

**SKRIPSI**

**ANALISIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MASA  
COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(STUDI PADA HOTEL GRAND PERMATA HATI  
SYARIAH BANDA ACEH)**



**Disusun Oleh:**

**ARAFAT  
NIM. 170602030**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M / 1443 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Arafat  
NIM : 170602030  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
4. ***Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
5. ***Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 19 Desember 2021

Yang Menyatakan



Arafat

**PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**ANALISIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MASA  
COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(STUDI PADA HOTEL GRAND PERMATA HATI  
SYARIAH BANDA ACEH)**

Disusun Oleh:

Arafat

NIM. 170602030

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya  
telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada  
Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP. 198307092014032002

Pembimbing II

Azimah Dianah, SE., M.Si  
NIDN. 2026028803

جامعة الرانيري

Mengetahui  
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dr. Milam Sari, M. Ag  
NIP. 197103172008012007

**PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**ANALISIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI MASA  
COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(STUDI PADA HOTEL GRAND PERMATA HATI  
SYARIAH BANDA ACEH)**

Arafat

NIM. 170602030

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata I (S-1) dalam  
Bidang Ekonomi Syariah

10 Januari 2022 M

Pada Hari/Tanggal: senin, 07 Jumadil Awal 1443 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,

Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP. 198307092014032002

Sekretaris,

Azimah Dianah, SE., M.Si  
NIDN. 2026028803

Penguji I,

Dr. Fithriady, Lc., MA.  
NIP. 19800812200604104

Penguji II,

Dara Amanatillah, M.Sc.fin  
NIDN. 2022028705

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M.Ag

NIP. 196403141992031003





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA  
ACEH UPT. PERPUSTAKAAN**

*Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh*  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email : [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arafat  
NIM : 170602030  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : afat2488@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 19 Desember 2021

Mengetahui:

Penulis

Arafat

Pembimbing I

Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP. 198307092014032002

Pembimbing II

Azimah Dianah, SE., M.Si  
NIDN. 2026028803

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)”**. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari alam kebodohan menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan dan memberi inspirasi kepada penulis untuk selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya sekaligus mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Dr. Nilam Sari, M. Ag. selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Kepada Cut Dian Safitri, S.E., M.Si., Ak., CA selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah dan selaku pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu dan mencurahkan ilmu pengetahuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Muhammad Arifin, Ph. D. dan Riza Aulia, S.E.I., M.Sc. sebagai Ketua dan Sekretaris Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Azimah Dianah, SE., M.Si. selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan mencurahkan ilmu pengetahuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Fithriady, Lc., MA. selaku penguji I serta Dara Amanatillah, M.Sc.fin selaku penguji 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingannya selama proses sidang berlangsung.
6. Dr. Muhammad zulhilmi, S. Ag., M.A. selaku Penasehat Akademik dan kepada seluruh dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta segenap pengurus dan pegawai perpustakaan utama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Ruang baca FEBI yang sudah memberikan fasilitas untuk mengadakan studi kepustaka.

7. Orang tua tercinta Ayahanda M. Kasim dan Ibunda tercinta Nurbaiti yang senantiasa mendoakan dan menasehati dengan setulus hati serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih juga kepada abang dan kakak yang saya sayangi karena turut membantu menyemangati dan selalu mengingatkan saya tanpa henti agar saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya, sehingga saya dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sajana Ekonomi.
8. Kepada Fazli, Rizki Fonna, M. Nizar Hamdi, M. Riski, Kak Dedek Saripah dan Kak Karina Devira Krisya yang sangat berjasa dalam segala hal terutama membantu penulis dalam suka maupun duka, memberikan dukungan moril dan materil. Terimakasih juga kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Ekonomi Syariah Leting 17 yang telah memberi semangat dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir demi mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang.

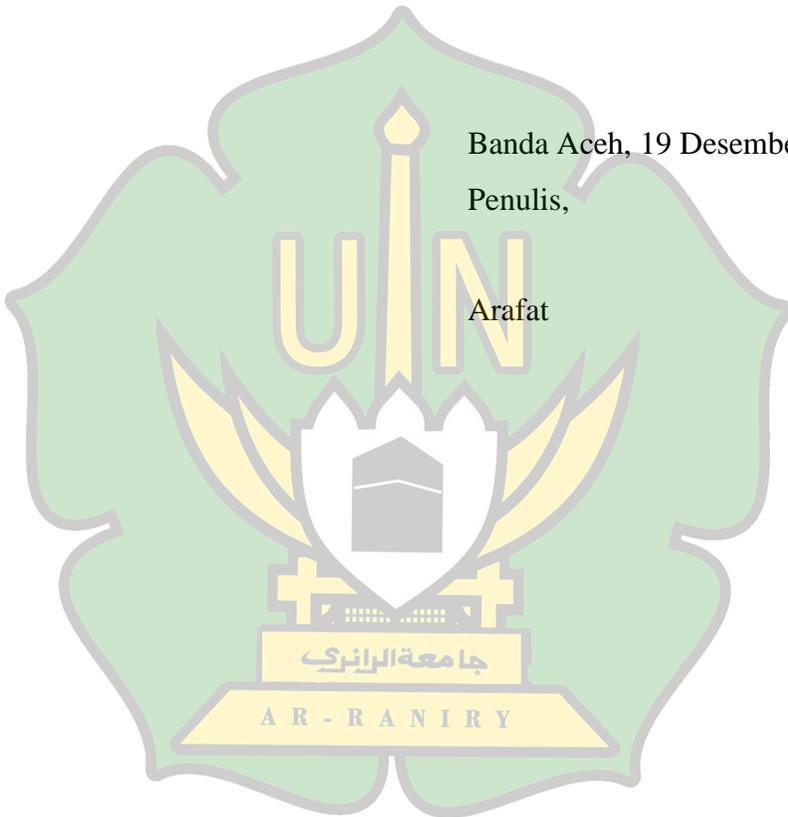
Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 19 Desember 2021

Penulis,

Arafat



## ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Arafat  
NIM : 170602030  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /  
Ekonomi Syariah  
Judul : Analisis Kesejahteraan Karyawan  
Hotel Grand Permata Hati Syariah  
Banda Aceh Di Masa Covid-19 Dalam  
Perspektif Ekonomi Islam  
Tebal Skripsi : 115 Halaman  
Pembimbing I : Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., Ak., CA  
Pembimbing II : Azimah Dianah, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk wawancara. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah (1) Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berupa uang makan, uang lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus bulanan/tahunan, pakaian dinas, (2) Program kesejahteraan yang berupa fasilitas berupa musholla, area parkir, umrah, dan cuti bersalin. (3) Program kesejahteraan yang berikan pada saat pandemi Covid-19 adalah uang makan, pakaian dinas, pemberian sembako, musholla, area parkir, umrah, dan cuti bersalin. (4) Program kesejahteraan yang diberikan sudah dapat dikatakan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan dalam perspektif ekonomi Islam terletak dalam perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.

**Kata kunci: Kesejahteraan Karyawan, Covid-19, Perspektif Ekonomi Islam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN HASIL SIDANG</b> .....	v
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
2.1 Hotel Syariah.....	12
2.1.1 Pengertian Hotel.....	12
2.1.2 Pengertian Hotel Syariah.....	13
2.2 Karyawan.....	15
2.2.1 Pengertian Karyawan.....	15
2.2.2 Fungsi dan Peran Karyawan.....	17
2.2.3 Hak dan Kewajiban Karyawan.....	17
2.3 Kemaslahatan Ekonomi.....	20
2.3.1 Pengertian Kemaslahatan Ekonomi.....	20
2.3.2 Kriteria Maslahat.....	22
2.3.3 Indikator Maslahat Ekonomi.....	23
2.4 Kesejahteraan.....	27

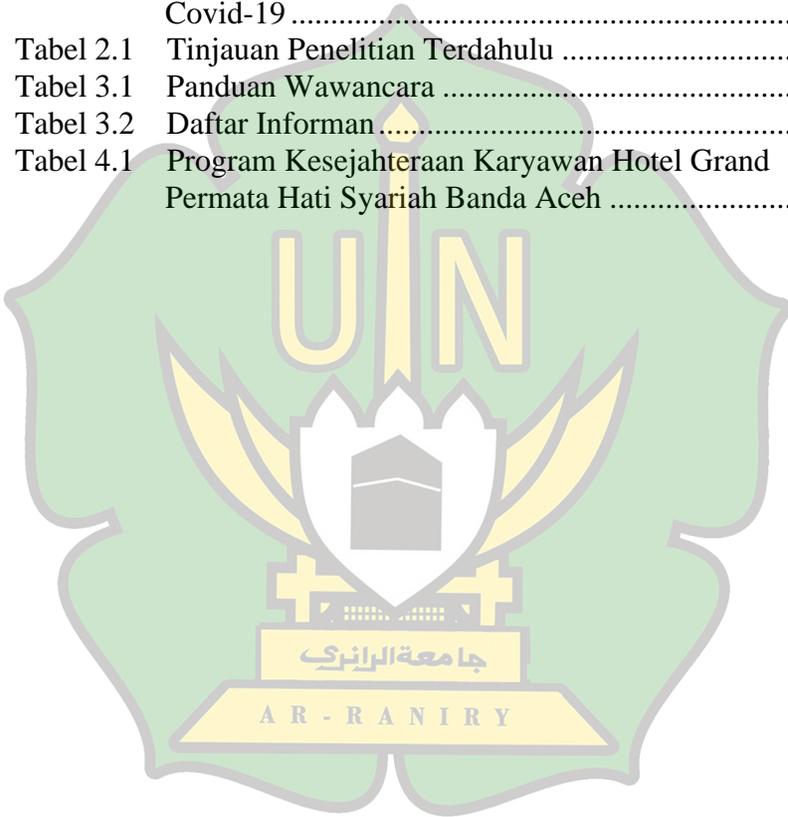
2.4.1	Pengertian Kesejahteraan .....	27
2.4.2	Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam .....	28
2.4.3	Indikator Kesejahteraan.....	29
2.4.4	Indikator Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam .....	31
2.5	Program Kesejahteraan Karyawan.....	34
2.5.1	Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan.....	34
2.5.2	Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan.....	35
2.5.3	Indikator Program Kesejahteraan Karyawan	36
2.6	Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	38
2.6.1	Pengertian Upah .....	38
2.6.2	Bentuk Upah.....	40
2.6.3	Tingkatan Pemberian Upah dalam Ekonomi Islam .....	40
2.7	<i>Corona Virus Disease (Covid-19)</i> .....	42
2.7.1	Pengertian Covid-19.....	42
2.7.2	Kebijakan Pemerintah Terhadap Penyebaran Covid-19.....	44
2.8	Penelitian Terdahulu .....	46
2.9	Kerangka Pemikiran.....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>58</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	58
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	59
3.3	Data dan Teknik Pemerolehannya .....	59
3.3.1	Sumber Data .....	59
3.3.2	Teknik Pemerolehan Data .....	60
3.4	Objek dan Subjek Penelitian.....	63
3.5	Metode Analisis Data.....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>67</b>
4.1	Gambaran Umum Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh.....	67
4.4.1	Profil Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh .....	67

4.4.2	Visi dan Misi Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh .....	68
4.2	Pembahasan.....	69
4.2.1	Program Kesejahteraan Karyawan Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Di Masa Covid-19.....	69
4.2.2	Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Di Masa Covid-19.....	75
4.2.3	Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	80
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	86
5.1	Kesimpulan .....	86
5.2	Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	89
<b>LAMPIRAN</b>	.....	91



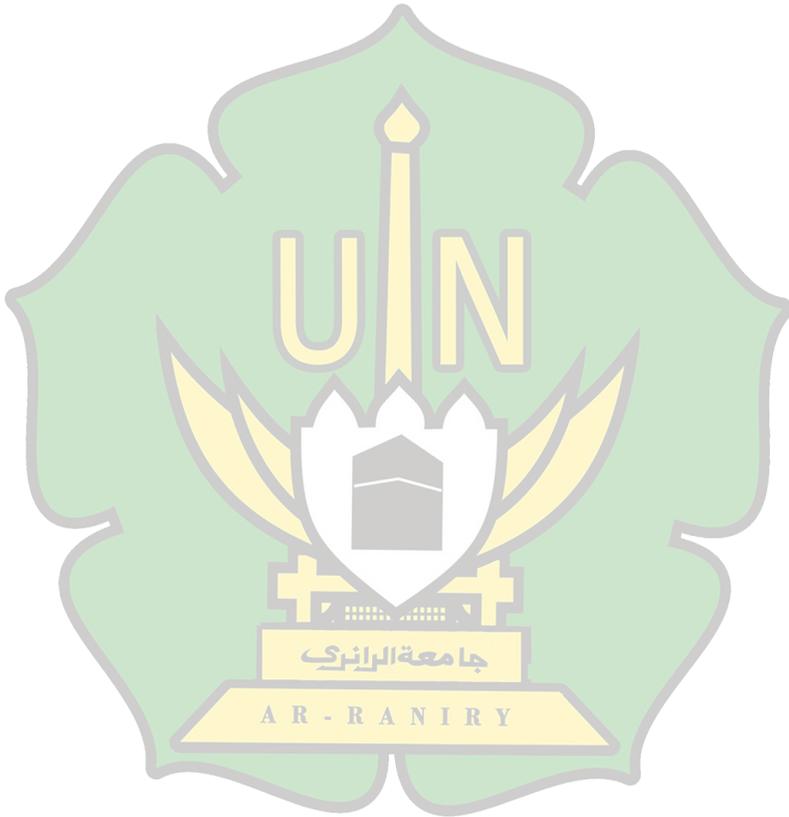
## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Hotel Tutup Sementara Di Aceh.....	4
Tabel 1.2 Upah Karyawan Grand Permata Hati Hotel and Convention Center Syariah Banda Aceh Selama Covid-19 .....	6
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	52
Tabel 3.1 Panduan Wawancara .....	56
Tabel 3.2 Daftar Informan.....	59
Tabel 4.1 Program Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh .....	70



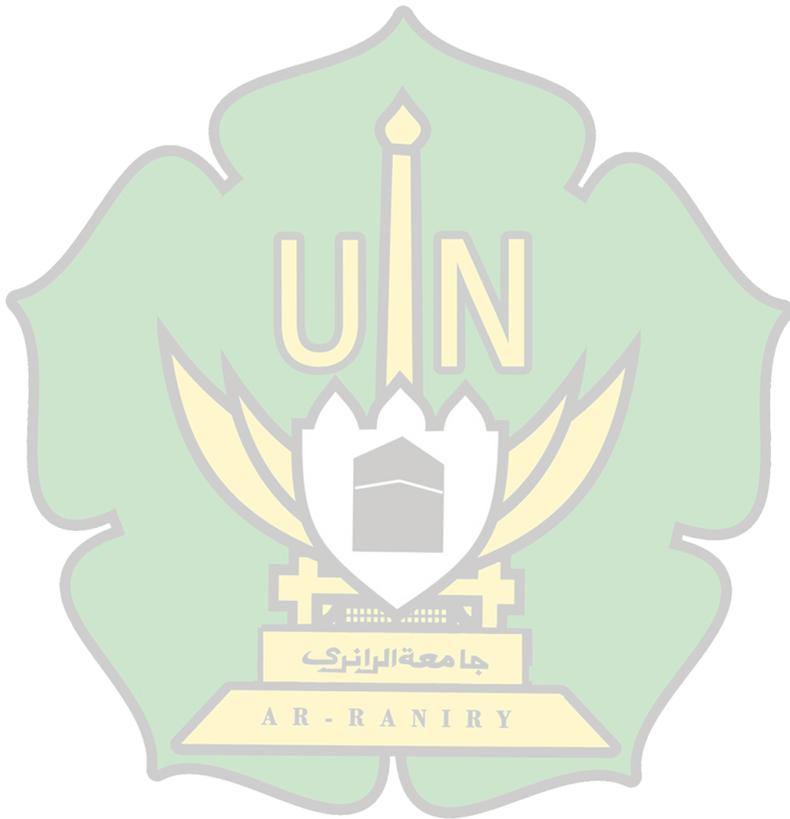
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	Halaman 47
------------	--------------------------	---------------



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Wawancara.....	85
Lampiran 2 Dokumentasi .....	89



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya yang kompetitif merupakan elemen yang penting dalam memajukan organisasi. Pada umumnya tujuan organisasi adalah mencapai keuntungan tertentu dengan biaya yang relatif minim. Agar dapat menjalankan segala rancangan kegiatan organisasi, maka diperlukan beberapa faktor produksi yang terdiri dari modal, karyawan, sumber alam dan *skill*. Apabila organisasi ingin tujuannya tercapai maka organisasi harus dapat mengelola faktor-faktor produksi tersebut secara efektif dan efisien (Suprihati, 2014).

