghdad ini ketika berumur 34 tahun, nama al-Ghazali semakin dikenal dan disambut hangat serta dihormati, dalam kesaksian yang dipaparkan oleh Abdu al-Ghafir al-Farisi yang hidup dimasa yang sama dengan al-Ghazali seperti yang dituturkan oleh al-Subki yang mana ketenaran al-Ghazali hanya setingkat di bawah Imam Khurasan dalam

mengalahkan ketenaran para pejabat dan menteri Bani Saljuk (Syafiril & M, 2017).

Pada akhir hayatnya, al-Ghazali menghabiskan sisa hidupnya dengan membaca Al-Qur'an, Hadits dan juga mengajar. Beliau mendirikan madrasah di samping rumahnya yang diperuntukan kepada para santri yang mengaji dan tempat berkhalawat bagi para sufi. Tepat dihari senin tanggal 14 jumadatsaniyah 505H/18 desember 1111 M Imam al-Ghazali tutup usia di umurnya yang ke 55. Beliau dimakamkan tepat disebelah tempat khalwatnya (Suhada, 2020).

Al-Ghazali telah menuangkan pikirannya pada berbagai macam fenomena seperti ekonomi, sosial, dan budaya. Diantara pemikirannya, beliau tuangkan pada beberapa karyanya yang secara jelas dan terperinci telebih persoalan ekonomi seperti dalam kitab *al-Mustashfa Mizan*, *al-Tibr al-Masbuk fi Nasihat al-Muluk*, serta karyanya yang paling fenomenal *ihya' ulumu al-din* (Hasibuan et al., 2021).

B. Definisi *Maqa>sfid Al-shari>'ah*

Dari segi kata *maqa>sfid al-shari>'ah* terdiri dari dua kata yaitu "*maqa>sfid* " dan "*al-shari>'ah*" yang dari masing-masing kata tersebut memiliki arti sendiri-sendiri. *Maqa>sfid* adalah bentuk plural (*jama'*) yang asal katanya berajar dari kata verbal "*qasfhada*", yang memiliki arti bertujuan, berkeinginan dan berkesengajaan. Sedangkan kata *shari>'ah* secara harfiah berarti sumber kehidupan. Kata *shari>'ah* (tunggal) jamak *shara>'i* memiliki arti sebagai segala yang telah diisyaratkan oleh Allah

SWT kepada hambanya berupa aturan hukum. *Shari>'ah* dapat diartikan sebagai peraturan (Khatib, 2018).

Secara etimologis *maqa>sfid al-shari>'ah* adalah tujuan Allah SWT dalam pembuatan hukum dan menetapkan hukum kepada hambanya, dimana hal utama dalam implementasi *shari>'at* itu untuk memudahkan dalam mewujudkan kemaslahatan umat manusia (Khatib, 2018).

### C. Ruang Lingkup *Maqa>sfid Shariah* Al-Ghazali

*Maqa>sfid shariah* atau tujuan-tujuan *shari>'ah* yang dikemukakan oleh Al-Ghazali, dalam memelihara hal ini beliau membagi dua aspek yaitu dari aspek eksistensi dan ketiadaan merujuk pada konsep Al-Ghazali adalah sebagai berikut:

#### 1. Memelihara Agama (*Hifdz al-din*)

Ibadah adalah bagian utama dalam menegakkan dan melestarikan agama karena hal tersebut dapat memperkuat iman yang berada dalam hati. Keyakinan merupakan kekuatan pertama dan ibadah merupakan perwujudan dari keyakinan. Dan ini telah dijelaskan dalam Al-Quran dan Hadits (Saleh, 2008).

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: "Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku." (QS. Az-Zariyat 51: Ayat 56)

Rasullullah SAW juga telah menjelaskan tentang ibadah dalam haditsnya.

جُعِلَتْ لِي الْأَرْضُ مَسْجِدًا وَظُهُورًا وَأَيُّمَا رَجُلٍ مِنْ أُمَّتِي أَدْرَكْتُهُ الصَّلَاةَ فَلْيُصَلِّ

Artinya: "Telah dijadikan bumi untukku sebagai tempat bersujud dan bersuci. Maka barangsiapa dari umatku yang mengetahui datangnya waktu shalat, hendaklah dia segera shalat." (HR Bukhari).

Al-Ghazali berkata bahwa tujuan ibadah adalah agar seseorang mati mencintai Tuhan dan mengenal Tuhan. Dan ibadah merupakan pemikiran yang mengarah pada pengetahuan dan kewaspadaan pada kebenaran yang merupakan kemuliaan bagi Allah SWT. Oleh karena itu, tidak ada jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu ilmu Allah SWT yang hakiki, kecuali melalui ibadah dan iman yang dibuktikan melalui sebab-sebab dan dalil-dalilnya, serta berpegang teguh pada ibadah (Saleh, 2008).

Menjaga agama pada aspek eksistensi, Al-Ghazali menuturkan dengan cara beriman kepada Allah SWT, melaksanakan ibadah yang diajarkan oleh agama (Saleh, 2008). Sedangkan dalam aspek ketiadaan, Al-Ghazali menuturkan dengan memberikan peringatan terhadap politeisme, berjihad di jalan Allah SWT, melarang sihir (Saleh, 2008).

## 2. Memelihara jiwa (*Hifdz al-nafs*)

Dari apa yang disyariatkan oleh Allah SWT untuk menegakkan kehidupan dan memelihara jiwa, serta pentingnya untuk makan dan minum untuk memelihara kehidupan. Diantara tujuan makan dan minum juga ada ibadah jika tujuannya untuk mencari pertolongan dalam agama dan tujuan makan adalah

kelangsungan hidup dan kekuatan ibadah. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ۞

Artinya: “Allah berfirman, “Wahai para rasul! Makanlah dari (makanan) yang baik-baik, dan kerjakanlah kebajikan. Sungguh, Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mu’minun 23: ayat 52)

Dengan hadits Rasulullah SAW tentang makan sebagaimana beliau bersabda.

يَا سَعْدُ، أَطْبَبَ مَطْعَمَكَ تَكُنْ مُسْتَجَابَ الدَّعْوَةِ، وَالَّذِي نَفْسُ مُحَمَّدٍ بِيَدِهِ، إِنَّ الْعَبْدَ لَيَقْذِفُ اللَّقْمَةَ الْحَرَامَ فِي جَوْفِهِ مَا يُتَقَبَّلُ مِنْهُ عَمَلٌ أَرْبَعِينَ يَوْمًا

Artinya: “Wahai Sa’d, perbaikilah makananmu, niscaya doamu mustajab (dikabulkan). Demi Dzat yang menggenggam jiwa Muhammad, sesungguhnya seorang hamba yang melemparkan satu suap makanan haram ke dalam perutnya, maka tidak diterima amalnya selama 40 hari.” (HR At-Thabrani).

Al-Ghazali berkata bahwa tujuan orang berakal adalah menemui Allah SWT di akhirat, dan tidak ada jalan untuk itu kecuali hanya melalui ilmu dan amal. Dan tidak mungkin untuk melaksanakannya kecuali dengan badan yang sehat dan suci yang merupakan keamanan tubuh dengan makan dan minum (Saleh, 2008).

Selain itu Al-Ghazali juga menyebutkan bahwa kebolehan makan dan minum selain untuk menjaga diri, hal tersebut juga memiliki tujuan lain sebagai sarana untuk memperoleh pahala dan

melunasi beban (Saleh, 2008). Dari aspek keberadaan dalam menjaga jiwa Al-Ghazali menuturkan untuk melaksanakan pernikahan untuk menjaga eksistensi manusia agar tidak punah, makan dan minum dari yang halal, mengizinkan larangan apabila terdesak untuk keselamatan jiwa. Selanjutnya dari aspek ketiadaan Al-Ghazali memberikan contoh dengan cara melarang menyerang diri sendiri atau orang lain yang mengarah pada pembunuhan baik secara fisik maupun moral (Saleh, 2008).

### 3. Memelihara Akal (*Hifdz al- 'aql*)

Allah SWT telah menganugerahkan manusia dengan akal dan membedakannya dengan makhluk lainnya. Alam semesta diciptakan untuk melayani hidup manusia sehingga diharuskan untuk menggunakan pikirannya untuk memanfaatkan nikmat Allah SWT untuk menjadi khalifah di bumi (Saleh, 2008).

Sesuai dengan isyarat yang diberikan oleh Allah SWT yang mana mengharuskan setiap umat-Nya untuk selalu menjaga dan menganjurkan untuk memanfaatkan dengan baik akal dalam mendapat dan mengembangkan ilmu dan juga melarang seluruh hal yang dapat merusak atau melemahkan akal. Al-Quran telah memperhatikan akal dan menyebutkannya.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil

*pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat.” (QS. Al-Baqarah 1: ayat 269).*

Sebagaimana nabi telah bersabda tentang ilmu dalam haditsnya.

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya: *"Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga."* (HR Muslim).

Al-Ghazali berpendapat bahwa akal merupakan sumber ilmu, titik utamanya, dan merupakan landasannya. Ilmu mengalir seperti buah dari pohon maka bagaimana hal itu tidak dimuliakan karena itu adalah sarana kebahagiaan dunia dan akhirat. Karena hal ini merupakan instrumen pemahaman, pembawa kepercayaan, dan pikiran harus dipertahankan dengan baik (Saleh, 2008).

Al-Ghazali juga berkeyakinan bahwa ilmu-ilmu yang disyariatkan oleh Allah SWT untuk mencapai tujuan yang mulia, yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat. Dan tujuan penciptaan ini dikelompokkan dalam agama dan dunia, dan tidak ada sistem agama kecuali dengan sistem dunia, karena dunia adalah sarana untuk menuju akhirat (Saleh, 2008). Dalam menjaga akal dari aspek eksistensi Al-Ghazali memberikan beberapa contoh seperti ilmu yang bermanfaat, mengembangkan persepsi mental dengan berpikir dan melihat. Sedangkan dari aspek ketiadaan beliau menuturkan

larangan meminum minuman keras, dan memberikan hukuman kepada orang yang meminum alkohol (Saleh, 2008).

4. Memelihara keturunan dan kehormatan (*Hifdz al-nasl*)

Memelihara keturunan dalam Islam dapat dilihat dengan adanya isyarat untuk melaksanakan pernikahan dan melarang zina. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan perkawinan yang sah dan menghasilkan keturunan yang sah yang berasal dari ayahnya.

Perkawinan adalah salah satu hukum Allah dalam ciptaan-Nya. Seperti dalam firman-Nya dalam Al-Quran.

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah Dia menciptakan pasangan-pasangan untukmu dari jenismu sendiri, agar kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan Dia menjadikan di antaramu rasa kasih dan sayang. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.” (QS. Ar-Rum 30: Ayat 21)

Sebagaimana yang telah disabdakan oleh Rasulullah SAW tentang menikah dalam haditsnya.

وَقَالَ عَلَيْهِ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ: {مَا أَطْعَمْتَ زَوْجَتَكَ فَهُوَ لَكَ صَدَقَةٌ}

Artinya: Dari Al-Miqdam bin Ma'di Kariba, Rasulullah SAW bersabda: “Apa yang kamu nafkahkan kepada istrimu, maka bagimu hal itu adalah sedekah.” (HR Ahmad dan Ath-Thabarani).

Al-Ghazali berpendapat bahwa konsekuensi dari tidak menikah adalah maraknya keburukan, bercampurnya garis

keturunan, dan masuknya kekejian. Hal ini merupakan bahaya besar dan kejahatan yang luar biasa bagi individu dan masyarakat di dunia dan akhirat. Dan beliau menyebutkan sebagian tentang pernikahan dan tujuannya adalah tentang mempertahankan diri dan membantu melestarikan keturunan sehingga menjadi keturunan yang sah (Saleh, 2008). Dalam aspek menjaga eksistensi Al-Ghazali mengemukakan dengan melaksanakan pernikahan untuk menghindarkan zina. Dalam aspek ketiadaan Al-Ghazali menuturkan larangan untuk berbuat zina (Saleh, 2008).

#### 5. Memelihara Harta (*Hifdz al-maal*)

Harta adalah kebutuhan pokok setiap umat manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Akan tetapi ada beberapa tata cara dalam memperoleh harta tersebut. Mulai dari harta yang harus didapatkan dengan cara yang halal, harta haruslah digunakan untuk berbuat kebaikan.

أَلْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَةُ الصَّالِحَةُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ نَوَابًا وَخَيْرٌ أَمَلًا

Artinya: “Harta dan anak-anak adalah perhiasan kehidupan dunia tetapi amal kebajikan yang terus-menerus adalah lebih baik pahalanya di sisi Tuhanmu serta lebih baik untuk menjadi harapan.” (QS. Al-Kahf 18: Ayat 46).

إِنَّ أَحْسَابَ أَهْلِ الدُّنْيَا هَذَا الْمَالُ

Artinya: “Sesungguhnya ahsab (kemuliaan) bagi penduduk dunia adalah harta” (HR. Ahmad)

Al-Ghazali mengatakan bahwa setiap orang yang berurusan dengan riba maka mereka telah mengingkari berkah. Karena uang diciptakan untuk manusia bukan untuk diri sendiri. Kebijakan adalah ketika mencari keadilan dengan tidak berurusan dengan riba dan menjadikan uang sebagai alat untuk berdagang (Saleh, 2008).