Karyawan adalah salah satu aspek yang mempunyai peranan penting untuk keberhasilan sesuatu organisasi dalam mendukung seluruh aktivitas. Karyawan sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan menyusut dapat menghambat tujuan organisasi, sebaliknya jika kinerja karyawan meningkat dapat mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga dituntut mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Aspek-aspek yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah aspek yang berhubungan dengan sistem serta besarnya pendapatan, jaminan sosial, berbagai tunjangan, area kerja, sarana yang diberikan, promosi, serta sebagainya (Nawfal, 2021).

Kesejahteraan karyawan menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang

bersifat jasmani dan rohani yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Ramadhani, 2013). Disamping itu kesejahteraan merupakan salah satu aspek untuk mengukur keberhasilan pembangunan pada suatu wilayah dan membina stabilitas ekonomi. Kondisi tersebut untuk meminimalkan kesenjangan sosial yang terjadi di masyarakat. Pembangunan ekonomi pada wilayah tertentu merupakan upaya untuk menaikkan kualitas hidup suatu bangsa yang sering diukur oleh tinggi rendahnya pendapatan, strategi pembangunan suatu wilayah dilakukan untuk menaikkan pendapatan nasional (Ramadhany dan Ridlwan, 2018).

Dalam ekonomi Islam, karyawan dapat dikatakan sejahtera apabila terpenuhinya dua kriteria, pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu baik sandang, pangan, papan, pendidikan serta kesehatan. Kedua terjaga dan terlindunginya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dari segi ekonomi saja melainkan dari perspektif maqashid syariah (*hifzh al din, hifzh al nafs, hifzh al aql, hifzh al aql, hifzh al nasl, hifzh al mal*) (Miyagi dan Nafik, 2014). Islam telah mengatur seluruh aspek kehidupan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kandungan maqashid syariah adalah untuk kemaslahatan umat bersama. Ungkapan ini didukung oleh penelitian Sardar (2016) yang menyatakan bahwa meskipun gaji pegawai bank

syariah menurun tetapi tingkat kesejahteraannya lebih tinggi dari pada pegawai bank konvensional.

Selain itu, dalam pemikiran imam Asy-Syaṭibi menjelaskan bahwa tujuan Allah menurunkan syariat (hukum) adalah untuk kemaslahatan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak. Maksud dari kemaslahatan tersebut terletak pada keadilan yang harus sama rata, rahmat dan kasih sayang, kesejahteraan serta kebijaksanaan. Tidak boleh ada permasalahan yang berubah, dari keadilan menjadi kezhaliman, rahmat berubah menjadi kekerasan, kesejahteraan menjadi kesengsaraan, dan kebijaksanaan menjadi kebodohan, maka semua hal tersebut sudah bertentangan dengan syariah Islam (Umam, 2001:127).

Permasalahan kesejahteraan karyawan yang terjadi akhir-akhir ini disebabkan oleh pandemi Covid-19. Masuknya wabah corona di Indonesia diketahui sejak bulan Maret bahkan pada hari Senin Tanggal 2 Maret 2020, virus tersebut telah menyebar di seluruh provinsi di Indonesia, tak terkecuali di Provinsi Aceh tempat kita berada. Menurut JHU (2020) Aceh menduduki peringkat ke 15 dengan kasus positif terbanyak. Hal ini mengakibatkan banyak industri tidak berjalan sesuai dengan target awal sehingga karyawan banyak yang dirumahkan dan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu industri di Aceh yang terdampak Covid-19 adalah industri pariwisata. Dimana di dalamnya terdapat sektor akomodasi wisata atau perhotelan (Diayudha, 2020).

Industri perhotelan merupakan industri yang sangat terpuakul dan berdampak sangat hebat dalam pandemi ini. Banyaknya hotel yang terpaksa tutup karena kurangnya pendapatan yang diterima. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya wisatawan atau pengunjung yang memakai fasilitas hotel. Ditambah lagi anjuran pemerintah untuk tetap berdiam diri dirumah, bekerja dari rumah, belajar dari rumah, sehingga industri perhotelan ini banyak mengalami gejala kebangkrutan (Diayudha, 2020).

Adapun jumlah hotel yang tutup sementara di Aceh sejak pandemi Covid-19 adalah sebanyak 16 hotel yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Hotel Tutup Sementara Di Aceh**

No	Kabupaten/Kota	Nama Hotel
1	Banda Aceh	Arabia Hotel
2	Banda Aceh	Ayani Hotel
3	Banda Aceh	Grand Arabia Hotel
4	Banda Aceh	Grand Nanggroe Hotel
5	Banda Aceh	Grand Permata Hati Hotel and Convention Center
6	Banda Aceh	Hotel Kartika
7	Banda Aceh	Hermes Hotel
8	Banda Aceh	Kuala Radja
9	Banda Aceh	Kumala Hotel
10	Banda Aceh	Kriad Muraya Hotel Aceh
11	Banda Aceh	Mars Hotel
12	Banda Aceh	Mekkah Hotel
13	Banda Aceh	The Pade Hotel
14	Banda Aceh	Wisma Teuku Umar
15	Sabang	Mars Resort Sabang
16	Sabang	The Pade Resort

Sumber: Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dijelaskan bahwa dengan banyaknya hotel yang tutup sementara pada masa pandemi ini, maka

banyak tenaga kerja yang harus dirumahkan. Selain itu, banyak juga karyawan yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari hotel tersebut. Hal ini dikarenakan hotel tidak lagi menerima pendapatan sehingga tidak mampu membayar upah/gaji karyawan. Oleh sebab itu, karyawan menjadi kehilangan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dalam kondisi seperti ini seharusnya perusahaan khususnya dibidang perhotelan tidak boleh menganggap remeh tentang pentingnya kesejahteraan karyawan, karena karyawan sebagai ujung tombak perekonomian bagi keluarganya juga merupakan ujung tombak bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Grand Permata Hati Hotel and Convention Center Syariah Banda Aceh. Hal ini dikarenakan hotel tersebut merupakan salah satu hotel yang terkena dampak penutupan sementara. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan hotel Grand Permata Hati and Convention Center Syariah Banda Aceh didapatkan bahwa pada awal diberlakukannya *lockdown* dan hotel ditutup sementara, hampir seluruh karyawan dirumahkan, yang masih dipekerjakan hanya *cleaning service* dan *security* untuk tetap menjaga kebersihan dan keamanan hotel. Selain itu, dari segi pemberian upah karyawan pada masa Covid-19 ini juga mengalami perbedaan dengan keadaan sebelum Covid-19. Pada sebelum Covid-19, rata-rata upah yang diterima karyawan adalah sebesar Rp70.000,00 perhari dan upah *supervisornya* rata-rata Rp100.000,00 perhari dalam waktu 8 jam kerja. Sedangkan pada

masa Covid-19 upah yang diperoleh karyawan Grand Permata Hati Hotel and Convention Center Syariah Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Upah Karyawan Grand Permata Hati Hotel and Convention Center Syariah Banda Aceh Selama Covid-19**

<b>Divisi</b>	<b>Upah Per Harian Kerja</b>
<i>Supervisor</i>	Rp 80.000,00
FO	Rp 50.000,00
F&B	Rp 50.000,00
Akuntan	Rp 50.000,00
<i>Chef</i>	Rp 50.000,00
<i>Housekeeping</i>	Rp 50.000,00

Sumber: Grand Permata Hati Hotel and Convention Center Syariah Banda Aceh (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh karyawan Grand Permata Hati Hotel and Convention Center Syariah Banda Aceh berkurang dari masa sebelum Covid-19 yaitu sebesar Rp20.000,00 untuk setiap divisinya. Sehingga berdampak pada jumlah upah yang diterima perbulannya. Pada masa sebelum Covid-19, upah karyawan perbulan adalah sebesar Rp2.100.000,00 dan upah supervisor perbulan adalah sebesar Rp3.000.000,00. Sedangkan pada masa Covid-19 upah karyawan perbulan menjadi sebesar Rp1.500.000,00 dan upah supervisor perbulan menjadi 2.400.000,00. Perbedaan gaji yang diterima ini mengharuskan karyawan menyusun kembali pengeluaran kebutuhannya, dimana karyawan menjadi merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya kerana menurunnya upah yang diterima.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusriana (2013) yang menyimpulkan bahwa ketercapaian tingkat kesejahteraan secara keseluruhan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu dapat dikatakan telah sejahtera. Hasil serupa juga diungkapkan oleh penelitian Agiandasari (2018) yang menyimpulkan bahwa tenaga kerja *outsourcing* telah mencapai kesejahteraan yang ditinjau dari sudut pandang ekonomi Islam.

Meski demikian, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Rinawati dan Rozi (2020) yang menyimpulkan bahwa pegawai Greenfield belum mencapai kesejahteraan masalah secara maksimal, yang dibuktikan dengan tidak terjawabnya semua indikator. Sedangkan kurangnya pencapaian kesejahteraan masalah disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah latar belakang pendidikan dan kurangnya ketrampilan untuk mencari pekerjaan sampingan. Sehubungan dengan uraian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya terdapat *gap* antara penelitian yang satu dengan yang lain yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan judul “**Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah adalah:

1. Apa saja program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19?
2. Bagaimana kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19?
3. Bagaimana kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh dalam perspektif ekonomi Islam?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19.
2. Untuk mengetahui kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19.
3. Untuk mengetahui kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh dalam perspektif ekonomi Islam.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

### **1. Manfaat Praktis**

Bagi hotel syariah, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam di masa pandemi Covid-19.

### **2. Manfaat Akademis**

- a. Bagi penulis, menjadi bahan menambah wawasan dan pengetahuan tentang kesejahteraan karyawan hotel syariah dalam perspektif ekonomi islam di masa pandemi Covid-19.
- b. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab yaitu: Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Metode Penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, dan Bab V penutup. Dimana Bab I dalam penelitian ini adalah pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian yang menjelaskan secara singkat mengenai

merebaknya virus Corona di Indonesia dan dampaknya terhadap industri perhotelan yang mengakibatkan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh tidak tercapai yang kemudian dirumuskan dalam beberapa poin rumusan masalah. Dalam Bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian sendiri.

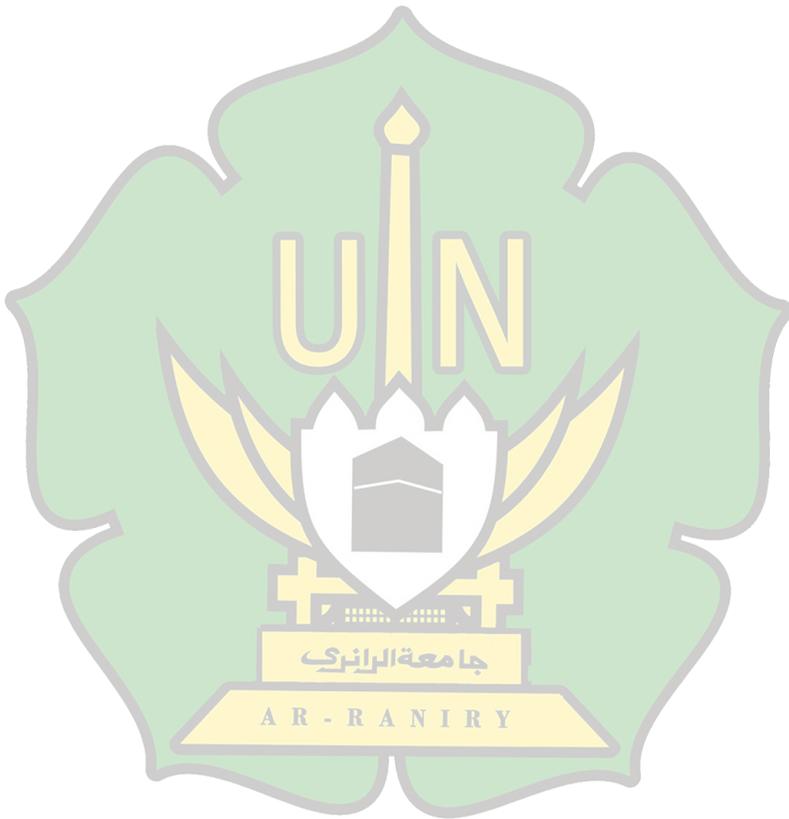
Bab II ini berisikan landasan teori, temuan penelitian terkait, dan kerangka berfikir. Dimana landasan teori ini memuat teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Temuan penelitian terkait ini diperlukan guna memperkuat teori yang telah dipaparkan. Kemudian hal ini dilanjutkan dengan membentuk kerangka berfikir yang akan diteliti.

Bab III berisikan tentang uraian metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian yang meliputi jenis penelitian, data dan teknik perolehannya, subjek dan objek penelitian, serta metode analisis data.

Bab IV berisikan hasil penelitian dan pembahasan. Hal yang dimuat dalam bab ini dapat berupa hasil proses analisis serta hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan.

Bab V berisikan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan memuat pembahasan singkat mengenai hasil penelitian yang diperoleh. Sedangkan saran menjelaskan keterbatasan penelitian dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

Bagian akhir dalam penulisan penelitian ini adalah daftar pustaka yaitu referensi yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian serta lampiran-lampiran yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Hotel Syariah**

##### **2.1.1 Pengertian Hotel**

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya, dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sutanto, 2005).