Dalam menjaga harta dari segi eksistensi Al-Ghazali menuturkan dengan cara mendapatkan penghasilan yang cukup, menjaga warisan, bersedekah. Sedangkan dari segi ketiadaan Al-Ghazali menuturkan dengan larangan memakan uang orang lain, menjaga harta dengan melarang pemborosan, memberikan hukuman untuk pencurian (Saleh, 2008).

D. *Mas{lah{ah* sebagai substansi *Maqa>{id Al-shari> 'ah*

Al-Ghazali mengartikan *mas{lah{ah* merupakan dari penciptaan kelima prinsip yang harus dijaga. Dari kelima prinsip itu adalah menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta.

Maka segala sesuatu yang termasuk melindungi kelima dasar ini merupakan suatu keharusan, dan segala sesuatu yang melewati atau menolak prinsip-prinsip ini akan merusak kemaslahatan (Saleh, 2008).

Al-Ghazali juga menegaskan bahwa kelima kepentingan *maqa>{id al-shari> 'ah* merupakan kepentingan yang wajib dilestarikan. Dan merupakan hal yang tidak mungkin apabila kelima kepentingan tersebut tidak dimasukkan dalam agama. Oleh karena itu, hukum tidak berbeda

seperti dengan larangan perselingkuhan, pembunuhan, perzinahan, pencurian, dan mabuk-mabukan (Saleh, 2008).

Pada umumnya, terciptanya tujuan *shara'* ini adalah untuk kemaslahatan umat manusia secara keseluruhan. Baik kemaslahatan di dunia maupun di akhirat. Hal ini juga telah disebutkan dalam Al-Quran.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: *“Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam.”* (QS. An-Anbiya' 21: Ayat 107).

Hal ini diperkuat pada sabda Nabi Muhammad SAW yang pada haditsnya.

عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الْأَنْصَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا : أَنَّ رَجُلًا سَأَلَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ : أَرَأَيْتَ إِذَا صَلَّيْتُ الْمَكْتُوبَاتِ ، وَصُمْتُ رَمَضَانَ ، وَأَخْلَلْتُ الْحَلَالَ ، وَحَرَمْتُ الْحَرَامَ ، وَلَمْ أَزِدْ عَلَى ذَلِكَ شَيْئًا ، أَدْخُلُ الْجَنَّةَ ؟ قَالَ : نَعَمْ .

Artinya: *“Dari Abu Abdullah, Jabir bin Abdullah Al Anshary radhiallahuanhuma: Seseorang bertanya kepada Rasulullah shallallohu ‘alaihi wa sallam, seraya berkata: Bagaimana pendapatmu jika saya melaksanakan shalat yang wajib, berpuasa Ramadhan, Menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram dan saya tidak tambah sedikitpun, apakah saya akan masuk surga? Beliau bersabda: Ya. (HR. Muslim)*

Dalam hal ini Al-Ghazali berpendapat bahwa pentingnya memberikan batasan pada kemaslahatan ini agar *shari>'ah* tidak gagal dalam mengatasi keinginan-keinginan seseorang yang tidak ada habisnya dan berlipat ganda. Karena hal tersebut Al-Ghazali membatasi

kemaslahatan dengan menjaga kelima prinsip dasar *maqasid shari'ah* dan agar prinsip tersebut dapat menyebar ke semua orang karena hal tersebut merupakan kemaslahatan umat di dunia dan akhirat (Saleh, 2008).

*Maslahah* diputuskan berdasarkan pertimbangan *shari'ah* dan tidak bergantung pada keinginan seseorang dan keinginan semata yang dianggap benar oleh seseorang. Hal ini seperti dengan ketidaktahuan manusia tentang kepentingannya sendiri dan mengikuti perkara yang dapat membahayakan yang dianggap benar seperti akal dan argumentasi yang merupakan pengetahuan manusia untuk kepentingan diri sendiri, dan untuk mencari apa yang menguntungkan untuk mengurangi kerugian yang sedang dialami (Saleh, 2008). Al-Ghazali membatasi kemaslahatan dengan hal-hal berikut:

1. Termasuk dalam *maqasid shari'ah*, kemaslahatan yang harus ditentukan berdasarkan pada pemeliharaan kelima perkara *shari'ah*. Sesuai dengan pendapat Al-Ghazali bahwa kemaslahatan adalah niat menjaga *shari'ah* dan *shari'at* sehubungan dengan adanya kelima prinsip agama, jiwa, akal, keturunan dan harta (Saleh, 2008).
2. Tidak bertentangan dengan *ijma'* dan *nash*, artinya kemaslahatan memiliki dasar hukum, bukan karena keinginan dan nafsu. Al-Ghazali mengacu aturan ini dengan berpendapat bahwa kemaslahatan tidak diciptakan melainkan diikuti didalamnya. Suatu perkara yang tidak berdasarkan dengan *nash* dan

bertentangan dengan kitab, sunnah, dan *ijma'* tidak dianggap sebagai kemaslahatan (Saleh, 2008).

3. Kemaslahatan yang pasti (*al-mas{lah{ah yaqinia*), yang berarti bahwa mujtahid atau yang melihatnya mengetahui suatu perkara secara pasti, bukan berpikir, dan berspekulasi atau meragukan adanya kemaslahatan dalam sebuah perkara. Seperti contoh yang dipaparkan oleh Al-Ghazali bahwa tentang mencegah orang miskin yang memotong pahanya untuk dimakan sampai dia menemukan makan, perkara ini merupakan hal yang pasti (definitif), namun apabila terdapat kecurigaan terhadap adanya kemaslahatan lebih yang muncul dari *ijtihad*, maka perkara ini akan berstatus dalam kepastian karena adanya dominasi kepentingan yang dipertimbangkan secara hukum jika tidak definitif. Dan itu cukup untuk membuktikan bahwa dominasi kepentingan dipertimbangkan untuk kemaslahatan (Saleh, 2008).

4. Kemaslahatan secara keseluruhan (*al-mas{lah{ah kulliyat*), yang dalam artian tidak terbatas pada satu golongan dan merugikan golongan lain. Al-Ghazali dalam hal ini menyebutkan kondisi ini dan memberikan contohnya seperti tidak ada kesepakatan di dalamnya menjadikan kemaslahatannya tidak total dan perkara ini sama dengan jika akan menyelamatkan sebuah kapal yang akan tenggelam dengan membuang salah satu dari orang yang berada dalam kapal tersebut maka kapal tersebut akan selamat, dan Al-

Ghazali berkata bahwa bukan kemaslahatan total jika sejumlah orang binasa karenanya. Namun, apabila dengan adanya kesepakatan diantara semua karena sebuah perkara untuk kepentingan karena hal ini diperlukan untuk semua ahli hukum tanpa kecuali karena aturan yurisprudensi asli dimana kebutuhan mengizinkan larangan (Saleh, 2008).

Selanjutnya, Al-Ghazali membagi kemaslahatan menjadi tiga bagian yaitu *mas{lah{ah* menurut kepentingan *shari'at*, mempertimbangkan kekuatan dan pengaruhnya, mempertimbangkan keumuman dan kekhususannya.

1. *Mas{lah{ah* menurut kepentingan *shari>'ah*

a. *Mas{lah{ah mu'tabarah*, perkara yang telah ditetapkan oleh *shari>'ah* untuk memelihara dan menjadi pertimbangan, seperti contoh yang diberikan oleh Al-Ghazali bahwa sesuatu yang memabukkan hukumnya haram karena untuk menjaga akal yang menjadi dasar *shari>'ah* (Saleh, 2008).

b. *Mas{lah{ah mulghah*, kemaslahatan yang ditolak oleh pertimbangan *shari>'ah* tertentu, akan tetapi *shari>'ah* tetap menjadi acuan dalam penolakan tersebut. Maka apabila sesuatu tersebut yang dibayangkan sebagai *mas{lah{ah* dan bertentangan dengan *shari>'ah* akan tertolak dan tidak diperhitungkan (Saleh, 2008).

c. *Mas{lah{ah mursalah*, merupakan kemaslahatan mutlak yang dalam *shari>'ah* tidak ada keabsahannya maupun pertimbangannya. Al-Ghazali mengatakan bahwa *mas{lah{ah mursalah* ialah pelestarian terhadap tujuan yang sah, dan dimaksudkan untuk mengikuti *ijma'*, *nash*, dan *shari'at* (Saleh, 2008).

2. *Mas{lah{ah* dengan mempertimbangkan kepentingannya, dalam hal ini Al-Ghazali membagi kemaslahatan menjadi tiga bagian dengan memberikan tujuan pelengkap (*mukamilat al-maqa>{id al-khamsah*) yaitu:

a. *Mas{lah{ah dharuriyyah*, Al-Ghazali membatasi kebutuhan ini meliputi pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Selanjutnya dalam tujuan memelihara kebutuhan primer (*mukamilat al-maqa>{id al-dharuriyyah*), Al-Ghazali menjelaskan bahwa sedikit anggur dilarang karena dapat memabukkan dan segala sesuatu yang memabukkan diukur terhadapnya (Saleh, 2008).

b. *Mas{lah{ah hajiyyah*, Al-Ghazali menyebutkan bahwa kebutuhan ini kebutuhan sekunder, namun dapat menjadi penunjang dalam memperoleh kemaslahatan. Dalam tujuan pelengkap kebutuhan sekunder (*mukamilat al-maqa>{id al-hajiyyah*), Al-Ghazali menjelaskannya dengan mempertimbangkan mas kawin yang setara dengan anak

dibawah umur, karena ini tidak diperlukan dalam niat pernikahan, namun mereka menganggap bahwa hal ini untuk kelanggengan pernikahan dan melengkapi keintiman diantara pasangan (Saleh, 2008).

c. *Mas{lah{ah tahsiniyah*, Al-Ghazali mendefinisikan *al-tahsiniyah* sebagai kebutuhan tersier, yang berfungsi untuk memfasilitasi dalam kemaslahatan. Dalam tujuan pelengkap kebutuhan tersier (*mukamilat al-maqas{id al-tahsiniyah*), Al-Ghazali menjelaskan seperti menggunakan tangan kanan untuk mengambil Al-Quran dan tangan kanan untuk menghilangkan najis (Saleh, 2008).

3. *Mas{lah{ah* mempertimbangkan keumuman (*al-ammah*) dan kekhususannya (*al-khasah*)

a. *Mas{lah{ah al-ammah*, Al-Ghazali mendefinisikan dengan kepentingan umum adalah kemaslahatan yang manfaatnya untuk kepentingan umum dan tidak dispesifikkan untuk individu tertentu. Al-Ghazali memberikan contoh dalam hal ini adalah: menjaga agama, mempertahankan entitas bangsa Islam, kelangsungan hidup umat Islam, mengadakan pajak untuk umat yang kaya (Saleh, 2008).

b. *Mas{lah{ah al-khasah*, adalah bersifat individu, yang tindakannya dilakukan oleh individu masing-masing untuk kehidupannya sendiri, dan kebutuhan masyarakat dari

masing-masing orang akan terpenuhi, sehingga perhatian yang diberikan didalamnya dari mulai perorangan hingga umum (Saleh, 2008).

## **2.2.2 Kesejahteraan Karyawan**

### **A. Definisi Kesejahteraan**

Secara umum kebanyakan dari masyarakat menganggap sebuah kesejahteraan merujuk pada kepemilikan harta kekayaan yang dimilikinya. Sedangkan kesejahteraan memiliki makna sebagai kondisi yang sejahtera, aman, selamat, tentram dan sehat jiwa. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan sebuah keadaan bahagia yang dirasakan seseorang atas terpenuhinya semua kebutuhan secara lahir maupun batin (Ningrum, 2019).

Kesejahteraan dapat terlaksana dengan memberikan tunjangan kebutuhan dan menjaga kenyamanan karyawan saat bekerja disuatu perusahaan. Kesejahteraan dapat tercipta dari individu karyawan itu sendiri apabila terdapat keharmonisan dilingkungan kerja (Ningrum, 2019). Seluruh manusia pasti memiliki tujuan untuk mencapai kebahagiaan dalam kehidupannya. Demi mencapai tujuan itu maka manusia memiliki keinginan yang harus terpenuhi baik dari segi material maupun spiritual, dengan jangka pendek maupun panjang (Ilyas, 2014).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998, menyatakan bahwa kesejahteraan sebagai suatu tatanan kehidupan dan penghidupan sosial, baik secara material maupun spiritual seseorang yang meliputi rasa

keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman secara lahir batin, sehingga sangat antusias akan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial baik bagi dirinya, keluarga dan masyarakat sekitar dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban manusia yang tercantum pada Pancasila.

Undang-undang lainnya yang menjelaskan kesejahteraan ada pada UU No. 13 Tahun 2003, menyatakan kesejahteraan karyawan tentang tenaga kerja adalah suatu pemenuhan atas kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### B. Ruang lingkup kesejahteraan karyawan

Pelaksanaan pemenuhan kesejahteraan ini dinilai dapat memberikan manfaat bagi karyawan seperti memenuhi kebutuhan karyawan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Selain itu hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan seperti dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja, kualitas kerja dari karyawan. Karena pada dasarnya kedisiplinan tidak hanya diberlakukan dengan peraturan-peraturan perusahaan, namun juga dengan memberikan kesejahteraan yang cukup seperti memberi imbalan juga (Pratiwi et al., 2019).

Dengan dibuatnya Undang-undang yang memuat tentang ketentuan upah, kesejahteraan merupakan bagian yang terpenting yang harus diperhatikan dalam sebuah manajemen perusahaan. Hal ini merupakan

sebuah kewajiban untuk perusahaan untuk menjaga, membina, serta mendukung karyawannya agar menjadi karyawan yang loyal. Sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan yang dapat meningkatkan prestasi perusahaan (Afrilies et al., 2021). Adapun kesejahteraan yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan yaitu:

#### 1. Upah

Merupakan hak dimana pekerja mendapatkan imbalan berbentuk uang yang didapat pada pekerjaan yang telah diselesaikan seseorang terhadap perusahaan dengan didasari oleh kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan tertentu. Upah merupakan jaminan kelangsungan hidup karyawan yang layak dan sebagai imbalan jasa yang diterima didalam hubungan kerja dan penerima kerja (Afrilies et al., 2021).

Sebagai mana kebijakan Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang upah minimum yang harus dibayarkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dimana upah minimum tersebut diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi: Upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja.

Dalam undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja adapun perusahaan yang terbebas dari pemberian upah

minimum adalah perusahaan yang masih dalam skala usaha mikro dan usaha kecil.

## 2. Perjanjian kerja

Sebagaimana diatur dalam undang-undang no 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja atau kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam melaksanakan perjanjian kerja yang mana diatur dalam undang-undang mengharuskan pihak-pihak terkait untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis yang diantaranya memuat: nama perusahaan dan jenis perusahaan, nama pekerja dan alamat pekerja, jabatan atau jenis pekerjaan, besaran upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, tanda tangan pihak-pihak terkait.

## 3. Kesejahteraan

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan adanya motivasi untuk memperbaiki kinerjanya dan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Kesejahteraan yang dimaksud adalah kompensasi pelengkap (*fringe benefits*) dalam rangka mempertahankan karyawan, karena pemberian

kesejahteraan akan memiliki arti yang sangat bermanfaat bagi karyawan dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun mentalnya (Afrilies et al., 2021).

Hal ini sesuai dengan Undang-undang no 13 tahun 2003 sebagaimana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan surat edaran kemnaker no 4 tahun 2018 tentang penyediaan fasilitas kesejahteraan diantaranya berupa fasilitas ibadah, fasilitas olah raga, fasilitas kesehatan, fasilitas rekreasi, perumahan, dan koperasi. Dalam pelaksanaannya dapat berupa material dan non material.

## **2.2.2 Karyawan**

### **A. Definisi karyawan**

Karyawan sebagai ujung tombak dari sebuah perusahaan. Dimana karyawan merupakan aset perusahaan yang utama dalam perusahaan karena memiliki peranan yang sangat penting dalam pergerakkan suatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak ada seorang karyawan yang bekerja, maka perusahaan akan kehilangan produktivitas dan aktivitas. Karyawan adalah salah satu aspek penunjang dalam sebuah perusahaan, karena karyawan yang berstandar sesuai dengan kualifikasi perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas perusahaan yang dapat memajukan eksistensi perusahaan (Abadi & Latifah, 2016).

Menurut UU No 13 Tahun 2003 pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam undang-undang ini juga memberikan tujuan dari pemberdayaan tenaga kerja yaitu:

1. Pemberdayaan dan pendayagunaan karyawan secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

#### B. Ruang lingkup karyawan

Maka dari itu diperlukannya perlindungan terhadap karyawan untuk memberikan jaminan atas hak-hak dasar karyawan dan memberikan jaminan atas kesempatan yang sama serta memperlakukan dengan baik tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk membantu dalam perwujudan kesejahteraan karyawan dan keluarganya dengan tetap berpandangan pada kemajuan suatu usaha (Pedju, 2016).

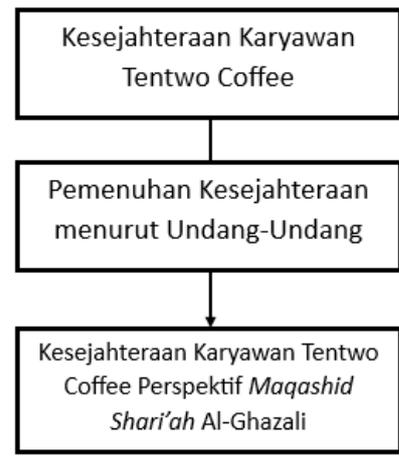
Adapun perlindungan hak-hak karyawan yang tercantum pada Undang-Undang No 13 Tahun 2013, yang merupakan perlindungan mutlak dan harus dilaksanakan dan dipahami dengan baik oleh pemberi

pekerjaan. Lingkup perlindungan hak-hak dasar secara garis besar terbagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang berbentuk penghasilan yang cukup, serta tetap memberikan penghasilan apabila karyawan tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang berbentuk jaminan kesehatan dalam kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang berbentuk keamanan dan keselamatan kerja (Pedju, 2016).

### **2.3 KERANGKA KONSEPTUAL**

Kerangka konseptual merupakan kaitan antar teori atau konsep dengan hasil penelitian yang merupakan sebuah landasan dalam penyusunan penelitian.



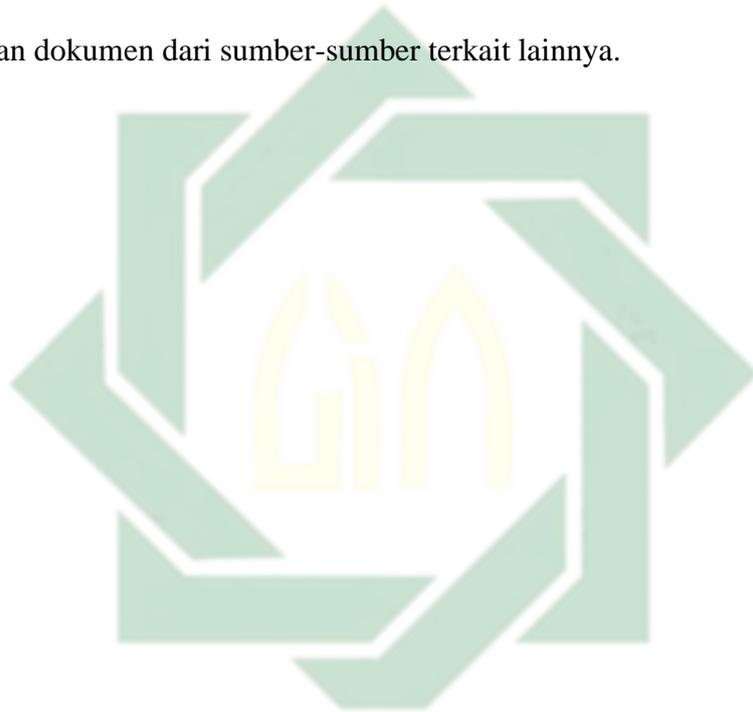
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Dalam penyusunan penelitian ini penulis menuangkan pemikiran yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan di perusahaan dimasa sekarang, terlebih lagi pada perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverages*. Sebagai salah satu perusahaan Tentwo Coffee menjadi salah satu coffee shop yang berdiri sejak tahun 2020 di Surabaya, yang mana tidak mudah bagi Tentwo Coffee untuk bertahan hingga saat ini, ditengah persaingan yang ketat antar sesama coffee shop yang ada di Surabaya, ditambah lagi dengan pandemi yang belum berakhir yang berdampak pada daya beli konsumen yang menyebabkan Tentwo Coffee Surabaya harus menjaga kesejahteraan karyawannya agar tidak berpindah ke tempat lain dan meningkatkan produktifitasnya.

Didasari dengan kondisi di atas maka peneliti melakukan penelitian untuk membahas bagaimana pemenuhan kesejahteraan karyawan pada Tentwo Coffee Surabaya. Peneliti akan mengamati model kesejahteraan oleh Tentwo Coffee Surabaya dengan melihat dari undang-undang

kesejahteraan dan pandangan dari perspektif *maqasid al-shari'ah* Al-Ghazali.

Sumber data yang diperoleh oleh penulis berasal dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari wawancara, observasi, dokumentasi. Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen dari sumber-sumber terkait lainnya.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Objek penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah Tentwo Coffee Surabaya yang beralamatkan pada Jl. Jawan No. 41 Surabaya.

#### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Untuk memudahkan dalam memahami interpretasi tentang permasalahan yang diambil oleh peneliti, analisis dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif pada studi kasus yang dibahas. Bogdan dan Taylor dalam Nugrahani (2014), mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendekatan penelitian ini mengarah pada latar dan individu ke secara utuh, tidak mengisolasi lingkup individu ke dalam variabel atau hipotesis, akan tetapi dilihat dari sudut pandang yang menjadi bagian dari keutuhan (Nugrahani, 2014).

Dalam teorinya, penelitian kualitatif ini mendapati data yang dikumpulkan haruslah menyeluruh yang berupa data primer dan data sekunder, ini dimaksudkan agar peneliti lebih terampil. Data primer merupakan data berbentuk kata-kata lisan atau lisan, perilaku atau perbuatan yang dilakukan oleh orang yang dipercayai. Sedangkan data sekunder merupakan data pelengkap yang dapat memperbesar data primer yang bersumber dari catatan grafik, gambar, video, artefak, dan lain-lain (Siyoto

& Sodik, 2015). Dengan metode studi kasus deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara valid dan berurutan mengenai bukti-bukti tentang kesejahteraan karyawan TENTWO COFFEE Surabaya perspektif *maqa>sfid al-shari>'ah*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap data-data yang ada terhadap permasalahan yang dibahas dan kemudian menjawab permasalahan tersebut.

### 3.3 Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer menurut Siswanto dalam penelitian Enggardini (2019), menyatakan bahwa data yang diambil atau dihimpun oleh peneliti secara langsung dari pihak pertama (Ningrum, 2019). Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh dari pihak manajemen TENTWO COFFEE Surabaya, pegawai dan staff TENTWO COFFEE Surabaya sesuai dengan struktur internal organisasi yang ada dalam Tentwo Coffee.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang diambil atau dihimpun peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (Enggardini & Fauzy, 2017). Data sekunder tersusun atas rangkuman dari data asli yang berasal dari penelitian terdahulu yang berupa jurnal ilmiah, buku, maupun karya tulis ilmiah.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Pada penelitian kualitatif umumnya menggunakan teknik pengumpulan data wawancara mendalam sebagai teknik utama. Dimana wawancara adalah aktivitas dua individu untuk berbagi pengetahuan dan informasi dengan cara bertanya dan menjawab pertanyaan (Subadi, 2006). Dalam implementasinya terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh peneliti, seperti sikap kedatangan, sikap duduk, kecerahan wajah, tutur kata, keramahan, kesabaran, dan keseluruhan penampilan, menjadi aspek yang dapat mempengaruhi isi jawaban responden yang diterima oleh peneliti (Siyoto & Sodik, 2015). Mulanya daftar pertanyaan-pertanyaan harus disiapkan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara. Narasumber dalam penelitian ini adalah *general manager* bapak Christian Zefanya Setiawan, *head barista* Reza Rizky Montela, *barista* Fuad Akbar Santoso, *head kitchen* Ahmadul Mustofa, *cook* Andry Wibisono.

#### b. Observasi

Dengan observasi peneliti dapat mendokumentasikan dan menggambarkan secara sistematis terhadap kegiatan dan interaksi subjek penelitian, sehingga semua yang dilihat dan didengar oleh peneliti haruslah dicatat atau direkam dengan baik apabila hal tersebut sesuai dengan tema pembahasan yang diangkat oleh peneliti (Nugrahani, 2014). Teknik ini berbeda dengan teknik wawancara atau

angket yang mana dalam teknik ini sumber data yang diperoleh tidak terbatas pada informan seperti wawancara, melainkan juga dapat dilakukan dengan mengamati objek-objek lain seperti lingkungan, benda, ataupun suatu peristiwa. Maka dari itu, teknik ini akan memudahkan peneliti dalam memahami makna secara detail dalam situasi sosial secara keseluruhan, sehingga dapat diperoleh suatu perspektif yang luas dalam mengamati bagaimana kesejahteraan karyawan perspektif *maqasid al-shari'ah* pada TENGKOP COFFEE Surabaya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk memberikan keabsahan data terkait dengan hal-hal atau variabel yang berupa catatan harian, hasil foto, arsip, jurnal kegiatan, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti ini untuk menggabungkan informasi yang signifikan dengan tema dalam penelitian (Siyoto & Sodik, 2015).