Hotel juga merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, segmen pasarnya adalah tamu yang datang untuk tujuan istirahat atau urusan bisnis. Oleh karena itu tempat yang bersih, nyaman, dan aman menjadi hal yang dibutuhkan oleh konsumen. Pihak hotel wajib untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap konsumennya. Setiap konsumen pastinya menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang ia beli karena itu adalah menjadi haknya. Setiap konsumen berhak atas kenyamanan, keamanan, informasi yang benar dan jujur dan perlakuan atau pelayanan secara benar atas apa yang ia beli (Arifin, 2007).

Pada prinsipnya, hotel merupakan salah satu bentuk usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kepada para tamu hotel baik secara fisik, psikologi maupun keamanan selama tamu mempergunakan fasilitas atau menikmati pelayanan di hotel.

(Nawar, 2002).

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada dengan menyediakan fasilitas pelayanan jasa berupa jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa lainnya yang terbuka untuk umum dalam perjalanan dan dikelola secara komersial.

### **2.1.2 Pengertian Hotel Syariah**

Seiring dengan semakin berkembangnya ekonomi syariah di Indonesia, banyak lembaga yang menerapkan prinsip syariah dalam menjalankan usahanya salah satunya adalah hotel syariah, kini juga perlahan mengalami peningkatan dan semakin diminati oleh para pengunjung dengan tujuan dan alasan yang berbeda dalam mengungkapkan mengapa memilih hotel syariah. Karena Indonesia adalah negara dimana populasi Islamnya sangat banyak, maka bisa adanya peluang dengan berdirinya hotel syariah yang memegang prinsip Islam (Lupiyadi, 2008).

Hotel Syariah adalah hotel yang dalam operasionalnya mulai dari produk, pelayanan dan pengelolaan berdasarkan prinsip atau tidak melanggar aturan syariah. Ketentuan hotel syariah menurut Fatwa DSN-MUI Nomor 108 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pariwisata berdasarkan Prinsip Syariah yaitu:

1. Hotel syariah tidak boleh menyediakan fasilitas akses pornografi atau tindakan asusila.

2. Hotel syariah tidak boleh menyediakan fasilitas hiburan yang mengarah kepada kemusyrikan maksiat, ponografi dan/atau tindak asusila.
3. Makanan dan minuman yang disediakan hotel wajib telah mendapatkan sertifikat halal dari MUI.
4. Menyediakan fasilitas, peralatan dan sarana yang memadai untuk pelaksanaan ibadah, termasuk fasilitas bersuci.
5. Pengelola dan karyawan/karyawati hotel wajib mengenakan pakaian yang sesuai dengan syariah.
6. Hotel syariah wajib memiliki pedoman dan/atau panduan mengenai prosedur pelayanan hotel guna menjamin terselenggaranya pelayanan hotel yang sesuai dengan prinsip syariah.
7. Hotel Syariah wajib menggunakan jasa Lembaga Keuangan Syariah dalam melakukan pelayanan.

Dalam hal manajemen, beberapa hal yang menjadi prinsip-prinsip dan harus diperhatikan oleh pengelola lembaga keuangan syariah (termasuk hotel syariah) adalah: (Ismanto, 2009).

1. Setiap perdagangan harus didasari sikap saling ridha diantara dua pihak, sehingga para pihak tidak merasa dirugikan atau dizalimi. Dengan ini, maka pihak pengelola memberikan kebebasan pada konsumen untuk memilih apa yang diinginkan.
2. Penegakan prinsip keadilan. Adil diartikan bahwa apa yang diberikan oleh pihak pengelola harus sesuai dengan apa yang

dibayarkan. Artinya, semua hak konsumen terpenuhi.

3. Prinsip larangan riba
4. Kasih sayang, tolong menolong dan persaudaraan universal. Ini diartikan dengan kesediaan membantu dan melayani pada semua konsumen, artinya tidak ada diskriminasi antara kulit hitam dan putih, antara yang beragama Islam dan non Islam atau lainnya.
5. Tidak melakukan usaha yang merusak mental misalnya narkoba dan pornografi pihak pengelola tidak menyediakan produk/jasa dan fasilitas yang mendatangkan mudharat tetapi harus yang bermanfaat bagi konsumen.
6. Perdagangan tidak boleh melalaikan diri dari ibadah (shalat dan zakat) dan mengingat Allah. Kewajiban shalat dan zakat tidak boleh dilupakan, baik pengelola maupun konsumen.
7. Hendaklah dilakukan pencatatan yang baik. Semua transaksi hendaknya dicatat dengan baik, agar bias dipertanggung jawabkan nantinya.

## **2.2 Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan

sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Selain itu, menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Subri (2003) mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Wijayanti (2010) menyebutkan karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja didalam hubungan suatu pekerjaan, sebagai kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan didalamnya maka perusahaan akan berjalan dengan lancar dan proses dan tujuan yang ingin dicapai tidak akan berjalan dengan lancar.

### **2.2.2 Fungsi dan Peran Karyawan**

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan diantaranya: (Soedarjadi, 2009:15)

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

### **2.2.3 Hak dan Kewajiban Karyawan**

Setiap tenaga kerja atau pekerja akan menimbulkan hubungan hak dan kewajiban para pihak yang dinamakan dengan hubungan perjanjian timbal balik yang nantinya menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja antara karyawan atau buruh dengan pengusaha atau majikan

mempunyai hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu antara lain:  
(Soedarjadi, 2009:15)

### 1. Hak Karyawan

- a. Hak untuk mendapatkan upah.
- b. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- c. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- d. Hak atas pembinaan keahlian, kejujuran, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.
- e. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- f. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat .
- g. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.
- h. Hak untuk mendapat jaminan sosial.

### 2. Kewajiban Karyawan

- a. Melakukan pekerjaan.

Menurut pasal 1603 KUHPerdara, karyawan atau buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya.

Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan perjanjian atau reglemen. Maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

b. Menaati tata tertib perusahaan

Pekerja atau buruh wajib menaati peraturan-peraturan yang diberikan oleh pengusaha atau majikan. Peraturan-peraturan bertujuan untuk meningkatkan tata tertib perusahaan. Dan pekerja atau buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha atau majikan sepanjang yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian, kewajiban pekerja atau buruh adalah menaati peraturan-peraturan perusahaan.

c. Wajib membayar denda atau ganti rugi

Pekerja atau dalam melakukan pekerjaan, dalam suatu perusahaan melakukan kesengajaan atau karena kelalaian sehingga dapat menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau sifatnya yang tidak menguntungkan atau merugikan perusahaan. Maka atas kejadian tersebut, yang menanggung resiko yang timbul harus menjadi tanggung jawab dari pekerja atau buruh (Djunaidi, 2008).

d. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Dalam Pasal 1603 KUHPerdata bahwa pada umumnya pekerja atau buruh wajib melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh karyawan atau buruh yang baik. Dengan demikian pekerja atau buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja sama.

## **2.3 Kemaslahatan Ekonomi**

### **2.3.1 Pengertian Kemaslahatan Ekonomi**

Kata masalah berasal dari akar kata salah yang secara arti kata berarti “baik” lawan dari kata “buruk” atau “rusak”. Ia adalah masdar dengan arti kata salah yang berarti “manfaat” atau “terlepas daripadanya kerusakan” (Syarifuddin, 2014).

Pengertian maslahat dalam bahasa Arab berarti perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia. Dalam artinya yang umum adalah setiap segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam arti menarik atau menghasilkan seperti menghasilkan keuntungan atau kesenangan, atau dalam arti menolak atau menghindarkan seperti menolak kemudaratatan atau kerusakan. Jadi setiap yang mengandung manfaat patut disebut maslahat. Dengan begitu maslahat mengandung dua sisi, yaitu

menarik atau mendatangkan kemaslahatan dan menolak atau menghindarkan kemadaratan (Syarifudin, 2014).

Dalam mengartikan maslahat secara definitif terdapat perbedaan rumusan di kalangan ulama yang kalau dianalisis ternyata hakikatnya adalah sama, diantaranya adalah sebagai berikut: (Ajuna, 2019)

1. Al-Gazali menjelaskan bahwa menurut asalnya maslahat itu berarti sesuatu yang mendatangkan manfaat (keuntungan) dan menjauhkan madarat (kerusakan), namun hakikat dari maslahat adalah memelihara tujuan *syara'* yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.
2. Al-Khawarizmi memberikan definisi yang hampir sama dengan definisi Al-Gazali di atas yaitu memelihara tujuan *syara'* (dalam menetapkan hukum) dengan cara menghindarkan kerusakan dari manusia. Definisi ini memiliki kesamaan dengan definisi Al-Gazali dari segi arti dan tujuannya, karena menolak kerusakan ini mengandung arti menarik kemanfaatan, dan menolak kemaslahatan berarti menarik kerusakan (Syarifuddin, 2014).
3. Izzuddin Abdul Azis bin Abdis Salam dalam kitabnya *Qawaid al-ahkam fi al-masalih al-anam*, memberikan arti maslahat dalam bentuk hakikinya dengan kesenangan dan kenikmatan. Sedangkan bentuk *majazi*-nya adalah sebab-sebab yang mendatangkan kesenangan dan kenikmatan

tersebut. Arti ini didasarkan bahwa pada prinsipnya ada empat bentuk manfaat, yaitu: kelezatan dan sebab-sebabnya serta kesenangan dan sebab-sebabnya.

4. Al-Syatibi, mengartikan maslahat itu dari dua pandangan, yaitu dari segi terjadinya maslahat dalam kenyataan dan dari segi tergantungnya tuntutan *syara'* kepada maslahat.

### 2.3.2 Kriteria Maslahat

Adapun kriteria maslahat menurut Fatwa Majelis Ulama Indonesia Nomor: 6/MunasVII/MUI/10/2005 tentang Kriteria Maslahat adalah sebagai berikut.

1. Maslahat/kemaslahatan menurut hukum Islam adalah tercapainya tujuan syariah (*maqashid al-syari'ah*) yang diwujudkan dalam bentuk terpeliharanya lima kebutuhan primer (*al-dharuriyyat al-khams*), yaitu agama, akal, jiwa, harta, dan keturunan.
2. Maslahat yang dibenarkan oleh syari'ah adalah maslahat yang tidak bertentangan dengan nash. Oleh karena itu, maslahat tidak boleh bertentangan dengan nash.
3. Yang berhak menentukan maslahat atau tidaknya sesuatu menurut *syara'* adalah lembaga yang mempunyai kompetensi di bidang syariah dan dilakukan melalui *ijtihad jama'i*.

### 2.3.3 Indikator Maslahat Ekonomi

Adapun indikator maslahat ekonomi dalam maqashid syariah ada lima unsur pokok (*al kulliyat al khamsah*) adalah: (Ryandono, 2010)

1. Urgensi Menjaga Iman (*Hifdz Din*)

Menjaga agama sangat penting untuk dilakukan karena dalam agama terkandung unsur syariah yaitu tentang hukum tingkah laku manusia, disamping itu juga terkandung unsur akidah yaitu akhlak manusia dalam hubungannya antara manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan Tuhannya. Adapun penjagaan terhadap agama bisa dilakukan dengan pelaksanaan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Adapun indikatornya adalah diukur dengan implimentasi rukun Islam dan tercapainya rukun iman. Hal ini bisa diperjelas bahwa dalam menjaga *addiin* bisa dilakukan dengan melaksanakan sholat fardhu dan sunnah, rutin melaksanakan sholat secara berjamaah, kelengkapan fasilitas sholat (tempat sholat dan sarana untuk melaksanakan sholat, berpuasa wajib dan Sunnah, mengeluarkan zakat sesuai nisabnya, menunaikan ibadah haji atau umrah, mengikuti pengajian, membaca Al-Qur'an secara rutin.

Menjaga agama sangat penting, karena agama adalah kebutuhan pokok manusia, dengan menjaga iman maka manusia akan mendapatkan ketenangan jiwa dan mampu bersikap positif dalam menghadapi masalah kehidupan.

Dengan menjaga agama atau keimanan maka manusia tersebut meyakini bahwa adanya kehidupan akhirat setelah kehidupan dunia, dan itu juga membutuhkan tercapainya kesejahteraan yang maslahah. Orang yang memiliki iman dalam hatinya akan memegang teguh ajaran agamanya dalam praktik kehidupan sehari-hari, ajaran tauhid yang dipegang ini nantinya akan menghasilkan nilai perilaku, akhlak mulia yang pada akhirnya akan membangun peradaban yang tinggi seperti sikap saling menolong dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar.

## 2. Urgensi Menjaga Jiwa (*Hifdz Nafs*)

Allah telah mensyariatkan untuk melanjutkan keturunan manusia dengan cara membina rumah tangga, kemudian dari keluarga inilah akan ada usaha untuk menjamin kehidupan masing-masing keluarga yaitu dengan cara makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan memelihara kesehatan. Menjaga jiwa manusia merupakan penjagaan terhadap eksistensi manusia dalam kehidupan didunia ini. Untuk menjalankan aktifitas sehari-hari maka manusia perlu menjaga jiwanya dengan cara makan, minum, dan lain-lain.

## 3. Urgensi Menjaga Akal (*Hifdz Aql*)

Penjagaan terhadap akal menjadi penting karena Allah telah menyerukan untuk selalu menuntut ilmu agar manusia dapat berfikir tentang kekuasaan Allah serta dapat memanfaatkan bumi tanpa harus merusaknya. Indikator *hifdz*

*aql* adalah menuntut ilmu dan menjauhi hal hal yang dilarang, menuntut ilmu bisa dilakukan dengan pendidikan yang bersifat formal dan non formal yang berbasis agama maupun tidak. Pendidikan menjadi faktor penting, karena sejatinya manusia tidak memiliki instrument alami untuk mempertahankan hidupnya, hal inilah yang menjadi alasan kenapa syariah perlu menjaga akal manusia. Menjaga yang dimaksud disini adalah mengembangkan akal sehingga terjadi peningkatan moral. Moral menjadi penting karena moral yang menentukan mulianya manusia jika dibandingkan makhluk lainnya.

#### 4. Urgensi Menjaga Keturunan (*Hifdz Nasl*)

Dalam menjaga keturunan yang bisa kita lakukan adalah mewujudkan rasa kasih sayang dan saling mencintai terhadap keturunan kita dan sesama manusia. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelajaran bagi keturunan kita agar memiliki sikap yang mulia. Perlindungan Islam terhadap keturunan adalah dengan mensyariatkan pernikahan dan mengharamkan zina, menetapkan siapa siapa yang tidak boleh dikawini dan bagaimana perkawinan dilakukan, serta syarat apa yang harus dilakukan agar pernikahan itu dipandang syah menurut agama. Indikator menjaga keturunan diantaranya adalah dari prosesi penentuan kualitas pasangan sebelum menikah. Yaitu mencari calon pasangan yang bertanggung jawab serta menikah diwaktu yang tepat.

Memperbaiki kualitas karakter keturunan perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar keturunan kita memiliki karakter dan kepribadian sesuai dengan ajaran dan tuntunan Islam.