### 3.5 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian kali ini metode pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Editing*

Memverifikasi dan mencocokkan kembali data-data yang didapati terlebih lagi pada kejelasan makna, kelengkapan dan keselarasan data satu dengan lainnya.

b. *Organizing*

Proses penggolongan dan penataan data sehingga dapat menghasilkan pemikiran yang terstruktur dalam penyusunan skripsi.

c. Penemuan Hasil Riset

Proses analisis data dengan menyertakan teori, dalil dan kaidah yang selaras yang dapat melahirkan kesimpulan tertentu sebagai jawaban terkait dengan pertanyaan yang sesuai.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Miles & Huberman mengemukakan model analisis interaktif yang pada umumnya metode analisis data ini meliputi reduksi, display data, dan kesimpulan atau verifikasi data. Ketiga komponen tersebut merupakan hal yang utama dalam penelitian kualitatif, karena ketiga komponen tersebut sangat berhubungan dan berkaitan untuk dikomparasikan menjadi kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian (Nugrahani, 2014). Dalam model analisis ini, diawali dengan proses pengumpulan data secara berlanjut sehingga dapat memunculkan simpulan akhir, apabila simpulan tersebut dirasa masih meragukan maka penelitian dapat diulangi lagi dari awal. Maka dari itu dalam model analisis ini, memungkinkan peneliti untuk mencari data-data baru, atau meniti kembali hasil penelitian, apabila dirasa kurang mantap sebagai dasar penarikan simpulan (Nugrahani, 2014). Ketiga langkah dalam komponen analisis interaktif adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data

Dalam komponen ini peneliti melakukan proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan, dan pengabstraksian informasi yang menopang data-data yang diperoleh di lapangan. Dalam proses ini akan dilakukan secara berulang-ulang selama proses pengumpulan data sedang berlangsung (Nugrahani, 2014).

b. Sajian data

Sajian data merupakan informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan (Nugrahani, 2014). Dalam sajian data penyusunan data mengacu pada data yang telah disederhanakan dalam reduksi data, dan disajikan dengan bahasa yang valid dan mudah dipahami. Dalam penyajiannya, data dapat berbentuk uraian singkat, bagan, atau sebagainya.

c. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tafsiran dari hasil analisis dan interpretasi data (Nugrahani, 2014). Sejatinya penarikan simpulan akhir haruslah secara singkat, jelas dan lugas agar dapat dipahami. Simpulan penelitian haruslah selaras dengan tema/topik dan judul penelitian, tujuan penelitian, data penelitian, temuan dari hasil analisis, teori yang relevan (Nugrahani, 2014).

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tentwo Coffee**

##### **4.1.1 Profil Tentwo Coffee Surabaya**

Tentwo Coffee Surabaya yang berlokasi di Surabaya merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang kuliner yang menawarkan berbagai produk yang berupa makanan dan minuman. Tentwo Coffee termasuk dalam jenis usaha

*Café* ini merupakan salah satu *café* yang berada didaerah pusat kota Surabaya yang mana sudah mulai dikenal sejak pertama kali dibuka pada tanggal 10 Desember 2020 oleh berbagai kalangan khususnya di kota Surabaya dan sudah memiliki pelanggan tetapnya sendiri. *Café* ini hanya memiliki satu cabang pada jalan Jawa No 41 Kec. Gubeng Surabaya saja.

*Café* ini merupakan salah satu *café* menengah keatas yang memiliki kisaran harga mulai dari Rp. 35.000 sampai Rp. 50.000. Selain itu, *café* ini merupakan salah satu *café* yang memiliki tempat yang nyaman dan suasana yang tenang dan selalu menjadi rekomendasi bagi para mahasiswa atau pekerja yang sedang mengerjakan tugas atau sedang bekerja dimana penulis mendapati sebagian besar pelanggannya terdiri dari mahasiswa dan pekerja dan tak sedikit pula keluarga yang hanya sekedar berkunjung untuk makan malam.

Tentwo Coffee Surabaya menjadi salah satu *café* yang dikenal dengan pelayanannya yang baik dimana para *baristanya* selalu ramah kepada para pelanggan terlepas dari permintaan pelanggan yang beragam dan terkadang agak sedikit berbeda dari menu yang disajikan, namun apabila masih dapat di kabulkan maka tim *barista* dan tim *kitchen* akan memberikan yang terbaik untuk permintaan pelanggan tersebut.

Dalam skala usahanya Tentwo Coffee Surabaya termasuk dalam usaha kecil yang belum memiliki badan usaha sesuai dengan ketentuan Undang-undang no 20 Tahun 2008 dengan kriteria modal usaha kecil yang memiliki kekayaan kurang dari satu miliar tidak termasuk dengan tanah dan bangunan tempat usaha yang mana Tentwo Coffee memiliki kekayaan sebesar 500 juta. Sedangkan dari kriteria penghasilan memiliki penjualan pertahunnya paling banyak 1,080 m yang dapat dikriteriakan dalam usaha kecil dengan pendapatan rata-rata perbulannya 90 juta rupiah. Dengan total karyawan yang bekerja di Tentwo Coffee sebanyak 9 orang yang merupakan satu *general manager*, empat orang *barista*, dan empat orang *kitchen*.

### **Visi**

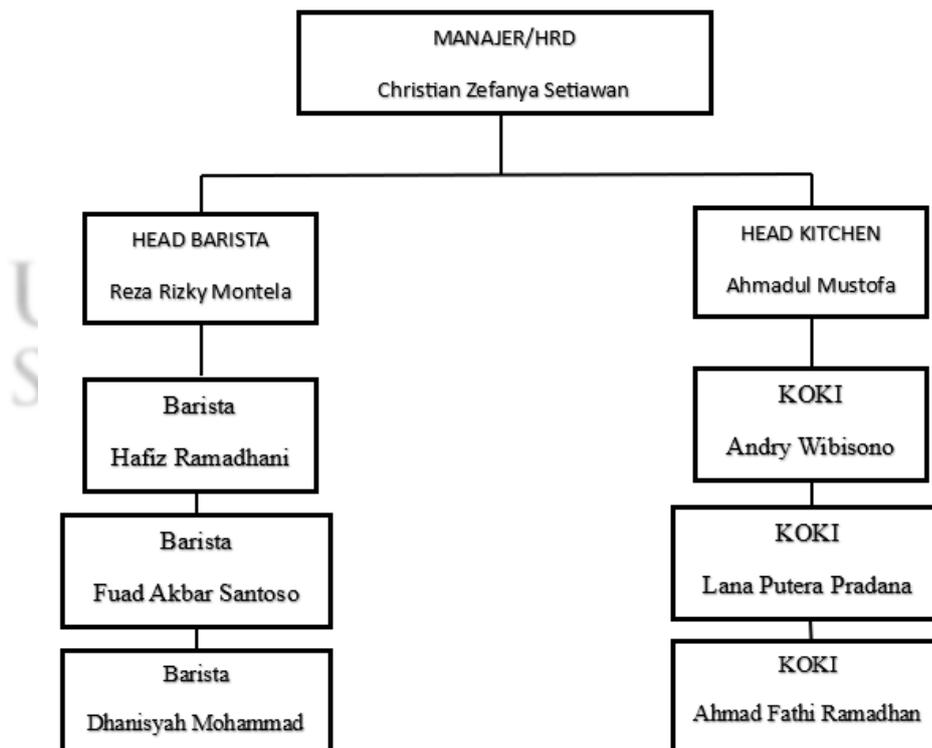
Menjadi salah satu *coffee shop* yang memaksimalkan program dengan selalu memberikan produk yang terbaik dan menebarkan kebaikan-kebaikan melalui pelayanan yang terbaik.

## Misi

Berkomitmen untuk menyediakan produk yang terbaik dan selalu ramah kepada pelanggan dengan memberikan edukasi kepada pelanggan agar produk Tentwo semakin dikenal di masyarakat dengan sumber daya yang termotivasi untuk selalu menebarkan kebaikan dan kebahagiaan kepada semua orang untuk menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan.

### 4.1.2 Struktur Organisasi Tentwo Coffee Surabaya

Dibawah ini merupakan gambaran struktur organisasi pada Tentwo Coffee Surabaya per tahun 2022, yang diambil melalui wawancara kepada pegawai Tentwo Coffee Surabaya.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Tentwo Coffee

## 4.2 Deskripsi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini peneliti melakukan penelitian pada tanggal 5-16 Desember 2022. Adapun metode yang digunakan oleh penulis adalah pertama, wawancara dilakukan pada tanggal 5-6 Desember 2022 dengan narasumber Christian Zefanya Setiawan (*General Manager*), Reza Rizky Montela (*Head Barista*), Fuad Akbar Santoso (*Barista*), Ahmadul Mustofa (*Head Kitchen*), Andry Wibisono (*Cook*). Metode kedua dan ketiga yaitu melakukan observasi dan dokumentasi yang dilakukan pada tanggal 7-16 Desember 2022, dengan mengobservasi secara langsung bagaimana operasional Tentwo Coffee. Penelitian ini bertempat di Tentwo Coffee yang beralamat di Jl Jawa no 41 Kec, Gubeng Surabaya.

## 4.3 Analisis Model

### 4.3.1 Pemenuhan Kesejahteraan Karyawan pada Tentwo Coffee Surabaya

Seiring dengan perkembangannya industri *food and beverages* mengalami perkembangan dengan pesat. Dalam perkembangannya industri *food and beverages* mulai berkembang sejak banyaknya pengusaha-pengusaha baru yang membuka bisnis pada industri ini. Terlebih lagi pada dunia perkopian dimana pada satu dekade terakhir semakin kian meningkat peminat kopi yang datang ke *café* untuk mencicipi kopi dari masing-masing *café* yang pada setiap *café* memiliki menu andalannya masing-masing.

Tentwo Coffee juga memiliki perkembangannya sendiri seiring dengan meningkatnya peminat kopi ini. Pada saat ini bisnis ini dapat dinilai sebagai bisnis yang menjajikan dan selalu memiliki konsumennya sendiri

seperti yang diungkapkan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan. Dengan adanya sumber daya yang memadai maka bisnis ini dapat berjalan dengan memberikan inovasi-inovasi yang unik dan menarik yang dapat menarik minat pelanggan datang ke *café*.

Dengan dibutuhkannya inovasi tersebut membutuhkan sumber daya yang bagus dimana akan terdapat hubungan antar perusahaan dan karyawan yang harus di bina dengan baik. Hubungan antar kedua belah pihak tersebut dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dalam menjaga hubungan tersebut perusahaan haruslah memberikan kesejahteraan yang cukup bagi karyawan yang akan berdampak positif bagi karyawan yang salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan.

Dalam upaya pemenuhan kesejahteraan tersebut Tentwo Coffee banyak mempertimbangkan aspek-aspek yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya adalah pemberian gaji kepada karyawan, hal ini merupakan salah satu tujuan karyawan bekerja yaitu mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya. Selain itu adanya bentuk kesejahteraan tambahan yang lain juga merupakan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan mau bekerja di perusahaan tersebut dan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya demi mencapai tujuan perusahaan.

Dalam *café* ini tidak memiliki sistem kontrak kerja pada karyawan dimana setelah *interview* karyawan hanya akan diberitaukan tentang gaji perbulan, jam masuk kerja sesuai dengan yang dituturkan oleh bapak Christian.

“Kita masih belum memberikan kontrak kerja kepada seluruh karyawan disini. Karena berhubung kita juga masih perusahaan baru jadi memang hanya kita jelaskan terkait gaji, jam kerja, dan sop perusahaan saja.”

Karyawan yang ada dalam perusahaan ini hanyalah karyawan tetap saja. Sesuai dengan apa yang dituturkan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan selaku *General Manager* dimana karyawan tetap disini bekerja dalam jangka waktu kerja enam hari dalam satu minggu.

“Mulanya kita disini buka mulai dari jam 10:00 pagi hingga 10:00 malam. Karyawan disini semuanya full time, kita tidak menghire pekerja part time, jadi untuk jam kerjanya semua 6 hari dalam seminggu satu harinya libur pada hari weekdays, untuk weekend tidak ada libur karena ramainya pelanggan bisnis f&b ini ya di hari sabtu minggu. Untuk jam kerja 7 jam sama tambahan satu jam istirahat jadi totalnya 8 jam. Dan sistemnya disini shift jadi untuk shift satu atau pagi dimulai dari jam 10:00 sampai jam 18:00 dan yang shift dua atau siang dimulai dari jam 14:00 sampai 22:00”



*Gambar 4. 2 Wawancara dengan Bapak Christian*

Adapun hari libur seperti tanggal merah karyawan tetap harus masuk sesuai dengan jadwal yang telah diberikan. Kecuali pada tanggal merah seperti hari raya idul fitri dan awal tahun baru yang mana telah dituturkan oleh mas Reza Rizky Montela.

“Waktu libur disini memang harus mengikuti jadwal yang telah diberikan oleh manajer selaku pembuat jadwal juga. Jadi meskipun memang tanggal merah kita diharuskan tetap masuk kecuali hari raya idul fitri saja dan awal tahun baru.”