#### 5. Urgensi Menjaga Harta (Hifdz Mal)

Menjaga harta dapat dilakukan dengan cara menjaga hawa nafsu dari tindakan yang dilarang atau diharamkan dalam hal perolehan dan pembelanjaan harta. Indikator *hifdz mall* adalah memiliki pendapatan yang layak, memiliki kesempatan kerja, dan mencari rezeki yang halal dan thayib. Harta mampu membuat lupa bagi siapa saja yang memilikinya, maka dari itu agama Islam melalui Al-Quran mengatur tentang cara perolehan harta tersebut dan pembelanjaannya, sehingga harta yang diharapkan dalam *hifdz mall* adalah harta ini mampu mengantarkan pemiliknya kepada suatu kemaslahatan. Dalam Islam dilarang adanya harta yang berputar pada kalangan tertentu. Kekayaan harus disalurkan pada orang yang membutuhkan, penumpukan kekayaan pribadi hanya akan menimbulkan kecemburuan sehingga berdampak pada ketegangan sosial. Sementara itu harta merupakan fasilitas yang diberikan oleh Allah untuk mempermudah tugas manusia sebagai kholifah dimuka bumi ini.

## 2.4 Kesejahteraan

### 2.4.1 Pengertian Kesejahteraan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Sejahtera memiliki arti aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan), sedangkan kesejahteraan memiliki arti hal atau keadaan sejahtera keamanan, keselamatan, ketenteraman, kesehatan jiwa, keadaan sejahtera masyarakat (sosial).

Kesejahteraan merupakan sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan lembaga-lembaga yang bermaksud untuk membantu individu dan kelompok agar mencapai standar-standar kehidupan dan kesehatan yang memuaskan, serta hubungan-hubungan perorangan dan sosial yang memungkinkan mereka memperkembangkan segenap kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga ataupun masyarakat (Nurjaman, 2014).

Imam Al-Ghazali (2011) mendefinisikan kesejahteraan (masalah) dari suatu masyarakat tergantung kepada pencarian dan pemeliharaan lima tujuan dasar (1) agama (*al-dien*), (2) hidup atau jiwa (*nafs*), (3) keluarga atau keturunan (*nasl*), (4) harta atau kekayaan (*maal*) dan (5) intelek atau akal (*aql*). Imam Al-Ghazali menitikberatkan bahwa sesuai tuntutan wahyu, kebaikan dunia ini dan akhirat (*maslaha al-din wa al-dunya*) merupakan tujuan utamanya.

Walaupun keselamatan merupakan tujuan akhir. Al Ghazali tidak ingin bila pencarian keselamatan ini sampai

mengabaikan kewajiban-kewajiban dunia seseorang. Bahkan pencaharian kegiatan ekonomi bukan saja diinginkan tetapi merupakan keharusan bila ingin mencapai keselamatan (Karim, 2012: 62).

#### **2.4.2 Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam**

Ekonomi islam merupakan suatu formulasi yang didasarkan atas pandangan islam tentang hidup dan kehidupan. Termasuk yang mencakup segala hal yang diperlukan untuk merealisasikan keberuntungan (*falah*) dan kehidupan yang baik (*hayya thayyibah*) dalam bingkai suatu aturan syariah yang menyangkut pemeliharaan keyakinan (*faith*), jiwa atau kehidupan (*soul/life*), akal pikiran (*intellect*), keturunan (*posterity*) dan kekayaan (*wealth*) (Ningrum, 2019).

Tujuan ekonomi islam adalah mewujudkan tingkat pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan memaksimalkan kesejahteraan manusia (*falah*). Hal ini berarti kesejahteraan yang berkaitan dengan terpenuhinya materi semata-mata, tetapi juga terpenuhi pula kebutuhan spiritual manusianya. Dalam arti lain berarti kebutuhan individu masyarakat tidak mengabaikan keseimbangan makro ekonomi (kepentingan sosial), keseimbangan ekologi dan tetap memperhatikan nilai-nilai keluarga dan norma-norma yang berlaku (Aravik, 2017).

. Kesejahteraan menurut Umer Chapra dalam Sodiq (2015) menggambarkan akan hubungan antara syariat islam dengan

kemaslahatan. Ekonomi Islam merupakan salah satu dari syariat islam, tujuan ekonomi islam yakni merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat serta kehiduapan yang baik dan terhormat. Hal ini merupakan definisi dari kesejahteraan dalam pandangan islam, yang berbeda secara mendasar dengan kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan materialistik.

Menurut syariat islam, kegiatan perekonomian baik secara individual, sebagai sistem sosial maupun sebagai suatu kebijakan publik harus memiliki visi meningkatkan kesejahteraan umat manusia secara komprehensif dan seimbang yang meliputi beberapa aspek, diantaranya: (Huda, 2007)

1. Lahiriah / materiil dan spiritual
2. Individual dan kolektif
3. Dunia dan akhirat

Maka, manusia diperbolehkan untuk mendapatkan kesejahteraan dan kebahagiaan lahiriyah yang berupa berkecukupan akan sandang, pangan, papan, dan berbagai fasilitas yang dapat manusia hidup lebih baik.

#### **2.4.3 Indikator Kesejahteraan**

Indikator kesejahteraan sangatlah dibutuhkan, karena untuk dapat melihat apakah keadaan suatu masyarakat sudah dalam kondisi yang sejahtera atau belum. Indikator ini juga dapat digunakan untuk melihat sejauh mana suatu lembaga

kemasyarakatan sudah bisa dikatakan berhasil dalam menjalankan tugasnya (Karim, 2012: 62).

Kesejahteraan dalam Islam digambarkan oleh Chapra (2001) dengan adanya keterkaitan yang erat antara syarat Islam dan kemaslahatan. Ekonomi Islam yang merupakan bagian dari syariat Islam bertujuan untuk mencapai *falah* (kebahagian dunia dan akhirat), dan *al-hayyah al-thayyibah* (kehidupan yang baik dan terhormat). Hal tersebut merupakan definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam yang secara umum berbeda dengan konsep kesejahteraan konvensional yang sekuler dan materialistik (Hadyantari, 2018).

Kesejahteraan meliputi seluruh bidang kehidupan manusia. Mulai dari ekonomi, sosial, budaya, dan IPTEK. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat perlu memperhatikan indikator kesejahteraan tersebut. Indikator kesejahteraan sebagai berikut: (Hermanita, 2013: 110-111)

1. Jumlah dan Pemerataan Pendapatan

Tanda-tanda masih belum sejahteranya suatu kehidupan masyarakat adalah jumlah dan sebaran pendapatan yang mereka terima. Kesempatan kerja dan bisnis diperlukan agar masyarakat mampu memutar roda perekonomian yang pada akhirnya mampu meningkatkan jumlah pendapatan yang mereka terima.

2. Pendidikan Yang Semakin Mudah Untuk Dijangkau  
Kesejahteraan manusia dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk mengakses pendidikan, serta mampu menggunakan pendidikan itu untuk mendapatkan kebutuhan hidupnya.
3. Kualitas Kesehatan Yang Semakin Meningkat dan Merata  
Masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan tidak dibatasi oleh jarak dan waktu. Apabila masih banyak keluhan masyarakat tentang layanan kesehatan, maka itu pertanda bahwa suatu Negara masih belum mampu mencapai taraf kesejahteraan yang diinginkan oleh masyarakat.

Ketiga indikator kesejahteraan tersebut juga dapat dijadikan sebagai parameter kemajuan suatu daerah. Baik di dalam bidang ekonomi, sosial, kesehatan maupun pendidikan. Sejahtera menunjuk ke keadaan yang lebih baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya di dalam keadaan makmur, keadaan sehat atau damai.

#### **2.4.4 Indikator Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam**

Menurut Fadilah (2017) indikator kesejahteraan Islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeki yang diterima, keluarga yang *sakinah mawaddah wa rahmah*, rasa cinta kasih sesama, ridha dan *qana'ah* dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia.

Al-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Surat Quraisy ayat 3-4 yang berbunyi:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۗ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۝

Artinya: “Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka’bah). yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut” (Q.S. Al-Quraisy, [106]: 3-4)

Berdasarkan ayat di atas, maka kita dapat melihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al-Qur'an tiga, yaitu: (Sodiq, 2015)

1. Menyembah Tuhan (pemilik) Ka’bah

Ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka’bah merupakan representasi dari pembangunan mental. hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh indikator kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan. Kita sering mendengar jika ada orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan banyak, harta yang melimpah namun hatinya selalu gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan (ibadah) kepada-Nya secara ikhlas merupakan

indikator utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki) seseorang sebagaimana yang dialami oleh penduduk Bhutan, Negara yang memiliki indeks kebahagiaan tertinggi dan merupakan negara paling aman di dunia.

## 2. Menghilangkan lapar

Indikator kedua adalah hilangnya rasa lapar (terpenuhinya kebutuhan konsumsi). Ayat di atas menyebutkan bahwa *“Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar”* statemen tersebut menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan rasa lapar) dan tidak boleh berlebih-lebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, terlebih lagi jika harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal ini tidak sesuai anjuran Allah dalam surat Quraisy di atas, jika hal itu bisa dipenuhi, maka kita tidak akan menyaksikan adanya korupsi, penipuan, pemerasan, dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya (Athiyyah, 1992: 370).

## 3. Menghilangkan rasa takut

Hilangnya rasa takut merupakan representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman, dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, pencurian, dan kejahatan-kejahatan lain

banyak terjadi di tengah masyarakat, hal itu menunjukkan bahwa masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan dan kedamaian dalam kehidupan, atau dengan kata lain masyarakat belum mendapatkan kesejahteraan.

## **2.5 Program Kesejahteraan Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan dibentuk dengan menunjuang kebutuhan dan kenyamanan karyawan saat bekerja disuatu perusahaan tersebut. Kesejahteraan pun muncul dalam diri karyawan jika terciptanya keharmonisan dilingkungan kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, menjelaskan kesejahteraan karyawan tentang ketenagakerjaan 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.

Program kesejahteraan karyawan merupakan suatu balas jasa secara tidak langsung diluar gaji yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak dilihat dari segi kinerja seorang karyawan, namun ditetapkan atas dasar jabatan atau keanggotaannya disuatu perusahaan guna untuk memenuhi kebutuhan diluar gaji yang telah diberikan. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan muncul selaras dengan rasa puas atas hasil

pemberian dan pelayanan dari suatu perusahaan. Sehingga adanya semangat dan motivasi dalam diri karyawan atas tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya (Ningrum, 2019).

Maka, dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan merupakan suatu balas jasa diluar upah dan gaji karyawan dengan manfaat untuk memotivasi semangat kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan yang dicapai.

### **2.5.2 Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan**

Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari program kesejahteraan karyawan adalah: (Hasibuan, 2016)

1. Meningkatkan rasa kepatuhan, kesetiaan dan keharmonisan kekeluargaan karyawan pada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan, kenyamanan, dan pemenuhan atas kebutuhan bagi karyawan dan keluarganya.
3. Memotivasi semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan.
4. Diharapkan mampu mengurangi tingkat kemalasan, absensi dan *turnover* karyawan.
5. Menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik dan nyaman dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai.
6. Membantu, mempermudah dan melancarkan pelaksanaan pekerjaan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan.
7. Mampu memelihara kestabilan kesehatan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan baru dan karyawan lama.

9. Membantu pelaksanaan sebagai salah satu program pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi dan meminimalisir kecelakaan, kelalaian dan kerusakan pada peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status atau jenjang sosial karyawan dan keluarganya.

Bagi perspektif perusahaan dengan adanya program kesejahteraan ini diharapkan sebagai bentuk jiwa kebijaksanaan yang dinilai secara adil atas suatu manfaat atau keuntungan yang didapatkan perusahaan serta sebagai rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Adapun manfaat yang didapatkan karyawan dari terselenggaranya program kesejahteraan karyawan adalah diantaranya: (Sirait, 2006)

1. Adanya perekrutan tenaga kerja yang lebih efektif.
2. Memperbarui semangat dan kesetiaan karyawan.
3. Meminimalisir tingkat absensi dan perputaran atau pergantian tenaga kerja.
4. Perbaikan hubungan karyawan dengan manager perusahaan.
5. Pengurangan pengaruh organisasi buruh, baik yang telah ada maupun yang potensial.
6. Pengurangan campur tangan pemerintah dalam perusahaan.

### **2.5.3 Indikator Program Kesejahteraan Karyawan**

Perusahaan dalam memelihara dan meningkatkan potensi kerja karyawannya, yakni dengan program kesejahteraan karyawan dengan timbul rasa kepuasan dalam diri karyawan. Indikator-indikator dari program kesejahteraan, yaitu: (Hasibuan, 2016)

### 1. Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Program ini bertujuan untuk memberikan suatu kenyamanan dan keamanan atas tambahan ekonomi diatas pembayaran pokok dan hadiah lainnya. Jenis-jenis program kesejahteraan terdiri dari:

- a. Uang Pensiun
- b. Uang Hari Raya
- c. Uang Pengobatan
- d. Pakaian Dinas

### 2. Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Ditujukan untuk memudahkan dan memfasilitasi atas kebutuhan karyawan di perusahaan. Yang termasuk program ini adalah:

- a. Sarana Kerohanian
- b. Sarana Olahraga
- c. Koperasi
- d. Kantin
- e. Cuti / Istirahat
- f. Izin

### 3. Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi karyawan. Adanya pelayanan ini diharapkan karyawan mendapatkan pelayanan dengan baik dimasa yang akan datang didasarkan atas keanggotaannya di sebuah perusahaan tersebut. Program kesejahteraan yang

bersifat pelayanan ini meliputi Jaminan kesehatan Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK).

## 2.6 Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

### 2.6.1 Pengertian Upah

Menurut bahasa, *ujrah* berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* atau *ijarah* atau *ajaarah* dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni *masdar sami* dari *fiilijara* dan ini menurut pendapat yang sah. Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajrun* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadd* yang arti dalam bahasa Indonesiannya adalah ganti dan upah (Ali dan Muhdlor, 1998). Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya (Sukirno, 2006).

Didalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga didalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah. Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikanya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakanya.

Abdurrahman al-Maliki dalam Ghufron (2011) mengatakan bahwa upah adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi

atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang maupun barang. Lanjutnya, bahwa kompensasi yang berupa uang jika dikaitkan dengan barang dinamakan harga (*thaman*), dan jika dikaitkan dengan tenaga dinamakan upah (*al-ujrah*).

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja (tenaga kerja) atas jasanya dalam proses produksi. Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, beberapa diantaranya ialah Rasulullah SAW. telah melarang mempekerjakan pekerja tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu, selain itu Rasulullah SAW. juga menuntunkan untuk berperilaku baik kepada pelayannya, bila ada yang sakit beliau akan berkunjung kerumah pelayan tersebut. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja (Adesy, 2016).

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

### 2.6.2 Bentuk Upah

Adapun bentuk-bentuk upah dalam sistem ekonomi Islam terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mithli*) Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Kedua macam upah ini dalam pelaksanaannya terdapat ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi disaat berlangsungnya proses pengupahan. Di antaranya, seorang buruh haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*), serta berapa besar tenaga /ketrampilan (*skill*) harus dikeluarkan.

Gaji boleh diberikan secara tunai maupun tidak. Gaji boleh diberikan dalam bentuk uang, atau harta, maupun dengan jasa. Sebab, apapun yang bisa dikonversikan dengan harga, maka ia sah untuk dijadikan gaji, baik barang maupun jasa, dengan syarat harus jelas.

### 2.6.3 Tingkatan Pemberian Upah dalam Ekonomi Islam

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha/majikan dan Negara. Dalam penentuan keputusan

besaran upah., maka kepentingan mencari nafkah/pekerja dan majikan/pengusaha akan dipertimbangkan secara adil. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari proses produksi.

Maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apapun pekerja tidak akan jatuh/teraniaya, dan harus sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup nyata sehari-hari. Sementara untuk tingkat upah maksimum harus ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya atau jasanya yang dapat bervariasi, kesenjangan atau perbedaan tingkat upah yang sangat mencolok harus dihindari agar tidak terjadi ketidakharmonisan antar pekerja itu sendiri.

Penentuan upah/gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan/manfaat tenaga seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya, apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seorang pekerja

ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seorang atau masyarakat (Adesy, 2016).

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

## **2.7 Corona Virus Disease (Covid-19)**

### **2.7.1 Pengertian Covid-19**

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome corona virus 2* (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem

pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. *Severe acute respiratory syndrome corona virus 2* (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus Corona adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Walaupun lebih banyak menyerang lansia, virus ini sebenarnya bisa menyerang siapa saja, mulai dari bayi, anak-anak, hingga orang dewasa, termasuk ibu hamil dan ibu menyusui. Infeksi virus Corona disebut COVID-19 atau *Corona Virus Disease 2019* dan pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar hamper ke semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan (Archika, 2020).

WHO menyatakan virus Corona tidak dapat ditularkan melalui udara. Virus Corona umumnya dapat ditularkan melalui tetesan yang dihasilkan ketika orang yang terinfeksi batuk, bersin atau berbicara (Widyaningrum, 2020). Penularan ini menyebabkan ditutupnya sejumlah akses dan kegiatan *profit* maupun *non-profit* yang melibatkan khalayak ramai. Adapun menurut WHO gejala Covid-19 adalah sebagai berikut:

1. Gejala yang paling umum:
  - a. Demam
  - b. Batuk kering
  - c. Kelelahan

2. Gejala yang sedikit tidak umum:
  - a. Rasa tidak nyaman dan nyeri
  - b. Nyeri tenggorokan
  - c. Diare
  - d. Konjungtivitis (mata merah)
  - e. Sakit kepala
  - f. Hilangnya indera perasa atau penciuman
  - g. Ruam pada kulit, atau perubahan warna pada jari tangan atau jari kaki
3. Gejala serius:
  - a. Kesulitan bernapas atau sesak napas
  - b. Nyeri dada atau rasa tertekan pada dada
  - c. Hilangnya kemampuan berbicara atau bergerak

### **2.7.2 Kebijakan Pemerintah Terhadap Penyebaran Covid-19**

Menurut Agustino (2020) adapun langkah kebijakan pemerintah terkait penyebaran covid-19 yang direplikasi dari negara-negara yang telah berhasil menurunkan tingkat penyebaran virus corona dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Memberlakukan *Social Distancing*;
2. Menghentikan pembelajaran di sekolah dan kampus dengan menggantinya dengan pembelajaran di rumah (*Daring*);
3. Meliburkan dan menutup pabrik, tempat-tempat wisata, mall, kantor swasta, bioskop, dan tempat berkumpul lainnya;

4. Melakukan tes Covid-19 baik secara cepat (*rapid-test*) maupun SWAB;
5. Melaksanakan isolasi terbatas pada wilayah-wilayah yang memiliki tingkat infeksi tinggi dalam bentuk Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB);
6. Mengubahfungsikan hotel maupun gedung-gedung pertemuan menjadi rumah sakit rujukan penanganan virus corona;
7. Melakukan pendataan pada warga terpapar dan membuka data tersebut pada publik seluas-luasnya sehingga masyarakat dapat menghindari hubungan atau kontak langsung (untuk sementara waktu) dengan orang-orang yang terinfeksi;
8. Menambah tenaga kesehatan dan perawat dari daerah-daerah yang tingkat infeksinya rendah ke episentrum Covid-19;
9. Menyediakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap bagi tenaga medis, menambah obat-obatan, persediaan masker, serta alat kesehatan khusus untuk menangani Covid-19;
10. Melakukan *micro-lockdown* secara ketat dan tegas guna mengendalikan penyebaran virus corona di Indonesia.

Upaya replikasi kebijakan ini diambil oleh Pemerintah Indonesia sebagai bentuk sensitifitas pemerintah pada kebijakan-kebijakan yang sudah diformulasi dan diimplementasikan dan dianggap berhasil oleh negara-negara lain. Pemerintah Indonesia juga mengoptimalkan tes covid-19, baik melalui rapid test maupun

melalui PCR. Tujuannya agar sebaran virus korona dapat dilokalisasi agar pemerintah memiliki peta sebaran covid-19 melalui hasil tes tersebut. Kebijakan-kebijakan tersebut pantas dikeluarkan karena Pemerintah Indonesia sadar bahwa wabah covid-19 merupakan bencana berskala nasional yang harus diselesaikan dengan cara yang luar biasa (*extra-ordinary*).

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang didasarkan atas penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya dengan penambahan variabel dan metode penelitian yang berbeda bisa didapatkan dari skripsi, jurnal dan tesis. Di bawah ini terdapat sepuluh penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai acuan atau landasan yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Agusriana (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu” menyimpulkan bahwa ketercapaian tingkat kesejahteraan secara keseluruhan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu dapat dikatakan telah sejahtera jika dilihat dari terpenuhinya ke 7 indikator kesejahteraan.

Kedua, Sardar (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah” menyimpulkan bahwa dari sisi kesejahteraan *financial*,

pegawai yang bekerja di bank Syariah rata-rata mendapatkan pendapatan atau gaji yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan gaji pegawai bank konvensional. Akan tetapi meskipun lebih kecil, pegawai bank syariah tetap bersyukur dengan apa yang mereka dapatkan.

Ketiga, Luhur (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto)” menyimpulkan bahwa dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, apa yang dilakukan oleh CV. Amara kepada para karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Dimana CV. Amara telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta fasilitas BPJS, walaupun pemberian upah (gaji) dan upah lembur yang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016. Akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterahkan karyawan *outsourcing* CV. Amara diimbangi dengan menyesuaikan peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Kabupaten Banyumas.

Keempat, Amelia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Gemilang Blitar)” menyimpulkan bahwa sistem pengupahan yang

diterapkan UD. Gemilang yaitu dengan sistem upah jangka waktu yang terdiri dari upah harian, upah mingguan, dan upah bulanan. Dengan ketiga sistem yang telah diterapkan tersebut meskipun jumlah upah yang diberikan UD. Gemilang dikategorikan belum secara menyeluruh sesuai dengan UMR kota Blitar akan tetapi untuk mensejahterakan karyawan yaitu dengan pemberian berupa bonus bagi karyawan yang bekerja keras yang dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan. Berdasarkan perspektif ekonomi Islam penerapan sistem pengupahan yaitu berupa kontrak kerja seperti yang dilakukan UD. Gemilang yang terdiri dari kontrak kerja secara tertulis dan tidak tertulis. Kontrak kerja tertulis diberikan pada karyawan di bagian kantor sedangkan kontrak kerja yang tidak tertulis diberikan kepada karyawan selain bagian kantor dengan adanya kesepakatan bersama agar tidak merugikan kedua belah pihak. Penetapan upah yang diberikan UD. Gemilang memang secara keseluruhan belum optimal sesuai dengan UMR kota Blitar akan tetapi sudah termasuk dalam nilai ekonomi Islam yaitu adil dan layak, karena di UD. Gemilang sangat menghargai karyawan.

Kelima, Agiandasari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)” menyimpulkan bahwa tenaga kerja outsourcing telah mencapai kesejahteraan yang ditinjau dari sudut pandang ekonomi Islam dan tingkat upah serta jaminan sosial berbanding lurus dengan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing di PT PJB UP Paiton.

Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada upah dan jaminan sosial maka akan terjadi peningkatan pada kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.

Keenam, Ningrum (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Kesejahteraan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang: analisis dalam perspektif ekonomi Islam” menyatakan bahwa: 1.) Penerapan program kesejahteraan karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang meliputi pemberian uang makan, uang transportasi, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, penyediaan fasilitas ibadah, kebijakan cuti, dan reward/penghargaan. 2.) Kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang jika ditinjau dari ekonomi islam, dapat dikatakan sudah tercapai tingkat kesejahteraannya yang telah melengkapi lima indikator kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam dapat dilihat dalam beberapa hal diantaranya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Syahrudin, dan Genjik (2020) dengan judul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Di PT. Jalin Vaneo Kabupaten Kayong Utara” menyimpulkan bahwa para pekerja memiliki pendapatan rendah, tingkat pengeluaran minyak pekerja masih kurang, namun pekerja masih tinggal di tempat tinggal yang layak huni, kesehatan asuransi untuk anggota keluarga pekerja telah

dijamin dari perusahaan dimana mereka bekerja, tapi para pekerja tidak mampu menyekolahkan anak-anaknya.

Kedelapan, penelitian serupa dilakukan oleh Rinawati dan Rozi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)” menyimpulkan bahwa pegawai Greenfield belum mencapai kesejahteraan masalah secara maksimal, yang dibuktikan dengan tidak terjawabnya semua indikator peneliti yaitu penjagaan kelima unsur *Maqashid* Syariah (*kulliyat al khamsah*) yakni *hifdz din*, *hifdz nafs*, *hifdz aql*, *hifdz nasl* dan *hifdz mall*. Sedangkan kurangnya pencapaian kesejahteraan masalah disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah latar belakang pendidikan dan kurangnya ketrampilan untuk mencari pekerjaan sampingan.

Kesembilan, Astuti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kontrak Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang)” menyimpulkan bahwa sistem kontrak kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan sebuah upaya yang digunakan suatu perusahaan untuk memberikan apresiasi atas kinerja karyawannya. Tinjauan Ekonomi Islam yaitu sistem pengupahan yang berupa kontrak kerja seperti yang dilakukan Miniplan Fajar yang terdiri dari kontrak kerja secara tertulis dan tidak tertulis.

Kontrak kerja tertulis diberikan pada karyawan di bagian kantor sedangkan kontrak kerja yang tidak tertulis diberikan kepada karyawan selain bagian kantor dengan adanya kesepakatan bersama agar tidak merugikan kedua belah pihak. Sistem pengupahan yang digunakan Miniplan Fajar adalah sistem jangka waktu yang terdiri dari upah harian, mingguan, dan bulanan. Upah yang diberikan Miniplan Fajar belum keseluruhan sesuai dengan UMR Provinsi Lampung tetapi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Miniplan Fajar memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang masuk penuh 1 bulan.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Nawfal (2021) yang berjudul “Kesejahteraan Karyawan Dimasa Pandemic Covid-19 Di Wilayah Indsutri Cikarang” menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan masih dalam kategori kurang, hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang terserang PHK massal ataupun dikeluarkan dengan alibi industri tidak dapat berikan pendapatan kepada karyawan, banyaknya karyawan yang menghadapi penyusutan pendapatan, banyaknya karyawan yang dirubah system kerjanya sehingga membuat karyawan tidak nyaman, banyaknya karyawan yang terpaksa wajib senantiasa *work from office* (WFO) yang mungkin besarnya dapat tertular virus covid-19 karena perusahaan terpaksa meperlakukannya semacam itu sebab bila tidak perusahaan tersebut hendak hadapi kerugian, serta banyaknya karyawan yang terserang virus covid-19 tersebut sebab terpaksa wajib senantiasa bekerja semacam umumnya.

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agusriana (2013) Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu	Kuantitatif	ketercapaian tingkat kesejahteraan secara keseluruhan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu dapat dikatakan telah sejahtera jika dilihat dari terpenuhinya ke 7 indikator kesejahteraan.
2.	Sardar (2016) Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah	Kuantitatif	Menyimpulkan bahwa dari sisi kesejahteraan financial, pegawai yang bekerja di bank Syariah rata-rata mendapatkan pendapatan atau gaji yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan gaji pegawai bank konvensional. Akan tetapi meskipun lebih kecil, pegawai bank syariah tetap bersyukur dengan apa yang mereka dapatkan.
3.	Luhur (2016) Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto)	Kuantitatif	Menyimpulkan bahwa dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, apa yang dilakukan oleh CV. Amara kepada para karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Dimana CV. Amara telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta fasilitas BPJS, walaupun pemberian upah (gaji) dan upah lemburyang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016. Akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterahkan karyawan outsourcing CV. Amara diimbangi dengan menyesuaikan peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Kabupaten Banyumas.

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian
4.	Amelia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Gemilang Blitar)”	Kuantitatif	Sistem pengupahan yang diterapkan UD. Gemilang yaitu dengan sistem upah jangka waktu yang terdiri dari upah harian, upah mingguan, dan upah bulanan. Dengan ketiga sistem yang telah diterapkan tersebut meskipun jumlah upah yang diberikan UD. Gemilang dikategorikan belum secara menyeluruh sesuai dengan UMR kota Blitar akan tetapi untuk mensejahterakan karyawan yaitu dengan pemberian berupa bonus bagi karyawan yang bekerja keras yang dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan. Berdasarkan perspektif ekonomi Islam penerapan sistem pengupahan yaitu berupa kontrak kerja seperti yang dilakukan UD. Gemilang yang terdiri dari kontrak kerja secara tertulis dan tidak tertulis. Kontrak kerja tertulis diberikan pada karyawan di bagian kantor sedangkan kontrak kerja yang tidak tertulis diberikan kepada karyawan selain bagian kantor dengan adanya kesepakatan bersama agar tidak merugikan kedua belah pihak. Penetapan upah yang diberikan UD. Gemilang memang secara keseluruhan belum optimal sesuai dengan UMR kota Blitar akan tetapi sudah termasuk dalam nilai ekonomi Islam yaitu adil dan layak, karena di UD. Gemilang sangat menghargai karyawan.
5.	Agiandasari (2018) Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)	Kuantitatif	Menyimpulkan bahwa tenaga kerja outsourcing telah mencapai kesejahteraan yang ditinjau dari sudut pandang ekonomi Islam dan tingkat upah serta jaminan sosial berbanding lurus dengan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing di PT PJB UP Paiton. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada upah dan jaminan sosial maka akan terjadi peningkatan pada kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian
6.	Ningrum (2019) Kesejahteraan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang: analisis dalam perspektif ekonomi Islam	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan program kesejahteraan karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang meliputi pemberian uang makan, uang transportasi, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, penyediaan fasilitas ibadah, kebijakan cuti, dan reward/penghargaan.</li> <li>2. Kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang jika ditinjau dari ekonomi islam, dapat dikatakan sudah tercapai tingkat kesejahteraannya yang telah melengkapi lima indikator kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam dapat dilihat dalam beberapa hal diantaranya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.</li> </ol>
7.	Wahyuni, Syahrudin, dan Genjik (2020) Analisis Tingkat Kesejahteraan Buruh Perkebunan KelapaSawit Di PT. Jalin Vaneo Kabupaten Kayong Utara	Kualitatif	Menyimpulkan bahwa para pekerja memiliki pendapatan rendah, tingkat pengeluaran minyak pekerja masih kurang, namun pekerja masih tinggal di tempat tinggal yang layak huni, kesehatan asuransi untuk anggota keluarga pekerja telah dijamin dari perusahaan dimana mereka bekerja, tapi para pekerja tidak mampu menyekolahkan anak-anaknya.
8.	Rinawati dan Rozi (2020) Analisis Tingkat Kesejahteraan Pegawai PT Greenfield Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Pegawai Warga Desa Palaan Kabupaten Malang)	Kualitatif	Menyimpulkan bahwa pegawai Greenfield belum mencapai kesejahteraan masalah secara maksimal, yang dibuktikan dengan tidak terjawabnya semua indikator peneliti yaitu penajagaan kelima unsur Maqashid Syariah (kulliyat al khamsah) yakni hifdz din, hifdz nafs, hifdz aql, hifdz nasl dan hifdz mall. Sedangkan kurangnya pencapaian kesejahteraan masalah disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah latar belakang pendidikan dan kurangnya ketrampilan untuk mencari pekerjaan sampingan.