*Gambar 4. 3 Wawancara dengan Reza*

Kemudian penulis mencoba bertanya untuk mengetahui apakah ada jam kerja lembur atau tidak. Menurut penuturan pak Christian Zefanya Setiawan terkadang ada kalanya untuk lembur namun tidak untuk setiap harinya.

“Dalam waktu-waktu tertentu memang dibutuhkan untuk lembur dikarenakan kalau memang terkadang ada reservasi pada jam 7 atau 8 malam sekitar lebih dari 10 orang pelanggan maka memang kita mengharuskan yang shift satu membantu shift dua dalam melayani pelanggan tersebut. Ada kalanya lagi kalau memang besoknya kita ada event diundang dalam pernikahan atau sejenisnya kita persiapan produksi minuman atau makan untuk acaranya mulai dari jam 7 malam hingga selesai bisa sampai jam 12 malam tergantung dari berapa banyak produk yang kita bawa untuk acaranya.”

“Kita juga menerapkan sistem back up yang mungkin bisa dibilang lembur juga ketika memang ada salah satu karyawan yang tidak bisa

masuk dikala itu maka kita akan melemburkan karyawan yang menurut kita dapat menggantikan yang tidak masuk di waktu itu.”

Jam kerja yang begitu panjang selama 7 jam dan keadaan *café* yang tak menentu yang terkadang akan ramai pelanggan dan terkadang sepi, mengharuskan karyawan memprioritaskan salah satu antara ibadah atau bekerja. Dalam memandang hal tersebut setiap karyawan memiliki pandangannya masing-masing seperti yang telah diungkapkan oleh Reza Rizky Montela, Fuad Akbar Santoso, Ahmadul Mustofa, Andry Wibisono yang mengharuskan tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan karena pelanggan dapat memesan makanan atau minuman sewaktu-waktu, namun mereka tetap mengusahakan untuk mendahulukan ibadah meskipun sedang berada di jam kerja.

“Tergantung dengan keadaanya, kalau memang sudah memasuki jam sholat dan dirasa dapat meninggalkan pekerjaan ya saya akan melakukan sholat terlebih dahulu, namun apabila masih terlalu ramai orderan jadi memang harus menyelesaikan orderan terlebih dahulu baru menjalankan sholat.”

“Saya pasti akan mendahulukan ibadah karena pada satu shift kan ada dua orang, jadi saya mesti melaksanakan ibadahnya gantian.”

“Yang pastinya kalau masuk jam waktu ibadah kita sholatnya gantian karena di kitchen kalau meninggalkan station kitchen itu juga ga bagus nanti bisa merugikan pelanggan juga nunggu makanannya lama.”

“Tergantung dengan keadaan, kalau memungkinkan untuk segera dilakukan maka ya pasti disegerakan. Tapi kalau memang masih

banyak orderan ya pasti kita mengusahakan menyelesaikan orderan dengan cepat.”



*Gambar 4. 4 Wawancara dengan Fuad*



*Gambar 4. 5 Wawancara dengan Andry (Kiri), dan Tofa (Kanan)*

Terkait dengan melaksanakan ibadah tersebut bapak Christian Zefanya Setiawan selaku *general manager* juga mengungkapkan bahwa tidak adanya larangan untuk melaksanakan ibadah namun dengan syarat harus mempertimbangkan keadaan apabila memungkinkan diperbolehkan untuk segera melaksanakan ibadah.

“Kalau ingin sholat disini bebas tidak ada larangan untuk ibadah, tapi tetap harus menyesuaikan dengan keadaan kalau memang memungkinkan lebih baik segera dilakukan karena juga harus kembali ke tempat kerja masing-masing.”

Dalam menjalankan ibadah tersebut sarana tempat sholat juga harus tersedia untuk menjalankannya. Tentwo Coffee juga telah menyediakan musholla yang dapat digunakan oleh pelanggan dan karyawan.

Di tengah-tengah kesibukan waktu kerja yang ada, para karyawan diharuskan menjaga kesehatannya agar selalu dalam kondisi yang sehat saat bekerja. Terlebih lagi pada saat ramai pelanggan dimana mengharuskan para karyawan untuk bekerja ekstra melayani pelanggan selama kurang lebih 7 jam pasti akan memiliki pengaruh terhadap kesehatan para karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Reza Rizky Montela, Fuad Akbar Santoso, Ahmadul Mustofa, dan Andry Wibisono. Mereka membutuhkan istirahat yang cukup dan mencukupi nutrisinya dengan makan makanan yang sehat.

“Setiap selesai bekerja biasanya tidak langsung pulang kerumah, tapi akan istirahat sebentar sambil mengobrol dengan sesama karyawan.

Dan yang terpenting kalau saya cuman istirahat cukup sama tidak telat makan.”

“Untuk menjaga kesehatan paling tidak pola tidur harus diperhatikan, saya paling sedikit tidur 7 jam sehari. Makan juga mesti diperhatikan, tidak bisa sembarangan memakan makanan.”

“Yang penting kalau waktunya makan harus makan, dan tidur paling tidak 8 jam. Tapi kalau saya merasa jenuh saya menyempatkan untuk mampir ke warung kopi untuk melepas penat.”

“Tidur harus cukup, makan tidak boleh telat makan. Kalau memang jenuh kerja ya kadang ngobrol dulu sama karyawan lain sebelum pulang kerja.”

Dalam menjaga kesehatan tersebut Tentwo Coffee memberikan fasilitas seperti jatah makan satu kali sehari dan menyediakan tempat untuk istirahat. Di tempat istirahat tersebut karyawan juga diperbolehkan untuk tidur di tempat yang telah disediakan. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Christian Zefanya Setiawan.

“Upaya kita untuk menjaga kesehatan karyawan ya salah satunya dengan memberikan jatah makan satu kali sehari yang dimasak langsung oleh tim kitchen disini. Saya juga selalu memperhatikan menu makanan yang dimasak buat menjaga kebutuhan nutrisi karyawan. Ada juga kamar yang bisa dipakai untuk istirahat kalau memang mau tidur disini ya boleh-boleh saja.”

Dengan perkembangan bisnis yang terjadi pada industri *f&b* ini yang mengharuskan *café* mempertahankan dan meningkatkan kualitasnya untuk menjaga citra dari perusahaan. Maka mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dengan memaksimalkan

pemberdayaan dan pendayagunaan karyawan. Bapak Christian Zefanya Setiawan, Reza Rizky Montela, Ahmadul Mustofa mengungkapkan dalam hal ini dengan cara melakukan *training* hampir setiap harinya. Sistem ini dilakukan sejalan dengan melakukan pengecekan kualitas makanan atau minuman.

“Hampir setiap hari ketika melakukan pergantian shift untuk barista pasti melakukan pengecekan terhadap kopi atau dalam dunia kopi dikenal dengan kalibrasi. Nah, ketika melakukan kalibrasi itu mesti seperti melakukan kelas kalibrasi. Begitu juga dengan tim kitchen ketika sedang melakukan persiapan atau prepare bahan baku pasti leadernya atau seniornya akan mengasih tau pengetahuan tentang makanan.”

“Kalau lagi kalibrasi pasti seperti mengadakan kelas, pasti saya yang menjadi mentornya karena saya leader barista. Ada lagi kalau memang ada case tertentu pasti langsung mengadakan training untuk menyelesaikan casenya.”

“Kalau lagi tidak rame orderan biasanya kita tim kitchen mengadakan sharing seputar makanan. Bagi para junior biasanya saya yang mengajarkan teknik memasak, mempersiapkan bahan baku, atau cara-cara mengatasi apabila ada kendala dengan alat masak.”

Dalam menjaga kualitas para karyawannya Tentwo Coffee juga terkadang mendatangkan senior barista dari *café* lainnya untuk melakukan *espresso class* atau kelas espresso untuk mengenalkan kopi lebih dalam lagi. Seperti yang dikatakan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan.

“Kita bekerja sama dengan café lain yang lebih senior untuk membantu dalam mengajarkan ilmu kopi kepada para barista, setiap satu bulan sekali pasti mendatangkan senior barista dari café itu.”

“Kalau untuk kitchen memang leadernya sudah cukup berpengalaman dibidangnya jadi tidak perlu untuk mendatangkan senior chef lain.”

Dengan adanya jam dan sistem kerja tersebut maka kebutuhan karyawan yang berupa gaji juga harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karena hal ini dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan dimana gaji merupakan sebuah pertimbangan karyawan ingin bekerja di suatu perusahaan atau tidak. Sesuai dengan apa yang dituturkan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan, Reza Rizky Montela, Fuad Akbar Santoso, Ahmadul Mustofa, Andry Wibisono.

“Untuk karyawan baru kita memberikan gaji pokok sebesar 1.5 juta dengan tambahan servis yang di bebaskan kepada pelanggan sebesar 5% dari pembeliannya. Dan adanya progress kenaikan gaji setiap enam bulan sekali sebesar 100 ribu yang bergantung dengan kinerjanya.”

“Saya disini gaji pokoknya dapat 1,7 juta karena saya sudah satu tahun kerja disini dengan ada pendapatan tambahan dari tanggung jawab saya sebagai kepala sebesar 200 ribu, dan tambahan servis tergantung dari pendapatan per-bulannya.”

“Untuk gaji pokok saya 1.5 juta sama tambahan uang servisnya ndak menentu kadang 200 kadang 300 tergantung rame atau ndaknya.”

“Gaji saya disini 2 juta. 2 juta nya itu dari gaji pokok sama tambahan tanggung jawab leader jadi 1.8 tambah 200 ribu.”

“Dulu awal-awal itu 1.5 tapi karena saya disini sudah 1,5 tahun jadi sekarang 1.7 juta. “

Dalam penerapannya sistem kompensasi yang diberikan oleh Tentwo Coffee kepada karyawannya menggunakan sistem reguler (bulanan). Selain kompensasi, perusahaan juga memberikan program dukungan seperti *service charge* yang dibebankan sebesar 5% dari total pembelian pelanggan. Dengan adanya *service charge* tersebut penulis mencoba bertanya terkait besaran *service charge* tersebut kepada bapak Christian Zefanya Setiawan.

“Dalam total setiap pembelian yang dilakukan oleh pelanggan akan ditambahkan sebesar 5% untuk *service charge*. Dalam perhitungannya uang *service charge* ini terpisah dari pendapatan perbulannya jadi perbulannya ada uang pendapatan dengan uang servis terpisah sendiri. Dari total uang servis itu yang kemudian dibagikan merata kepada 10 karyawan disini. Jadi tergantung kalo memang perbulannya rata-rata perharinya dapat tiga juta untuk uang servisnya kira-kira bisa dapat sekitar 300 ribuan per orang.”

Kemudian penulis mencoba untuk bertanya tentang apakah karyawan yang cuti karena diluar kehendaknya seperti sakit atau memang ada musibah yang sedang menimpa apakah masih tetap mendapatkan gaji tanpa pemotongan. Bapak Christian Zefanya Setiawan menjelaskan bahwa tidak ada potongan jika memang adanya halangan yang mengakibatkan karyawan tidak bisa bekerja.

“Kalau memang alasannya jelas seperti sakit, atau memang ada musibah di jalan, atau seperti tiba-tiba ada salah satu anggota

keluarga yang meninggal maka kita memperbolehkan karyawannya untuk tidak masuk atau mengambil cuti untuk sementara waktu. Selama alasan tersebut dapat dipertanggung jawabkan.”

Bapak Christian Zefanya Setiawan juga menambahkan terkait izin untuk datang telat diperbolehkan apabila memang ada musibah di jalan seperti kendaraan mogok atau memang ada hal seperti mengantar orang tua atau anak ke rumah sakit atau memang ada karyawan yang masih ada kuliah.

“Izin untuk kedatangan telat disini juga diperbolehkan selama memiliki alasan yang masuk akal dan tidak mengada-ada, seperti kalau memang anaknya sakit dan harus diantarkan ke puskesmas atau kerumah sakit terlebih dahulu atau seperti ada salah satu karyawan yang masih kuliah yang memang masih ada jam perkuliahan yang belum selesai bahkan jika memang ada kendala dengan kendaraan seperti mogok atau yang lainnya maka diizinkan untuk datang terlambat dengan menyertakan bukti berupa foto atau yang lainnya, jikalau memang tidak dapat menyertakan bukti maka ada denda disetiap setengah jam nya sebesar 10 ribu.”

Selain itu Fuad Akbar Santoso juga memberikan pendapatnya terkait hal ini terlebih lagi sebagai karyawan baru yang masa kerjanya masih dalam jangka waktu tiga bulan.

“Masih tetap dapat gaji utuh tanpa dipotong, waktu itu juga pernah ada kendala yang mengharuskan buat izin tidak masuk kerja karena saya terkena sakit, yang terpenting jika memang izin karena sakit saya hanya menunjukkan bukti surat keterangan sakit dari puskesmas dan tetap mendapatkan gaji penuh tanpa dipotong.”

Tentwo Coffee juga memberikan gaji tambahan untuk karyawannya yang bekerja lembur sesuai dengan berapa lama lemburnya. Seperti yang dikatakan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan yang menyatakan bahwa perhitungan lembur kerja dihitung dengan membagi gaji pokok perjamnya.