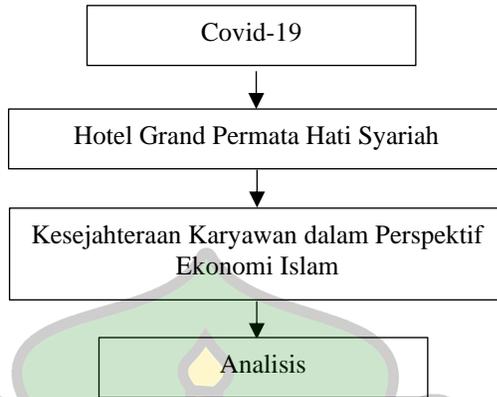
**Tabel 2.1-Lanjutan**

No	Nama Peneliti	Metode penelitian	Hasil Penelitian
9.	Astuti (2020) Analisis Kontrak Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Miniplan Fajar Desa Jati Wangi Kec. Tanjung Bintang)	Kualitatif	Menyimpulkan bahwa sistem kontrak kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan sebuah upaya yang digunakan suatu perusahaan untuk memberikan apresiasi atas kinerja karyawannya. Tinjauan Ekonomi Islam yaitu sistem pengupahan yang berupa kontrak kerja seperti yang dilakukan Miniplan Fajar yang terdiri dari kontrak kerja secara tertulis dan tidak tertulis. Kontrak kerja tertulis diberikan pada karyawan di bagian kantor sedangkan kontrak kerja yang tidak tertulis diberikan kepada karyawan selain bagian kantor dengan adanya kesepakatan bersama agar tidak merugikan kedua belah pihak. Sistem pengupahan yang digunakan Miniplan Fajar adalah sistem jangka waktu yang terdiri dari upah harian, mingguan, dan bulanan. Upah yang diberikan Miniplan Fajar belum keseluruhan sesuai dengan UMR Provinsi Lampung tetapi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Miniplan Fajar memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang masuk penuh 1 bulan.
10	Nawfal (2021) A R Kesejahteraan Karyawan Dimasa Pandemic Covid-19 Di Wilayah Indsutri Cikarang	Kualitatif	Kesejahteraan karyawan masih dalam kategori kurang, hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang terserang PHK massal ataupun dikeluarkan dengan alibi industri tidak dapat berikan pendapatan kepada karyawan.

Sumber: Data diolah, 2021.

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah rancangan penelitian diperlukan adanya sebuah kerangka pemikiran. Sebagaimana yang diketahui bahwa kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah penelitian yang dirancang sebelum proses dari penelitian tersebut berlangsung. Kerangka penelitian ini memuat kajian mengenai pandemi Covid-19 yang sedang terjadi saat ini. Dimana kondisi ini telah menimbulkan keresahan pada seluruh lapisan masyarakat. Pembatasan akses keluar masuk daerah membuat sektor pariwisata pada bidang perhotelan tidak bisa meraup keuntungan dalam waktu yang singkat. Karena tidak banyak wisatawan yang datang untuk berkunjung. Sehingga pendapatan hotel menurun dan mengakibatkan banyak hotel yang gulung tikar. Sejalan dengan banyaknya hotel yang gulung tikar, maka banyak pula karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak. Hal ini bisa mengakibatkan tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan hotel di masa pandemi. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa covid-19 dalam perspektif ekonomi islam. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif (Sugiono, 2010). Peneliti menerapkan metode kualitatif ini karena metode kualitatif menekankan sifat realitas yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti. Metode ini juga menyajikan secara langsung hakikat hubungan antar peneliti dan informan dan metode ini lebih peka dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan setting. Selain itu, penelitian ini tidak menggunakan data berupa angka-angka tetapi data yang berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2013:3), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lainnya yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Peneliti menggunakan jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan atau gambaran yang jelas tentang situasi objek yang diteliti mengenai kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19 dalam perspektif ekonomi islam.

## **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh yang beralamat di Jl. Sultan Iskandar Muda No.17, Deah Baro, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh, Aceh. Waktu penelitian ini meliputi persiapan, pelaksanaan pengajuan judul, penyusunan laporan dan daftar penelitian yang berkaitan maupun media yang menjadi bahan penelitian, pengolahan data, hingga penyuntingan akhir.

## **3.3 Data dan Teknik Pemerolehannya**

### **3.3.1 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data-data yang dapat diperoleh. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data lapangan dan data teoritis. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Data primer**

Data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama pada objek penelitian. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil observasi atau pengamatan langsung (Bungin, 2011:78). Yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui teknik pengumpulan data observasi atau pengamatan langsung. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian berupa hasil wawancara langsung dengan pihak manajemen dan

karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh dan observasi lapangan untuk mengetahui kesejahteraan karyawan di masa Covid-19 dalam perspektif ekonomi Islam.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara atau dari sumber-sumber yang telah ada. Adapun yang termasuk kedalam data sekunder berupa catatan, buku, arsip dan sebagainya, bertujuan untuk dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan dan memberi keterangan, atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan (Ardial, 2014:361). Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa skripsi, jurnal, artikel, dokumen laporan kinerja karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh selama Covid-19, dan buku-buku referensi yang memiliki berkaitan dengan objek kajian ini.

### 3.3.2 Teknik Pemerolehan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara merupakan pertemuan langsung direncanakan antara perwawancara dan yang diwawancarai untuk memberikan atau menerima informasi tertentu. Wawancara adalah pertanyaan yang dilakukan secara verbal kepada orang-orang yang

dianggap dapat memberikan informasi atau penjelasan jal-hal yang dipandang perlu (Mamik, 2015).

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur yaitu bersifat luwes dan terbuka. Wawancara tidak terstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur karena dalam melakukan wawancara dilakukan secara alamiah untuk menggali ide dan gagasan informan secara terbuka dan tidak menggunakan pedoman wawancara. Pertanyaan yang diajukan bersifat fleksibel tetapi tidak menyimpang dari tujuan wawancara yang telah ditetapkan untuk menggali informasi yang dibutuhkan.

Adapun panduan wawancara dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

**Tabel 3.1**  
**Panduan Wawancara**

No	Indikator	Pertanyaan	Informan
1	Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah perusahaan memperhatikan tentang kesejahteraan karyawan pada masa Covid-19?</li> <li>2. Selama pandemi covid-19 ini, Apakah semua karyawan diberikan kesejahteraan oleh perusahaan?</li> <li>3. Apa saja program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat Pandemic covid-19?</li> <li>4. Apakah program kesejahteraan yang diberikan perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja?</li> <li>5. Bagaimana pelaksanaan/sistem pemberian kesejahteraan kepada karyawan?</li> </ol>	Manager

**Tabel 3.1 - Lanjutan**

No	Indikator	Pertanyaan	Informan
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana sistem penggajian karyawan pada perusahaan?</li> <li>2. Bagaimana mekanisme atau perhitungan yang diterapkan dalam upah ini?</li> <li>3. Adakah ada dampak atau pengaruh yang ditimbulkan oleh sistem upah ini, misalnya dalam kesejahteraan karyawan?</li> <li>4. Tunjangan apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok?</li> </ol>	Bagian Keuangan
		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Bagaimana menurut Anda dengan sistem upah pada perusahaan ini?</li> <li>4. Apakah penghasilan Anda sudah memenuhi kebutuhan Anda?</li> <li>5. Apakah Anda keberatan dengan sistem upah yang diterapkan?</li> <li>6. Apakah Anda menerima tunjangan lain selain gaji pokok?</li> <li>7. Apakah anda telah merasa layak dan adil terhadap kompensasi yang diberikan dari perusahaan? Diluar pemberian kesejahteraan?</li> </ol>	Karyawan
		<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Apakah menurut Bapak/Ibu pembayaran upah dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan?</li> <li>9. Apakah menurut Bapak/Ibu program kesejahteraan karyawan dapat membantu masalah perekonomian keluarga karyawan?</li> </ol>	Praktisi Ekonomi Islam
2	Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menunjang kinerjanya?</li> <li>2. Apakah fasilitas yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan pada saat pandemi covid-19?</li> </ol>	Manager
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan dalam menunjang kinerja Anda?</li> </ol>	Karyawan
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah program kesejahteraan karyawan sudah dilakukan sesuai dengan ajaran islam?</li> <li>2. Apakah menurut Bapak/Ibu program kesejahteraan karyawan sudah efektif?</li> </ol>	Praktisi Ekonomi Islam

**Tabel 3.1 - Lanjutan**

No	Indikator	Pertanyaan	Informan
3	Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan	1. Apakah ada perubahan ekonomi anda sejak pertama kali bekerja disini sampai sekarang? 2. Apakah kesejahteraan anda sebagai karyawan berkurang atau tidak seperti biasanya pada saat pandemi Covid-19 ini? 3. Apakah perusahaan memberikan Anda Jaminan kesehatan Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK)?	Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

### **3.4 Objek dan Subjek Penelitian**

Objek adalah apa yang akan diselidiki selama kegiatan penelitian. Beberapa persoalan sekiranya perlu kita pahami agar bisa menentukan dan menyusun objek penelitian dalam metode penelitian dengan baik, yaitu berkaitan dengan apa itu objek penelitian dalam penelitian kualitatif, dan apa saja objek penelitian dalam penelitian kualitatif dan kriteria apa yang layak dijadikan objek penelitian kita (Luthfiyah, 2017).

Terkait penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh dalam mensejahterakan karyawannya menurut perspektif ekonomi islam. Jadi, objek penelitian ini lebih kepada sifat, keadaan, dan perilaku serta kondisi kesejahteraan karyawan.

Sedangkan subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Maka dari itu, yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para informan yang dianggap mampu memberikan informasi terkait kesejahteraan karyawan di masa Covid-19 dalam perspektif ekonomi islam.

Adapun jumlah karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah sebanyak 40 orang.

Sugiyono (2013:215) menyatakan bahwa subjek minimal yang diambil dalam penelitian ini adalah 10% dari jumlah seluruh subjek yaitu sebanyak  $10\% \times 40 = 4$  informan. Adapun informan penelitian ini diambil sebanyak 10 orang dengan rincian yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Informan Penelitian**

No	Informan	Jumlah
1	Manager Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh	1
2	Bagian keuangan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh	1
3	Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh	7
4	Praktisi Ekonomi Syariah	1
Total		10

Sumber: Data diolah (2021)

### 3.5 Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian, baik dari data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara maupun dari data sekunder yang meliputi dokumentasi, kemudian peneliti akan menganalisis secara kualitatif. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, artinya peneliti menguraikan bentuk kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh di masa Covid-19 dalam perspektif ekonomi islam. Kemudian mengacu pada buku-buku dan teori-teori para ahli. Analisis data harus berkesinambungan dengan

pengumpulan data di lapangan. Adapun langkah langkah dalam proses analisis data tersebut sebagai berikut: (Miles dan Huberman, 2007)

1. Pengumpulan data, pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.
2. Tahap reduksi data, reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan dapat ditarik dan diverifikasi.
3. Tahap penyajian data, penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks dalam bentuk sistematis, sehingga menjadi bentuk yang sederhana serta dapat dipahami maknanya. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun, dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.
4. Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data secara terus menerus baik pada saat pengumpulan data atau setelah pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif penarikan kesimpulan tersebut dengan

cara induktif, yang mana peneliti berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus berdasarkan pengalaman nyata kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, teori, prinsip, atau definisi yang bersifat umum. Dengan kata lain penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**

##### **4.4.1 Profil Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**

Pada tahun 2014 sampai dengan 2015 Permatahati kembali merenovasi gedung *Training Center* sebelumnya yang beralamat di Jalan Iskandar Muda No. 17 Gampong Blang Oi Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh untuk menjadi sebuah hotel yang bernama Grand Permatahati Hotel and Convention Center yang mulai beroperasi pada tanggal 20 Juli 2015 dan tergabung dalam Permatahati Group (Permatahati Hotel and Convention Center. Hotel Grand Permata Hati adalah hotel pertama yang memiliki sertifikasi hotel syariah di Aceh saat ini. Sertifikasi tersebut dikeluarkan pada 20 Januari 2018.

Hotel Grand Permata hati saat ini memiliki 89 kamar dengan beragam *type* kamar yaitu *superior room*, *deluxe room*, *VIP room*, *suite room* dengan beragam harga mulai dari 550.000-1.400.000. Fasilitas yang dimiliki hotel grand permata hati ini yaitu 4 ruangan *meeting* dengan kapasitas terbesar sementara ini 50-100 pax, 7 Ruangan kapasitas 10-40 pax, 1 *Executive Room* dan 1 *Ballroom* kapasitas 500-1000 pax. Selain itu, Hotel Grand Permatahati juga dilengkapi dengan 1 *Restaurant* yang bersertifikasi halal, 1 *Coffee Corner Arabica launge*, *Swimming Pool*, *mushala*, *free acces wifi*, *laundry* dan *suttle service airport*.

Sebagai hotel syariah, Hotel Grand Permata Hati menerapkan nilai-nilai Islam dalam usahanya yaitu:

1. Jujur
2. Amanah
3. Tanggung jawab
4. Disiplin
5. Kerja sama
6. Visioner
7. Adil
8. Peduli

Hotel Grand Permata Hati kedepannya akan terus menambah fasilitas untuk menunjang kenyamanan tamu dan juga akan menambah kamar hotel baru.

#### **4.4.2 Visi dan Misi Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**

Visi dari Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah menjadikan hotel yang berbasis pada prinsip-prinsip hotel syariah serta mengutamakan kepercayaan dan kepuasan tamu dalam memberikan pelayanan. Adapun misi Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah sebagai berikut.

1. Menanamkan nilai-nilai Islam dalam operasional hotel sehari-hari.
2. Memberikan pelayanan syariah dengan keramahan, kehangatan dan kepedulian kepada setiap tamu yang datang.

3. Mengembangkan sumber daya manusia yang beriman, bertaqwa, profesional dan kreatif.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Program Kesejahteraan Karyawan Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Di Masa Covid-19**

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industri yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan itu sendiri dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan program kesejahteraan yang sesuai dengan kapasitas perusahaannya.

Program kesejahteraan karyawan merupakan suatu balas jasa diluar upah dan gaji karyawan dengan manfaat untuk memotivasi semangat kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan yang dicapai. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada dan berpedoman pada kemampuan perusahaan itu sendiri. Program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun non materi.

Peneliti menemukan bahwa penerapan program kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda

Aceh telah menggunakan sistem kompensasi yang diberikan sesuai dengan kedudukan dan jabatan karyawannya. Bentuk kompensasi tersebut menggunakan sistem reguler (bulanan) dan harian. Kompensasi yang diberikan perusahaan didukung dengan adanya program kesejahteraan karyawan baik berupa bonus, tunjangan dan lainnya.

Sebagaimana dengan adanya penjelasan tersebut yang diungkapkan oleh Bapak Budi selaku manager Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh menyatakan bahwa pemberian upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku, namun pada saat pandemic Covid ini, karyawan hanya digaji setengah dari UMR. Hal ini dikarenakan tidak adanya kegiatan hotel dan tamu yang menginap sehingga sumber pemasukkan hotel tidak ada, namun hotel tetap harus membayar kewajiban berupa pajak, listrik, air, dan iuran sampah bulanan.

Kemudian, mengenai program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh hotel, Bapak Budi menambahkan “*Program kesejahteraan karyawan disini bermacam-macam dapat berupa gaji yang menggunakan sistem reguler dan harian, jadi gajian pada setiap bulannya bagi karyawan tetap seperti saya. Ada juga berupa THR, uang makan, dan lainnya. Namun, bagi karyawan yang tidak terikat kontrak kerja berbeda*”. Berdasarkan pernyataan tersebut didapatkan adanya perbedaan dalam pemberian kesejahteraan bagi karyawan tetap dan karyawan yang tidak terikat kontrak kerja. Perbedaan ini berupa sistem upah yang diberikan, dimana karyawan

tetap diberikan sistem upah bulanan, sedangkan karyawan yang tidak terikat kontrak kerja (*freelance*) diberikan upah harian.

Pada program kesejahteraan karyawan pun tidak diberikan kepada seluruh karyawan sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan yang ada di Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh. Karena bagi karyawan yang tidak terikat kontrak kerja tidak mendapat kompensasi yang sesuai UMR dan tidak mendapatkan kartu kesehatan dari perusahaan. Mereka hanya dapat *fee* (bonus) dari hasil kerja lemburnya dan uang makan. Namun jika dilihat program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh pihak hotel hanya dapat dirasakan oleh karyawan tetap.

Untuk lebih jelasnya program kesejahteraan karyawan yang diberikan berdasarkan hasil wawancara, adalah sebagai berikut.

1. Program Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis

- a. Uang makan

Pemberian uang makan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun diberikan berdasarkan tingkat kehadiran dan shift kerjanya. Adapun pernyataan dari manager hotel adalah sebagai berikut:

*“Kami memberikan uang makan kepada karyawan dalam bentuk dapat makan langsung ditempat, sehingga karyawan tidak harus membeli makanan dari luar”*

Kemudian hal ini juga didukung oleh pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa:

*“Bagi yang dapat shift pagi-sore akan diberikan sarapan dan makan siang. Namun bagi yang dapat shift malam hanya diberikan makan satu kali”.*

b. Uang Lembur

Pemberian uang lembur ini adalah sebagai salah satu bentuk apresiasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal. Hal ini sesuai dengan pernyataan para karyawan yang menyatakan bahwa *“misalnya lagi banyak tamu di hotel, kami bisa kerja melebihi dari jam kerja normal dan nantinya akan dihitung sebagai kerja lembur. Jadi ada uang lemburnya.”*

c. Tunjangan Hari Raya (THR)

Hotel memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pemerintah dan pemberiannya dilakukan saat menjelang hari raya keagamaan. Diberikan dapat berupa parcel, sembako atau uang tunai. Adapun pernyataan Ibu Icha selaku karyawan Bidang Keuangan adalah *“selain gaji pokok, karyawan juga diberikan THR, dan uang hari megang juga ada kasih tunjangannya.”*

d. Bonus Bulanan/Tahunan

Hotel juga memberikan uang bonus apabila pendapatan hotel mencapai target atau dapat melebihi dari targetnya kepada seluruh karyawan. Namun pemberian bonus ini tidak rutin setiap bulannya ada, tergantung dari

pendapatan hotelnya, seperti pernyataan Ibu Icha bahwa *“Selain gaji pokok perbulan itu, kita disini kalau ada pendapatan hotel lebih dari biasanya, kita ada kasih bonus, tapi tidak untuk setiap bulan, kalau kita capai target saja.”*

e. Pakaian Dinas

Hotel memberikan seragam dinas kerja yang harus digunakan pada setiap hari saat bekerja.

f. Pemberian Sembako

Khusus pada saat pandemi Covid-19, adanya program kesejahteraan karyawan tambahan yaitu pemberian sembako. Hal ini ditujukan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dengan gaji yang terbatas. Sesuai dengan pernyataan Ibu Icha bahwa *“pada saat pandemi Covid-19, pihak hotel juga ada memberikan bantuan seperti beras, kemudian ya bahan pangan kebutuhan sehari-hari yang dibutuhkan oleh karyawan”*.

2. Program Kesejahteraan yang Berupa Fasilitas

- a. Musholla, untuk memberikan akses kemudahan dan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan ibadah, hotel menyediakan ruangan khusus untuk beribadah, yang letaknya masih dilingkungan kantor sehingga lebih efektif dan efisien.

- b. Area Parkir, bagi karyawan yang datang ke kantor telah disediakan area parkir yang luas disekitar lingkungan kantor. Sehingga dapat memberikan akses keamanan dan ketertiban.
  - c. Umrah, dalam rangka mengapresiasi kinerja karyawan, hotel memberikan kesempatan untuk melakukan umrah bagi karyawan yang sudah memiliki masa kerja 9 sampai dengan 10 tahun.
  - d. Cuti Bersalin, karyawan perempuan yang akan melahirkan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau jika diakumulasi menjadi 3 bulan.
3. Program Kesejahteraan berupa Pelayanan
- Untuk program kesejahteraan berupa pelayanan, pihak Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh tidak memberikan jaminan sosial dalam bentuk apapun. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Budi bahwasanya “*semua karyawan hotel tidak diberikan jaminan kesehatan, karena hotel ini kan usaha swasta, dan karyawannya tidak banyak yang bertahan lama, jadi kami tidak mengurus jaminan sosial apapun untuk karyawan*”. Pernyataan ini juga sesuai dengan pernyataan Ibu Icha dan para karyawan yang menyatakan tidak menerima jaminan sosial selama bekerja di Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh.

Adapun pada saat pandemi covid-19 tidak semua dari program kesejahteraan seperti yang dipaparkan di atas diterapkan. Menurut hasil wawancara dengan Manager Hotel, jenis program kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh yang dapat dan/atau tidak dapat dilaksanakan pada saat pandemi Covid-19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Program Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati**  
**Syariah Banda Aceh**

No	Program Kesejahteraan Karyawan	Sebelum Covid-19	Masa Covid-19
1	Program Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis		
	Uang makan	Ada	Ada
	Uang Lembur	Ada	Tidak Ada
	Tunjangan Hari Raya (THR)	Ada	Tidak Ada
	Bonus Bulanan/Tahunan	Ada	Tidak Ada
	Pakaian Dinas	Ada	Ada
	Pemberian Sembako	Tidak Ada	Ada
2	Program Kesejahteraan yang Berupa Fasilitas		
	Musholla	Ada	Ada
	Area Parkir	Ada	Ada
	Umrah	Ada	Tidak Ada
	Cuti Bersalin	Ada	Ada
3	Program Kesejahteraan berupa Pelayanan	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber: Data diolah, 2021.

#### **4.2.2 Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Di Masa Covid-19**

Pada hakikatnya karyawan dan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh saling membutuhkan. Karena hotel membutuhkan karyawan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Begitu juga karyawan membutuhkan hotel sebagai

tempat mencari nafkah agar dapat menunjang kesejahteraan hidupnya. Maka hotel harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, jangan hanya menuntut kewajiban karyawan saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, namun berikan hak mereka. Begitu juga dengan karyawan yang jangan hanya menuntut haknya saja tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan harus turut diselesaikan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, menjelaskan kesejahteraan karyawan tentang ketenagakerjaan 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. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal,

berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Hotel, beliau menyebutkan bahwa kesejahteraan “*Kesejahteraan karyawan bagi saya sangat penting. Jika karyawan saya sejahtera, maka mereka akan semangat untuk bekerja di hotel ini karena mereka mendapatkan upah yang sesuai*”. Hal ini juga didukung oleh pernyataan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa adanya peningkatan ekonomi setelah bekerja di Hotel ini. Ibu Icha juga menambahkan bahwa “*kalau kesejahteraan karyawan sejauh ini sudah bagus dan karyawan juga tidak ada yang komplain terhadap program kesejahteraan yang diberikan*”.

Namun semenjak mewabahnya pandemi Covid-19, hotel menjadi terdampak dan harus mengambil beberapa kebijakan untuk menyelamatkan usaha hotel ini agar tidak *collapse*. Kebijakan yang diputuskan oleh pihak manajemen hotel adalah menghentikan sementara beberapa kegiatan hotel. Kebijakan utama yang paling harus dilakukan adalah merumahkan karyawan. Keputusan ini diambil karena tidak adanya tamu yang menginap di hotel sehingga hotel tidak mendapatkan pendapatan.

Bapak Budi menyatakan bahwa “*kondisi ini sedang tidak stabil dan merupakan kondisi yang tidak diinginkan. Selama 2 tahun Covid-19 melanda di indonesia, hotel ini betul-betul vakum, tidak ada pemasukan, tidak ada kegiatan, tidak ada yang menginap, sedangkan sumber pemasukan hotel itukan dari ada tamu yang*

*menginap dan ada kegiatan. Dan seperti beban pajak, listrik, air, itu tidak ada keringanan karena Covid-19 dan harus tetap kami bayarkan. Nah imbasnya, beberapa karyawan terpaksa kami rumahkan, dan yang dulunya gaji UMR, sekarang bahkan hanya setengahnya. Cuma itu yang dapat kami berikan, tetapi kami tidak memutuskan hubungan kerja dengan karyawan hanya merumahkannya saja. Ketika ada kegiatan baru kami panggil kembali. Seperti itulah kebijakan dari perusahaan”.*

Kebijakan ini merupakan kebijakan yang paling sulit diputuskan oleh pihak manajemen hotel itu sendiri karena memikirkan nasib karyawannya yang terkena dampak dari pandemi Covid-19 juga. Akan tetapi, demi kelangsungan hotel dan karyawan kedepannya, keputusan ini terpaksa diambil. Ibu Icha selaku karyawan Bidang Keuangan menambahkan bahwa “*untuk karyawan yang dirumahkan, kita juga tidak merumahkannya total, tetapi kita jadwalkan bergantian masuknya, jadi tidak setiap hari karyawan tersebut terus dirumah, tetapi gantian dengan karyawan lainnya”.*

Selanjutnya, kebijakan lainnya yang dilakukan pada saat Covid-19 adalah tidak dapat mengimplemtasikan program kesejahteraan, seperti pemberian gaji sesuai dengan UMR, uang lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus bulanan/tahunan, dan program umrah bagi karyawan yang masanya melebihi dari 9 tahun. Hal ini dikarenakan tidak adanya tamu yang menginap di hotel sehingga hotel tidak lagi mendapatkan pemasukan namun hotel tetap harus membayar beban bulanan. Sejalan dengan itu, ada juga

karyawan yang harus dirumahkan untuk sementara waktu. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Manager Hotel yang mengambil keputusan untuk tidak memutuskan hubungan kerja dengan karyawan akan tetapi karyawan hanya akan dirumahkan saja sampai waktu yang ditentukan.

Keputusan ini ditujukan untuk tetap menjaga hubungan baik antara karyawan dengan hotel. Karena bagaimanapun karyawan adalah asset utama hotel. Selain itu adanya peraturan dari pemerintah untuk tidak melakukan perjalanan domestik maupun internasional guna memutus rantai penyebaran Covid-19, sehingga program umrah untuk sementara ditiadakan sampai dengan kondisi kembali stabil.

Selain kebijakan yang disebutkan di atas, kebijakan lainnya yang dilakukan adalah meniadakan kegiatan hotel yang bersifat kerumunan sementara waktu. Kebijakan ini diputuskan untuk mengikuti peraturan dari pemerintah. Adapun kegiatan tersebut adalah seperti kegiatan mengaji bersama dan kegiatan memberikan ilmu agama kepada orang lain.

Hasil penelitian yang ditemukan sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berlaku, dimana kesejahteraan karyawan pada masa Covid-19 yang dilakukan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh sudah dapat memenuhi kebutuhan atau keperluan karyawan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dari uraian pembahasan di atas, peneliti dapat simpulkan bahwa secara umum program kesejahteraan yang diberikan pada karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh ini sudah dapat dikatakan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi, hotel tetap memberikan hak karyawan dalam bentuk: tidak memutuskan hubungan kerja karyawan namun hanya merumahkan saja dengan sistem kerja penjadwalan kerja secara bergantian, memberikan gaji sebesar setengah dari UMR, uang makan, dan pemberian sembako untuk menggantikan setengah gaji yang diberikan. Sehingga karyawan tetap dapat memenuhi semua kebutuhan sehari-harinya tanpa ada kekurangan pada masa pandemi Covid-19.

#### **4.2.3 Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Dalam menganalisis kesejahteraan karyawan di Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh yang ditinjau dari ekonomi Islam dengan menggunakan teori Imam Al-Ghazali. Menurut Imam Al-Ghazali tujuan utama dari ekonomi Islam adalah mendorong kesejahteraan manusia yang terletak dalam perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Berikut adalah hasil analisis 5 prinsip masalah menurut Imam Al-Ghazali.

1. Agama

Kesejahteraan dalam nilai agama yaitu dengan cara memelihara nilai-nilai agama dan melaksanakan ajaran-

ajaran islam dalam bekerja mengerjakan untuk menciptakan ekonomi keluarga yang *sakinah mawaddah wa rahmah* yang penuh dengan rasa tenang dan damai. Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh memiliki karyawan yang semuanya adalah beragama islam. Sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, karyawan diberikan akses dan kemudahan dalam diberikan waktu untuk melakukan ibadah disela-sela kesibukan tugas yang mereka emban. Adanya jam istirahat digunakan sebaik mungkin digunakan untuk melakukan ibadah keagamaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Budi selaku Manager Hotel bahwa *“Disini kita memiliki kebijakan bahwa waktunya sholat ya kita sholat. Kerjaan ditinggal sejenak, nanti diteruskan kembali. Kita mengatur waktu sebaik mungkin yang sekiranya tidak mengganggu waktu sholat kita”*. Selain itu, di hotel ada kegiatan mengaji bersama dan kegiatan memberikan ilmu agama kepada orang lain pada setiap hari jumat.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kegiatan sehari-hari pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh tidak luput dan tetap berpegang pada nilai-nilai islam. Bukan hanya itu, dikantor pun telah disediakan musholla guna membantu dalam memfasilitasi karyawan dalam beribadah.