“Overshift atau lembur tetap diberi tambahan gaji dengan menghitung dari total gaji pokok dibagi total jam kerja lalu sudah ketemu gaji perjamnya maka akan dapat dikalkulasikan pendapatan karyawan yang lembur dalam waktu tertentu.”

Kemudian dengan adanya gaji saja tidak cukup untuk memenuhi kesejahteraan karyawan maka diharuskannya ada pemenuhan hak-hak karyawan lainnya yang harus di penuhi oleh perusahaan. Seperti yang telah dituturkan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan terkait dengan pemberian fasilitas lain kepada karyawan selain gaji adalah dengan diberikannya jatah cuti bagi karyawan yang telah bekerja selama satu tahun dengan waktu 12 hari cuti, THR, dan biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja.

“Selain gaji, kita juga memberlakukan cuti untuk karyawan yang telah bekerja selama satu tahun. Setiap karyawan diberikan cuti sebanyak 12 hari yang boleh digunakan kapan saja asalkan karyawannya sudah bekerja selama satu tahun.”

“Ada THR juga yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama setahun, diberikannya ketika hari raya Idul Fitri.”

“Sama kalau terjadi kecelakaan kerja pasti Tentwo menanggung seluru biaya pengobatannya sampai sembuh.”

Adapun pendapat dari Reza Rizky Montela, Andry Wibisono dan Ahmadul Mustofa terkait dengan pemberian hari cuti ini kepada karyawan

yang telah bekerja selama satu tahun dinilai cukup memberikan waktu lebih untuk beristirahat, berlibur dan bersama keluarga terlebih lagi pada karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki anak.

“Untung kalau memang sudah bekerja satu tahun pasti ada jatah cuti 12 hari bisa dipakai buat istirahat atau main-main dengan teman.”

“Karena disini kita hanya mendapatkan waktu libur hanya satu kali dalam seminggu diberikan waktu cuti merupakan hal yang akan dipergunakan dengan baik mengingat sebagian karyawan disini telah berkeluarga yang ketika bekerja kurang memiliki banyak waktu untuk dihabiskan dengan keluarga.”

“Karena cuti juga merupakan hak kita sebagai karyawan dan disini telah diberlakukan hari cuti dengan sebagaimana mestinya. Apalagi saya yang sudah berkeluarga dan memiliki anak merasa cukup diberikan waktu untuk dihabiskan bersama keluarga.”

Ketika penulis mencoba bertanya tentang berapa nominal yang didapat ketika mendapatkan THR, sesuai dengan yang dituturkan oleh bapak Christian Zefanya Setiawan bahwa pemberiannya sesuai dengan satu kali gaji untuk yang bekerja selama setahun, apabila sudah bekerja dua tahun maka akan diberikan dua kali gaji.

“Perhitungannya tergantung dari berapa lama bekerja disini, kalau sudah setahun berarti dapatnya satu kali gaji, kalau dua tahun berarti dua kali gaji, dan seterusnya.”

Terkait dengan pemberian kesejahteraan dan kesejahteraan tambahan tersebut beberapa dari karyawan ada yang telah merasa layak dan

adil terhadap keajahteraan yang diberikan seperti yang dituturkan oleh Fuad Akbar Santoso.

“Ya layak dan adil aja mas, karena ini pengalaman pertama kerja saya, dan saya disini juga baru tiga bulan jadi ya saya rasa cukup.”

Namun, bagi sebagian karyawan masih merasa kurang layak karena masih merasa bahwa gaji yang di berikan masih diawah UMR dan adanya ketidakadilan karena pekerjaan tidak sesuai dengan *jobdesk* yang seharusnya yang diungkapkan oleh Reza Rizky Montela, Ahmadul Mustofa, Andry Wibisono.

“Karena gaji disini masih dibawah UMR dan memang gaji rata-rata sebagai barista ditempat lain sekitar 2.5 jutaan tapi saya merasa cukup karena kebutuhan saya juga masih belum terlalu banyak.”

“Yang seharusnya gajinya disesuaikan sama UMR Surabaya, apalagi buat saya yang sudah berkeluarga jadi ya masih sedikit dibawah layak.”

“Buat karyawan seperti saya yang ada tanggungan anak dan istri memang merasa kurang ya karena jadinya ya pas-pasan aja untuk hidup.”

Dengan beberapa penuturan diatas beberpa karyawan yang memang belum berkeluarga merasa sudah tercukupi dengan pemberian kesejahteraan oleh Tentwo Coffee seperti yang diungkapkan oleh Reza Rizky Montela dan Fuad Akbar Santoso.

“Karena tanggungan masih saya sendiri jadi ya saya rasa cukup untuk kebutuhan sehari-hari saya.”

“Karena sebagai pengalaman pertama kerja saya, saya sudah merasa cukup karena saya masih lebih mengutamakan pengalaman untuk sekarang.”

Akan tetapi, bagi beberapa karyawan yang sudah berkeluarga seperti yang dituturkan oleh Ahmadul Mustofa dan Andry Wibisono pemenuhan kesejahteraan kepada karyawan masih kurang memenuhi untuk keluarganya. Dan hal ini juga menimbulkan ketidaktenangan karena tidak adanya kontrak kerja yang mengakibatkan karyawan merasa kurang aman pada posisinya sekarang.

“Untuk pribadi saya cukup ya mas, tapi karena saya sudah berkeluarga jadi saya ya pas-pasan karena dibantu bekerja oleh istri saya. Jadi kalau mengandalkan penghasilan disini ya bisa jadi kurang buat memenuhi keperluan keluarga. Dan karena tidak adanya kontrak jadi masih merasa was-was kalau sewaktu-waktu terkena PHK.”

“Karena saya sudah punya dua anak mas, dan sudah pada besar jadi ya pas-pasan buat keperluan sehari-hari. Ditambah ga ada kontrak yang menyebabkan rasa takut kalau sewaktu-waktu ada pemutusan kerja.”

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Deskripsi Model Pemenuhan Kesejahteraan Karyawan Tentwo Coffee Surabaya**

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai sarana untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Karena pada dasarnya

perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling membutuhkan satu sama lain.

Kesejahteraan-kesejahteraan yang diberlakukan kepada karyawan Tentwo Coffee haruslah diberikan dengan mempertimbangkan keefektifan demi mendongkrak tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan keluarganya. Selain itu juga ketika perusahaan telah memberikan kesejahteraan secara adil dan layak serta selaras dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, akan memberikan dampak yang baik bagi citra perusahaan.

Dalam perwujudannya untuk memenuhi kebutuhan karyawan Tentwo Coffee telah memberikan berbagai fasilitas-fasilitas untuk menunjang kesejahteraan. Dalam penerapannya ada beberapa hak-hak karyawan dalam Undang-undang yang harus dipenuhi untuk mencapai kesejahteraan karyawan. Dengan adanya ruang lingkup hak-hak karyawan yang tercantum dalam Undang-Undang no 13 Tahun 2003 adalah:

#### **1. Perlindungan Ekonomis**

Dalam melindungi kesejahteraan ekonomi setiap karyawannya, Tentwo memberikan fasilitas dengan diberikannya gaji reguler yang dibayarkan secara bulanan. Sebesar 1,5 juta untuk karyawan pertama yang baru masuk. Setelah itu pihak manajemen juga memperhatikan terkait progresi gaji, dimana gaji akan mengalami kenaikan sebesar 100 ribu dalam setiap 6 bulan sekali. Hal ini berdasarkan pada kinerja

karyawan, apabila karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik maka akan diberikan kenaikan gaji.

Namun, besaran upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang menyatakan upah harus sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dari masing-masing daerah. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa kurang tersejahterahkan karena upah yang dapat dibidang masih dibawah standar.

Akan tetapi dalam peraturan undang-undang juga telah mencantumkan perusahaan yang terbebas dalam pemberian upah sesuai dengan upah minimum. Dalam hal ini Tentwo Coffee tidak harus membayarkan upah sesuai dengan minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dikarenakan skala usaha Tentwo Coffee masih dalam skala usaha kecil yang belum memiliki badan hukum dan karyawannya yang masih dibawah 19 orang. Sesuai dengan undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang menyatakan bahwa ketentuan upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.

Dalam operasionalnya Tentwo Coffee telah memberikan tambahan upah yang berupa *service charge* sebesar 5% dari total pembelian pelanggan disini dinilai cukup membantu dalam pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee. Hal ini selaras dengan laju penjualan perusahaan apabila penjualan perusahaan semakin meningkat maka pendapatan karyawan dari *service charge* juga semakin banyak.

Jika terjadi sebaliknya maka pendapatan karyawan dari *service charge* juga akan sedikit. Dikarenakan perhitungan *service charge* disini diakumulasi setiap bulannya lalu dibagikan kepada 9 orang karyawan bersamaan dengan gaji reguler.

Adanya fasilitas kesejahteraan lain yang bersifat ekonomi yang diberikan adalah dengan diberikannya THR pada setiap tahun sekali teruntuk karyawan yang telah bekerja selama satu tahun. Dalam perhitungannya apabila karyawan telah bekerja selama satu tahun maka akan diberikan THR sebesar gaji satu bulannya. Hal ini dinilai sangat membantu dalam mensejahterahkan karyawan bersifat ekonomis mengingat gaji yang diberikan oleh Tentwo Coffee masih dibawah UMR.

Dalam perlindungan ini maka dapat diketahui bahwa pemenuhan terhadap gaji sudah cukup diberikan dengan cara yang baik dan sesuai dengan kesepakatan diawal. Selain itu dalam menunjang kesejahteraan upah Tentwo Coffee juga telah memberikan tambahan *service charge* yang dapat membantu penghasilan para karyawan setiap bulannya.

## **2. Perlindungan Sosial**

Tentwo Coffee Surabaya belum memberikan fasilitas kesehatan seperti BPJS Tenaga Kerja kepada karyawannya. Akan tetapi, upaya Tentwo Coffee dalam melindungi kesehatan karyawannya adalah

dengan menyediakan jatah makanan yang sehat dan memperhatikan kandungan gizi yang ada dalam makanan untuk karyawannya.

Selain itu, adanya perlindungan terhadap kecelakaan kerja juga menjadi upaya Tentwo Coffee dalam melindungi kesehatan karyawannya. Dengan tidak mengikutsertakan karyawannya dalam BPJS namun apabila memang terjadi kecelakaan kerja Tentwo Coffee akan menanggung seluruh biaya pengobatan kepada karyawannya.

Tentwo Coffee, juga memperbolehkan karyawannya untuk izin tidak masuk bekerja apabila karyawannya tidak dapat bekerja diluar kehendaknya seperti mengalami sakit. Karyawan tidak akan mendapatkan potongan gaji apabila izin tidak masuk kerja karena sakit dengan menyertakan surat keterangan sakit dari puskesmas atau rumah sakit dan tidak menyulitkan karyawannya untuk masuk kerja.

### **3. Perlindungan Teknis**

Dalam perlindungan teknis Tentwo Coffee berupaya dengan memberikan pelatihan *training* kepada seluruh karyawannya secara berkala untuk menghindari dari kecelakaan kerja atau salah pengoperasian alat-alat kerja. Dalam pelatihan ini dilakukan oleh *leader* dari masing masing tim yang menjadi penanggung jawab dari tim tersebut.

Tak hanya itu Tentwo Coffee juga bekerja sama dengan senior barista lain untuk menunjang pengetahuan tentang kopi dan mesin kepada karyawan. Selain itu Tentwo Coffee juga telah menyediakan

kotak P3K. Hal ini dinilai dapat menjadi penolong pertama dalam meminimalisir apabila terjadi kecelakaan kerja. Pelatihan ini juga dilakukan untuk meningkatkan perlindungan terhadap teknis operasional, keselamatan, dan kesehatan kerja yang terstruktur dan terintegrasi untuk menjamin terciptanya sistem keselamatan dan kesehatan kerja pada Tentwo Coffe yang baik.



Gambar 4. 6 Kotak P3K

Dengan adanya fasilitas-fasilitas kesejahteraan tambahan juga dapat menunjang kesejahteraan karyawan. Seperti halnya pada tersedianya fasilitas untuk beristirahat. Dalam hal ini fasilitas tersebut dapat memberikan kenyamanan pada karyawan saat bekerja. Terlebih lagi dengan terkadang adanya kerja lembur pada Tentwo Coffee yang mengakibatkan karyawan yang memiliki rumah yang jauh akan sangat mengkhawatirkan maka dari itu tersedianya fasilitas ini dinilai sangat membantu dalam menjaga karyawan dari marabahaya.

Selain itu dengan adanya cuti juga membantu karyawan dalam mewujudkan rasa senang dari dirinya karena dengan adanya waktu tersebut karyawan dapat menghabiskan waktu tidak bekerjanya tanpa harus khawatir mengalami potong gaji. Dengan adanya cuti karyawan yang telah berkeluarga dapat memanfaatkan waktunya bersama keluarga dimana waktu luang tersebut sangat terbatas dikarenakan jam kerja yang padat dan harus mengikuti pada jadwal yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.

Akan tetapi dalam upaya mempertahankan karyawannya Tentwo Coffee tetap memberikan beberapa fasilitas-fasilitas tambahan kepada karyawannya. Dan Tentwo Coffee juga tidak semena-mena dalam memberhentikan karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawannya ada yang telah bekerja dari awal buka hingga sekarang.

#### **4.4.2 Analisis Kesejahteraan Karyawan Tentwo Coffee Surabaya Perspektif *Maqasid Al-shari'ah* Al-Ghazali**

Al-Ghazali berpendapat bahwa kemaslahatan dapat terwujud jika terpeliharanya kelima unsur yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan, harta. Tujuan-tujuan syariat Islam adalah untuk memberikan perlindungan terhadap lima unsur dasar *maqasid al-shari'ah* yang bermula dari perlindungan terhadap agama (*hifdz al-dien*), perlindungan terhadap jiwa (*hifdz an-nafs*), perlindungan terhadap akal (*hifdz al-aql*), perlindungan terhadap keturunan (*hifdz an-nasl*), dan yang terakhir adalah perlindungan terhadap harta (*hifdz al-maal*). Keseluruhan lima pokok tersebut merupakan dasar-dasar yang harus selalu dijaga dalam kehidupan manusia dalam

mencapai kemaslahatan yang merupakan tujuan utama dari konsep *maqasid al-shari'ah*.

Adapun cara dalam mencapai kemaslahatan adalah dengan bekerja. Dengan bekerja, seseorang akan dapat merasakan kepuasan dan ketentraman dalam hati karena bekerja akan mendapatkan harta yang berupa gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia demi keberlangsungan hidup di dunia. Namun, dalam bekerja terdapat sistem yang diterapkan dimana akan membedakan gaji antar seorang karyawan sesuai dengan jabatannya. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, bekerja juga dapat mengembangkan keilmuan seseorang pada bidang pekerjaan yang dilakukannya.

Tentwo Coffee Surabaya merupakan salah satu *café* yang memberikan berbagai fasilitas-fasilitas kesejahteraan untuk karyawannya. Dalam penelitian ini akan dilakukan penganalisisan *maqasid al-shari'ah* Al-Ghazali pada pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee Surabaya.

### **1. Memelihara agama (*Hifdz ad-dien*)**

Agama merupakan hal pertama yang harus dipelihara dalam tujuan hukum Islam. Dikarenakan Islam menganggap bahwa agama sebagai pedoman dalam menjalankan hidup manusia, dengan adanya aturan-aturan didalam Islam yang berisi tentang akidah yang merupakan tata cara bersikap seorang muslim, selain itu adanya syariat

tentang bagaimana bersikap dalam berhubungan dengan Tuhannya maupaun dengan sesama manusia lainnya.

Dalam penerapannya memelihara agama dapat dilakukan dengan cara memperhatikan dan melaksanakan kewajiban agama, dan juga melaksanakan segala perintah yang telah disyariatkan oleh Allah SWT dan petunjuk-petunjuk agama dalam memelihara dan menjunjung tinggi martabat manusia dihadapan Allah SWT. Dalam memelihara agama ini bermaksud agar eksistensi agama tetap terjaga supaya perilaku manusia tidak melebihi dan melewati batas yang telah ditentukan dalam *shari'ah*.

Dalam penerapannya sistem kerja karyawan Tentwo Coffee Surabaya, dan pihak manajemen telah memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat memenuhi hak-hak karyawan. Seperti gaji, uang lembur, cuti, dan lainnya. Terutama pada pemenuhan hak karyawan untuk beribadah. Sesuai dengan kepentingannya *maslahah* dalam menjaga hukum-hukum *shari'ah* memiliki tingkatan-tingkatan yang harus terpenuhi sebagai berikut:

a. *Maslahah dharuriyyah*

Sesuai dengan yang dituturkan oleh Christian Zefanya Setiawan (sebagai *general manager*) di Tentwo Coffee Surabaya bahwasannya tidak adanya larangan dalam menjalankan ibadah dan tidak ada batas dalam melaksanakannya. Dan yang perlu diperhatikan apabila akan menjalankan ibadah adalah dengan

mempertimbangkan kondisi apakah memungkinkan untuk segera dilaksanakan atau harus menunggu waktu.

Selain itu menurut Reza juga diperbolehkannya dan dilonggarkannya pelaksanaan ibadah juga dinilai sangat baik dalam memenuhi kebutuhan sholat para karyawan, dan dapat memungkinkan untuk sholat jika memang keadaan *café* sedang ramai dengan cara bergantian dengan karyawan lainnya.

Dalam hal ini pemenuhan terhadap memelihara agama dalam tingkat *mas{lah{ah dharuriyyah* terpenuhi dan terlaksanakan dengan baik karena dengan diberikannya keleluasaan dalam pelaksanaannya yang merupakan hak karyawan untuk beribadah meskipun kondisi *café* sedang dalam keadaan yang ramai pengunjung.

b. *Mas{lah{ah hajiyyah*

Selanjutnya dalam memelihara agama di tingkatan kebutuhan sekunder Tentwo Coffee memberikan musholla yang diperuntukkan untuk melaksanakan ibadah. Selain itu didalamnya juga telah terdapat alat-alat sholat yang dapat digunakan sebagai sarana beribadah.



Gambar 4. 7 Foto Musholla di Tentwo Coffee



Gambar 4. 8 Foto alat Sholat di Musholla Tentwo Coffee

## 2. Memelihara jiwa (*Hifdz an-nafs*)

Memelihara jiwa adalah tujuan kedua dari *maqasid al-shari'ah*. Dalam hal ini memelihara dan melestarikan hidup seseorang dengan cara memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan dan minuman guna mempertahankan hidup sangat diperlukan demi menjaga kelangsungan kehidupan di dunia.

a. *Mas{lah{ah dharuriyyah*

Dalam prakteknya fasilitas yang diberikan kepada karyawan hanyalah memenuhi untuk kebutuhan makan yang diberikan satu kali dalam satu hari. Dalam kebutuhan primer untuk menjaga jiwa, Tentwo Coffee sudah memberikan kemaslahatan kepada karyawannya berupa jatah makan, sesuai dengan pendapat Al-Ghazali bahwa dalam mencapai tujuan dunia dan akhirat diperlukan dukungan dari tubuh yang sehat yang dipergunakan untuk melakukan hal-hal yang telah disyariatkan oleh Allah SWT.

b. *Mas{lah{ah hajiyyah*

Selain kebutuhan primer, Tentwo Coffee juga telah memberikan fasilitas tempat untuk beristirahat yang dapat digunakan untuk tidur sementara apabila dirasa terlalu lelah untuk pulang maka dapat menginap untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan saat perjalanan pulang kerumah masing-masing karyawan.

Disamping itu juga fasilitas jaminan kesehatan masih belum diberikan kepada karyawannya. Pemberian fasilitas jaminan kesehatan ini haruslah menjadi pertimbangan yang utama dalam menjaga kesehatan karyawan. Dengan tidak adanya fasilitas ini karyawan dapat merasa kurang aman dalam lingkup kesehatannya karena ketidakadanya jaminan terhadap kesehatan mereka.

Akan tetapi upaya Tentwo Coffee dalam pemenuhan kemaslahatan ini adalah dengan memberikan *cover* biaya pengobatan secara keseluruhan apabila terjadi kecelakaan kerja. Dalam melindungi di tingkat ini Tentwo Coffee telah memberikan upayanya dengan bentuk lain selain jaminan kesehatan berupa BPJS.

### 3. Melindungi akal (*Hifdz al-aql*)

Melindungi akal merupakan hal yang wajib dalam kehidupan guna mengembangkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat menuju kearah yang baik (*mas{lah{ah}*). Dalam mengembangkan ilmu pengetahuan Islam tidak menganjurkan untuk menuntut ilmu dengan cara yang bertentangan dengan aturan *al-shari*> '*ah* karena hal tersebut justru malah dapat merusak pikiran seseorang dan akan beraikbat buruk terhadap akal. Pengetahuan yang baik akan memberikan manfaat kepada akal dalam pembentukan jiwa seseorang untuk menuju lebih baik. Dalam penerapannya Tentwo Coffee Surabaya, telah memberikan fasilitas yang baik dalam melindungi akal.

#### a. *Mas{lah{ah dharuriyyah*

Dengan diadakannya *training* yang terbilang cukup sering dan dengan bekerja sama dengan *café* yang lebih senior memberikan pengetahuan yang lebih luas tentang bidang pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal ini bermanfaat dalam jenjang karir para karyawan

kedepannya dimana dengan ini karyawan akan terbekali dengan ilmu-ilmu yang baik dan bermanfaat bagi dirinya.

Tidak adanya hambatan dalam mengembangkan ilmu disini juga merupakan salah satu tempat yang baik untuk para calon karyawan baru yang akan mencari pengalaman baru dibidang ini. Karena, selain pekerjaan pengalaman yang ada di Tentwo Coffee dapat memberikan ilmu dalam pengembangan kinerja karyawan.

b. *Mas{lah{ah hajiyah*

Dalam menyelesaikan suatu problem yang terjadi pada Tentwo Coffee, para senior *barista* dan *kitchen* selalu memberikan tata cara dalam penyelesaian masalah dan mengajarkan untuk menghindari dari kesalahan tersebut. Hal ini memberikan manfaat yang baik kepada keilmuan para karyawan yang masih kurang memahami dalam menyelesaikan suatu perkara untuk lebih berhati-hati dan dapat bekerja dengan tenang apabila terjadi suatu permasalahan karena masing-masing dari karyawan selalu dibekali ilmu dalam penanganan permasalahan.

**4. Melindungi keturunan (*Hifdz an-nasl*)**

Dalam melindungi keturunan dapat dilaksanakan dengan segala cara yang baik dan dengan berpedoman pada aturan *shari> 'ah* dalam setiap perbuatannya. Dan dapat menghindarkan seseorang dari perkara yang mampu membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar

aturan agama. Serta melindungi keturunan dari ancaman-ancaman yang dapat mencelakai eksistensi keturunan.

a. *Mas{lah{ah dharuriyyah*

Tentwo Coffee tidak memberikan larangan kepada karyawannya untuk menikah. Dalam menjaga keturunan pada kemaslahatan ini Tentwo Coffee telah memberikan fasilitas cuti kepada karyawannya yang dapat digunakan apabila karyawan ingin melaksanakan pernikahan. Tidak adanya larangan dan tidak adanya batasan dalam menjalankan pernikahan maka kemaslahatan tingkat *dharuriyyah* sudah terpenuhi dengan baik.

b. *Mas{lah{ah hajiyyah*

Dengan tidak adanya kontrak kerja secara tertulis kepada para karyawan meskipun status kerjanya sebagai karyawan *full time* yang menyebabkan rasa tidak aman para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk sebagian karyawan yang belum berkeluarga dimana kebutuhan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tidak menjadi masalah. Namun, bagi para karyawan yang telah berkeluarga dengan tidak adanya kontrak ini menjadikan ketidakpastian status kerja karyawan tersebut dan menjadi sebuah permasalahan. Dikarenakan selain memenuhi kebutuhan mereka pribadi, mereka juga harus memenuhi kebutuhan istri dan anak-anaknya karena merupakan sebuah tanggung jawab sebagai kepala keluarga.

Akan tetapi dalam *shari'ah* apabila terdapat perjanjian di kedua belah pihak meskipun hanya lewat lisan hal ini merupakan sebuah kontrak yang sah dan tidak harus tertulis. Dengan disetujuinya kontrak diantara kedua belah pihak seharusnya tidak menjadikan rasa cemas karyawan karena jika merujuk pada konsep Islam maka hal ini sudah termasuk dalam kontrak yang tidak harus dikhawatirkan oleh karyawan.

#### 5. Memelihara harta (*Hifdz al-maal*)

Dalam memelihara harta ada tata cara yang harus diperhatikan dalam status kepemilikan harta yang mengharamkan cara mendapatkan harta dari harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Jika aturan tersebut tidak dilaksanakan sesuai dengan tata cara yang berlaku maka dapat mengancam eksistensi dari harta tersebut. Allah SWT juga telah menganjurkan menggunakan harta tersebut berada di jalan yang baik.

##### a. *Mas{lah{ah dharuriyyah*

Dalam kemaslahatan pada Tentwo Coffee Surabaya para karyawan telah mendapatkan harta dengan cara yang baik tanpa melanggar kaidah-kaidah kepemilikan harta. Para karyawan mendapatkan haknya dengan diberikannya upah sesuai dengan saat awal pemberitahuan gaji ketika *interview*. Selain itu apabila masih ada pekerjaan diluar jam kerja yang harus dilakukan maka karyawan juga mendapatkan gaji tambahan atau gaji lembur.