## 2. Jiwa

Dalam pemenuhan dan perlindungan terhadap jiwa pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah dengan tetap menjaga karyawan pada masa Covid-19 agar tetap menjadi bagian dari hotel, tidak memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan pak Budi bahwa *“tidak ada kebijakan pemecatan karyawan, karna kalau dibandingkan dengan perusahaan lain banyak yang mengeluarkan karyawan, tetapi disini tidak mengeluarkan, saya hanya merumahkan. Ketika ada kegiatan baru kami panggil kembali”*.

Dengan adanya kebijakan ini, karyawan merasa terjamin akan perlindungan atas pekerjaannya dan tidak akan menjadi pengangguran. Bukan hanya itu, keluarga pun ikut terjamin atas adanya jaminan kerja ini yaitu tetap mendapat penghasilan, Sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bersama keluarga. Karyawan pun diberikan kesempatan dan kemudahan dengan adanya pemberian program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong tingkat kesejahteraannya, serta karyawan merasa tenang dan tidak khawatir

## 3. Akal

Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh diberikan kemudahan dalam mengakses pendidikan atau informasi yang guna untuk manfaat karyawan. Salah

satunya yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dilingkungan kerja atau organisasi. Pelatihan dan pengembangan ini sangat berperan serta dalam peningkatan *skill* dan kemampuan intelektual.

Manager Hotel menyatakan bahwa pada dasarnya pelatihan yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan. Ada juga pelatihan yang diikuti oleh karyawan namun tidak sesuai dengan bidang kerjanya, hal ini dilakukan untuk menambah *skill* lain diluar bidangnya.

#### 4. Keturunan

Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh terdapat program kesejahteraan berupa fasilitas cuti hamil yang diperuntukkan khususnya karyawan perempuan. Hal ini juga terkait dengan pengaturan mengenai cuti hamil yang diatur dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau jika diakumulasi menjadi 3 bulan. Hal ini membuktikan bahwa Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh sangat memperhatikan dan menjaga keturunan-keturunan dari karyawannya.

## 5. Harta

Karyawan pun diberikan program kesejahteraan yang layak dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh dengan adil dan layak sesuai dengan proporsi tugas karyawan masing-masing. Salah satunya yaitu bonus bulanan/tahunan yang merupakan pendapatan karyawan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan apabila pendapatan hotel mencapai target. Gaji diberikan kepada karyawan setiap tanggal 25 sesuai dengan golongan dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Bonus dan tunjangan lainnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi pihak perusahaan terhadap karyawan. Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh memberikan bonus dan tunjangan ini guna memotivasi diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja, serta sebagai timbal balik perusahaan atas kepercayaan dan kesetiiaannya dalam mengemban tanggung jawab dengan baik.

Dari uraian pembahasan di atas, peneliti dapat simpulkan bahwa secara umum program kesejahteraan yang diberikan pada karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh sudah memenuhi indikator kesejahteraan dalam perspektif ekonomi Islam. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh sangat menjaga agama karyawan yaitu dengan memberikan waktu untuk melakukan ibadah, melakukan kegiatan mengaji bersama dan kegiatan memberikan ilmu agama kepada

orang lain pada setiap hari jumat, serta disediakan musholla guna membantu dalam memfasilitasi karyawan dalam beribadah. Selain itu, dalam pemenuhan dan perlindungan terhadap jiwa pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah dengan tetap menjaga karyawan pada masa Covid-19 agar tetap menjadi bagian dari hotel, tidak memutuskan hubungan kerja dengan karyawan.

Selanjutnya dalam menjaga akal, karyawan dapat menggunakan informasi dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan skill yang dimiliki guna membekali dirinya dan keluarganya dengan nilai-nilai islam. Dari segi menjaga keturunan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh memberikan fasilitas cuti melahirkan. Dan yang terakhir, menjaga harta karyawan mendapatkan gaji, bonus, dan tunjangan lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dirinya dan keluarganya yang berupa sandang, pangan, dan papan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam maka didapatkan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah:
  - a. Program Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis berupa: (1) Uang makan, (2) Uang Lembur, (3) Tunjangan Hari Raya (THR), (4) Bonus Bulanan/Tahunan, dan (5) Pakaian Dinas.
  - b. Program Kesejahteraan yang Berupa Fasilitas terdiri atas: (1) Musholla, (2) Area Parkir, (3) Umrah, dan (4) Cuti Bersalin.

Adapun pada saat pandemi covid-19 tidak semua dari program kesejahteraan seperti yang dipaparkan di atas diterapkan. Program kesejahteraan yang diberikan pada saat pandemi Covid-19 adalah uang makan, pakaian dinas, pemberian sembako, musholla, area parkir, umrah, dan cuti bersalin.

2. Secara umum program kesejahteraan yang diberikan pada karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh ini

sudah dapat dikatakan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi, hotel tetap memberikan hak karyawan dalam bentuk: tidak memutuskan hubungan kerja karyawan namun hanya merumahkan saja dengan sistem kerja penjadwalan kerja secara bergantian, memberikan gaji sebesar setengah dari UMR, uang makan, dan pemberian sembako untuk menggantikan setengah gaji yang diberikan.

3. Kesejahteraan karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh dalam perspektif ekonomi Islam terletak dalam perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.

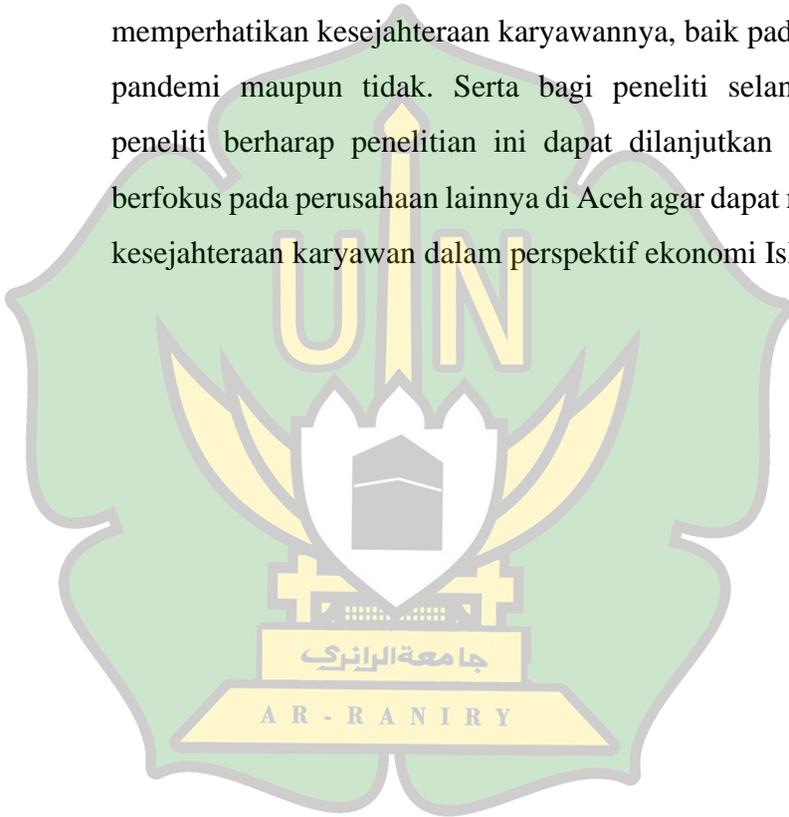
## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka peneliti mempertimbangkan untuk memberikan beberapa saran sebagai masukan. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan terkait kesejahteraan karyawan, sehingga menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu juga diharapkan dapat menambah program kesejahteraan yang bersifat pelayanan bagi karyawan tetap seperti jaminan kesehatan, agar karyawan

mendapatkan perlindungan atas jiwanya ketika sakit atau musibah lainnya.

2. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait kesejahteraan karyawan agar perusahaan-perusahaan lainnya khususnya hotel untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik pada masa pandemi maupun tidak. Serta bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap penelitian ini dapat dilanjutkan dengan berfokus pada perusahaan lainnya di Aceh agar dapat melihat kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.



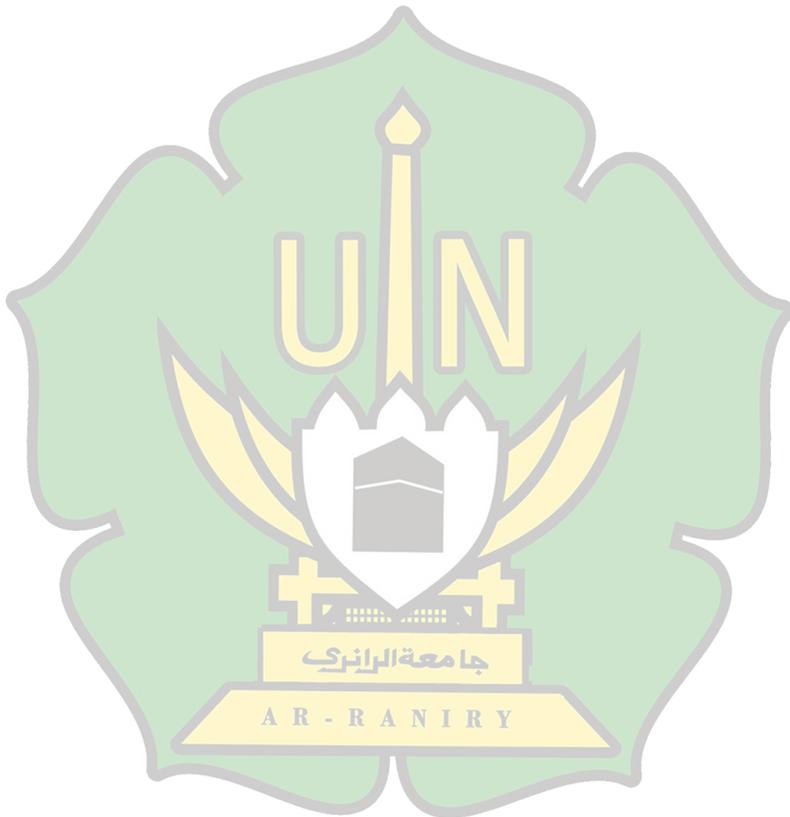
## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali. (2011). *Ihya' Ulumuddin, Terjemahan Ibnu Ibrahim Ba'adillah*. Jakarta: Republika.
- Arifin, Johan. (2007). *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail.
- Fatwa DSN-MUI Nomor. 108/DSN-MUI/X/2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pariwisata berdasarkan Prinsip Syariah.
- Haris, Ahmad Faidy. (2012). *The Spirit of Islamic Law*. Yogyakarta: Suka Press.
- Ismanto, Kuat. (2009). *Manajemen Syariah: Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lupiyadi, Rambat. (2008). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marbun, BN. (2003). *Kamus Manajemen*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Nawar, Agus. (2002). *Psikologi Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Soemarso, S.R. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi Lima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutanto. (2005). *Hotel Proprietors act dalam Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Jakarta: Salemba Empat.

Syarifuddin, Amir. (2014). *Ushul Fiqh Jilid 2, Cet. 7*. Jakarta: Kencana.

Tjiptono, Fandi (1997). *Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi.

Widyarini. (2013). Pengelolaan Hotel Syariah di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 8(1).



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Daftar pertanyaan untuk memenuhi hasil skripsi yang berjudul “Analisis Kesejahteraan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam” sebagai berikut:

#### 1. Wawancara dengan Manager Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh

- a. Apakah perusahaan memperhatikan tentang kesejahteraan karyawan pada masa Covid-19?
- b. Selama pandemi covid-19 ini, Apakah semua karyawan diberikan kesejahteraan oleh perusahaan?
- c. Apa saja program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat Pandemic covid-19?
- d. Fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menunjang kinerjanya?
- e. Apakah fasilitas yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan pada saat pandemi covid-19?
- f. Apakah program kesejahteraan yang diberikan perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja?
- g. Bagaimana pelaksanaan/sistem pemberian kesejahteraan kepada karyawan?

- h. Apakah karyawan tidak tetap juga diberikan kesejahteraan oleh perusahaan? Apakah ada perbedaan pemberian kesejahteraan antara karyawan tidak tetap dengan karyawan tetap?
- i. Bagaimana menurut Anda dengan tingkat kesejahteraan karyawan pada saat ini?
- j. Apa saja faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan program kesejahteraan Karyawan?

**2. Wawancara dengan Bagian keuangan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**

- a. Bagaimana sistem penggajian karyawan pada perusahaan?
- b. Bagaimana mekanisme atau perhitungan yang diterapkan dalam upah ini?
- c. Apakah selama ini ada keluhan dari karyawan terkait sistem upah ini?
- d. Kapan waktu dalam melakukan penggajian?
- e. Adakah ada dampak atau pengaruh yang ditimbulkan oleh sistem upah ini, misalnya dalam perkembangan usaha atau kesejahteraan karyawan?
- f. Tunjangan apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok?
- g. Apa saja program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat Pandemic covid-19?

- h. Apa saja faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan program kesejahteraan Karyawan?

### **3. Wawancara dengan Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**

- a. Bagaimana menurut Anda dengan sistem upah pada perusahaan ini?
- b. Apakah penghasilan Anda sudah memenuhi kebutuhan Anda?
- c. Apakah Anda keberatan dengan sistem upah yang diterapkan?
- d. Berapa gaji yang Anda terima?
- e. Apakah perusahaan memberikan Anda Jaminan kesehatan Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK)?
- f. Apakah Anda menerima tunjangan lain selain gaji pokok?
- g. Apakah ada perubahan ekonomi anda sejak pertama kali bekerja disini sampai sekarang?
- h. Fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan dalam menunjang kinerja Anda?
- i. Apakah kesejahteraan anda sebagai karyawan berkurang atau tidak seperti biasanya pada saat pandemi Covid-19 ini?
- j. Apakah anda telah merasa layak dan adil terhadap kompensasi yang diberikan dari perusahaan? Diluar pemberian kesejahteraan?

- k. Bagaimana perasaan anda dengan adanya program kesejahteraan?

#### **4. Wawancara dengan Praktisi Ekonomi Syariah**

- a. Bagaimana menurut Bapak/Ibu konsep kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam?
- b. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kesejahteraan karyawan pada masa pandemi Covid-19?
- c. Apakah program kesejahteraan karyawan sudah dilakukan sesuai dengan ajaran islam?
- d. Apakah menurut Bapak/Ibu program kesejahteraan karyawan sudah efektif?
- e. Apakah menurut Bapak/Ibu pembayaran upah dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan?
- f. Apakah menurut Bapak/Ibu program kesejahteraan karyawan dapat membantu masalah perekonomian keluarga karyawan?
- g. Bagaimana saran Bapak/Ibu dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan?

## Lampiran 2 Dokumentasi



**Peneliti bersama Manager Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**



**Peneliti bersama Bagian Keuangan Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh**



**Peneliti bersama Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah  
Banda Aceh**



**Peneliti bersama Karyawan Hotel Grand Permata Hati Syariah  
Banda Aceh**



**Peneliti dan Dosen FEBI UIN Ar-Raniry**