Selain itu pemberian upah juga tidak melanggar ketentuan dimana dalam pembayarannya Tentwo Coffee telah membayar upah para karyawan dengan tepat waktu dan tidak mengambil sebagian dari upah yang telah diberikan kepada karyawannya.

b. *Mas{lah{ah hajiyyah*

Dalam kemaslahatan ini upaya Tentwo Coffee dalam melindungi harta karyawannya dengan diberikannya tambahan upah berupa *service charge* yang dinilai dapat membantu dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu dengan adanya uang tips yang telah diberikan para pelanggan juga sepenuhnya diberikan kepada karyawannya.

Selain itu juga adanya tambahan pemberian berupa THR yang diberikan setiap satu tahun sekali juga menunjukkan bahwa Tentwo Coffee dalam memenuhi kebutuhan harta karyawan sudah cukup baik tanpa melanggar kaidah *shari> 'ah*.

Setelah melakukan penelitian dengan menggunakan konsep *maqa>sfid al-shari> 'ah* Al-Ghazali pada pemenuhan kesejahteraan karyawan Tentwo Coffee penulis menemukan kesimpulan, bahwa konsep pemenuhan kesejahteraan karyawan yang ditinjau dari konsep *maqa>sfid al-shari> 'ah* Al-Ghazali telah terpenuhi dengan baik dalam tingkatan *mas{lah{ah dharuriyyah* dan *mas{lah{ah tahsiniyyah*.

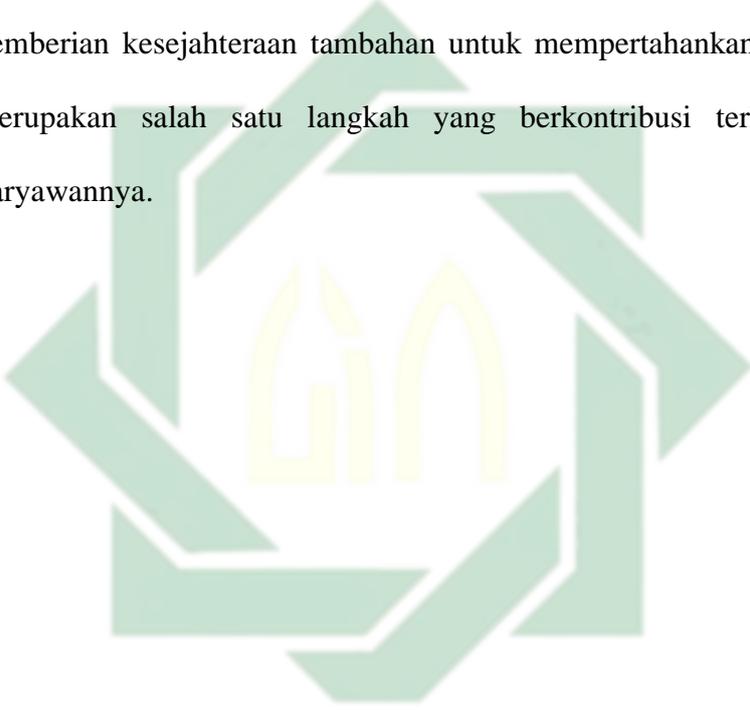
Dengan terpenuhinya beberapa konsep *maqa>sfid al-shari> 'ah* pada kedua tingkatan kemaslahatan ini dinilai sudah cukup baik. Hal ini

seharusnya menjadikan kinerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan sudah cukup bagus. Akan tetapi dengan terbatasnya pengetahuan karyawan tentang skala perusahaan yang terbebas dari pembayaran upah minimum menjadikan beberapa karyawan merasa kurang layak. Padahal apabila perkara ini dilihat dari sudut pandang Islam hal ini tidak melanggar peraturan dan juga tidak melanggar *shari'at*.

Dalam pemenuhan *maslahah al-khasah* yang merupakan kemaslahatan yang bersifat individu, masing-masing karyawan masih kurang merasa terpenuhi karena kurangnya informasi yang diberikan oleh Tentwo Coffee kepada karyawannya terkait dengan skala perusahaan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawannya yang telah memiliki keluarga kurang merasa puas lantaran dengan diberikannya upah yang tidak sesuai dengan upah minimum yang mana pemerintah juga tidak mewajibkan untuk memberikan upah sesuai dengan minimum yang ditentukan karena berkaitan dengan skala bisnis Tentwo Coffee yang masih dalam usaha mikro kecil (UMK).

Dalam pemenuhan kesejahteraan kepada karyawannya Tentwo Coffee juga telah memberikan sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan manajemen ketika *interview*. Selain itu juga dengan perspektif Islam kontrak kerja juga telah dilakukan dengan baik, yang mana dengan adanya persetujuan dari kedua belah pihak maka kontrak kerja tersebut hukumnya sah karena tidak melanggar *shari'at*, *ijma'*, dan *nash*.

Selain itu kekhawatiran karyawan terhadap tidak adanya kontrak kerja secara tertulis harusnya tidak harus dikhawatirkan secara berlebihan. Hal ini dibuktikan dengan Tentwo Coffee membuka *cafénya* pada masa pandemi covid-19 yang mana sebagian karyawan juga masih tetap bekerja dari masa tersebut hingga sekarang. Selain itu juga dapat dibuktikan dengan pemberian kesejahteraan tambahan untuk mempertahankan karyawannya merupakan salah satu langkah yang berkontribusi terhadap kinerja karyawannya.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan maka penulis mencetuskan kesimpulan sebagaimana menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Kesejahteraan karyawan pada Tentwo Coffee sudah terpenuhi sesuai dengan hak-hak karyawan dalam Undang-undang no 13 Tahun 2013. Adapun hak-hak karyawan yang telah terpenuhi dalam perlindungan ekonomis, telah memberikan upah yang sesuai dengan perjanjian yang disetujui oleh kedua belah pihak dengan tidak melanggar peraturan undang-undang. Dalam perlindungan sosial, Tentwo Coffee belum memberikan fasilitas jaminan kesehatan BPJS akan tetapi memberikan biaya perlindungan apabila terjadi kecelakaan kerja. Dalam perlindungan teknis, Tentwo Coffee memberikan *training* untuk menghindarkan dari kesalahan yang dapat berujung pada kecelakaan kerja atau merugikan Tentwo Coffee.
2. Dalam perspektif *maqasid al-shari'ah* pemenuhan kesejahteraan karyawan telah memenuhi dari lima dasar utama *shari'at*. Selain itu kemaslahatan dalam tingkatan *dharuriyyah* dan *tahsiniyyat* sudah dipenuhi dengan tidak melanggar *shari'at*, *ijma'*, dan *nash*. Akan tetapi dalam *maslahah al-khasah* kurang dipenuhi secara baik karena kurangnya informasi terkait skala perusahaan yang menyebabkan

karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan masih kurang layak. Dimana dalam besaran gaji tersebut juga tidak melanggar aturan Islam dan pemerintah.

## 5.2 Saran

Saran penulis untuk Tentwo Coffee Surabaya agar memaksimalkan pemenuhan kesejahteraan karyawannya diantaranya adalah:

1. Dengan diadakannya penelitian diatas maka Tentwo Coffee hendaknya lebih terbuka dalam memberikan informasi terkait dengan skala perusahaannya kepada karyawannya agar memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada karyawannya.
2. Tentwo Coffee diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan menjalin komunikasi yang baik antar pihak manajemen dengan karyawannya dengan cara diadakannya *meeting* atau evaluasi kerja dengan seluruh karyawan.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). *DECISION SUPPORT SYSTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING* Satria Abadi , Febriani Latifah. 6, 37–43.
- Afrilies, M. H., Naili, Y. T., & Savitri, F. M. (2021). Penerapan Perlindungan, Pengupahan Dan Kesejahteraan Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Peraturan Kepegawaian Stikes Harapan Bangsa Purwokerto. *Jurnal Transparansi Hukum*, 04(1), 77–93.
- Andriana, N., & Prasetyo, A. (2020). IMPLEMENTASI KOMPONEN MAQASHID SYARIAH TERHADAP KESEJAHTERAAN PADA KARYAWAN YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(3), 428.  
<https://doi.org/10.20473/vol6iss20193pp428-445>
- Bhariatta, E. C., Rufaidah, I. N., & Adnina, M. R. (2019). Jual Beli Followers , Likes , Viewers Di Instagram. *El-Qist*, 9(1), 1.  
<http://jurnalfebi.uinsby.ac.id/index.php/elqist/article/view/222>
- Enggardini, R. V., & Fauzy, M. Q. (2017). *KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH PADA PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO*. 4, 0–116.  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10947/MiñanoGuevara%2CKarenAnali.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3346/DIVERSIDAD\\_DE\\_MACROINVERTEBRADOS\\_ACUÁTICOS\\_Y\\_SU.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10947/MiñanoGuevara%2CKarenAnali.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3346/DIVERSIDAD_DE_MACROINVERTEBRADOS_ACUÁTICOS_Y_SU.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Fauzan, A. F., & Nasution, S. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1.  
<https://doi.org/10.31958/jaf.v6i1.1197>
- Hasibuan, S. W., Shiddieqy, H. A., Kamal, A. H., Sujono, R. I., Fajri, M. Z. N., Wadud, H. A. M. A., Utomo, Y. T., Surepno, Muttaqin, Z., Misno, D. A., Asrofi, I., Rakhmawati, Adnir, H. F., & Mubarrok, U. S. (2021). Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Issue April).
- Hudiawan, Hari Farhan, M. (2020). Kesejahteraan Masyarakat Dalam Tinjauan Maqashid Syariah (Studi Kasus Di Desa Pujon Kidul Kabupaten Malang) *Jurnal. Jurnal Ilmiah*, 1–14.
- Ilyas, R. (2014). Etika Konsumsi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *HUNafa: Jurnal Studia Islamika*, 11(2), 347–370.  
<http://www.jurnalhunafa.org/index.php/hunafa/article/view/360/346>

- Khatib, S. (2018). Konsep Maqoshid Perbandingan Antara Pemikiran Al-Ghazali dan Al-Syatibi. *MIZANI: Wacana Hukum, Ekonomi Dan Keagamaan*, 5(1), 47–62.
- Kundara, D. Si., Romdhon, M., & Kartiko, E. (2020). Analisis Penerapan Maqashid Syariah dalam Corporate Social Responsibility pada PT BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut. *Jurnal Wahana Akuntansi*, 5(2), 070–081.
- Lestari, S. W. (2017). *Analisis maqashid al-shari'ah terhadap tradisi perjodohan dengan kriteria kafa'ah harta dan nasab di desa Palasa Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Mellisa, A., & Yong, S. (2017). Kajian Behavioral Setting Pada Interior Café Di Surabaya. *None*, 5(2), 937–945.
- Nafiah, L. (2015). Pengaruh Pendayagunaan Zakat Produktif Terhadap Kesejahteraan Mustahiq Pada Program Ternak Bergulir Baznas Kabupaten Gresik. *El-Qist*, V(01), 307–321.
- Ni'mah, I., & Nasif, K. (2016). *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. 4, 300–317.
- Ningrum, D. R. (2019). *Kesejahteraan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang: analisis dalam perspektif ekonomi Islam* [eprints.walisongo.ac.id]. <http://eprints.walisongo.ac.id/11075/>
- Nugrahani, F. (2014). METODE PENELITIAN KUALITATIF dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. In *Cakra Books; Solo* (Vol. 1, Issue 1).
- Paryadi, & Haq, N. (2020). *MAQASHID AL-SYARIAH MENURUT AL-GHAZALI DAN IBNU QOYYIM AL-JAUZIYAH*. 3(2), 302–316.
- Pedju, R. (2016). PEMENUHAN PERLINDUGAN HAK PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Lex et Societatis*, 4(8), 2016. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997> <http://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Rahman, A. D., & Faizah, S. I. (2020). KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH PADA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT DAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(12), 2498. <https://doi.org/10.20473/vol6iss201912pp2498-2511>
- Rahman, M., & Mongkito, A. W. (2022). *SEKITAR PRESPEKTIF MAQASHID SYARIAH ( Studi Kasus PT . Jhonlin Batu Mandiri )*. 9, 101–105.

- Ramadhany, M., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2013). *PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN*.
- Rinawati, I., & Rozi, A. F. (2020). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT GREENFIELD INDONESIA DALAM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang). *Jurnal Muslim Heritage*, 5(1), 27–46.
- Saleh, A. K. A. (2008). *Maqashid Al-Syariah Al-Islamiyyah 'Inda Al-Imam Al-Ghazali*. Alukah.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*.
- Subadi, T. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Suhada, D. (2020). PEMIKIRAN PENDIDIKAN AGAMA (Studi Pemikiran Imam Al-Ghazali dan Syed Muhammad Nauqib Al-Athas). *Jurnal Tawadhu*, 4(2).  
<https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Sulaiman, A., Jamsari, E. A., & Noh, N. C. (2014). Islamic environment in child development according to the views of imam Al-Ghazali. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(29), 33–39.  
<https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n29p33>
- Syafril, & M. (2017). Pemikiran sufistik mengenal biografi intelektual Imam al-Ghazali. *Jurnal Syhadah*, V(2), 1–26.
- Zaini, A. (2017). Pemikiran Tasawuf Imam Al-Ghazali. *Esoterik*, 2(1).  
<https://doi.org/10.21043/esoterik.v2i1.1902>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A