



Tinjauan Maqashid Syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. XYZ Kota Jambi

Aprilla Jumiyati¹, Muhammad Nazori Majid², dan Muhammad Maulana Hamzah³

¹Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, aprilajumiyati@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, nazorimajid@uinjambi.ac.id

³Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, mhamzah@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

Employee welfare is not only determined by income, but also by working conditions, social security, personal development, and social relations. The operational employees of PT. XYZ earn between IDR 2,300,000–2,800,000 per month, which is lower than similar companies in Jambi City. This condition highlights the importance of examining employee welfare comprehensively. The purpose of this study is to analyze the welfare of PT. XYZ employees from both material and non-material aspects, and to evaluate it through the maqashid sharia perspective of Jasser Auda. This research employed a qualitative approach using the interactive model of Miles and Huberman, including data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing, supported by methodological and source triangulation. The results show that materially, basic needs such as salary, facilities, and social security are provided, but remain insufficient, especially for employees with families. Non-materially, employees experience imbalance between work and personal life, psychological pressure, as well as communication and social barriers. The maqashid sharia analysis indicates that welfare is still narrowly perceived in economic terms, not achieved comprehensively, communication is not fully open, integration across dimensions is weak, and company policies are still focused mainly on material aspects. In conclusion, the welfare of PT. XYZ employees has not yet reached an ideal level, thus requiring a multidimensional approach that integrates material and non-material aspects in line with the values of maqashid sharia.

Keywords: *Employee welfare, Income, Maqashid sharia, Jasser Auda*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) merupakan konsep penting yang mencakup aspek kesehatan, keselamatan, dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan, kesejahteraan karyawan meliputi dimensi mental, fisik, emosional, dan ekonomi secara menyeluruh. Panggaban memandang kesejahteraan karyawan sebagai *benefit* yang bersifat substansial, berupa imbalan di luar gaji pokok. Sementara itu, Heidjrachman menekankan keseimbangan antara tunjangan dan kesejahteraan agar tercapai kondisi kerja yang adil. Dalam perspektif Islam, kesejahteraan

berkaitan erat dengan maqashid syariah sebagaimana dijelaskan oleh Imam Al-Syatibi dalam *Al-Muwafaqat*. Ia menegaskan bahwa tujuan utama maqashid syariah adalah kesejahteraan manusia dengan menjaga lima aspek utama: agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-'aql*), keturunan (*an-nasl*), dan harta (*al-mal*). Namun, fenomena yang terjadi pada karyawan PT. XYZ menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Karyawan dengan jabatan administratif dan keuangan memiliki tanggung jawab besar, tetapi pendapatan yang relatif rendah. Rata-rata gaji karyawan operasional berkisar Rp2.300.000–Rp2.800.000, lebih rendah dibandingkan perusahaan sejenis di Jambi seperti PT. Buana Abadi Gasindo dan PT. Samator Jambi yang memberikan kisaran Rp3.200.000–Rp3.600.000 sesuai UMK. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dimensi ekonomi dan keadilan kerja masih membutuhkan perhatian khusus.

Secara kualitatif, kesejahteraan tercapai apabila karyawan hidup dalam kondisi aman, damai, terpenuhi kebutuhan fisik dan psikis, serta memiliki peluang untuk berkembang. Perspektif maqashid syariah klasik ala Al-Syatibi memang memberikan dasar pemikiran tentang kesejahteraan, tetapi belum sepenuhnya mewakili kompleksitas persoalan kontemporer yang dihadapi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan dari teori maqashid syariah kontemporer yang dikembangkan oleh Jasser Auda.

Jasser Auda menawarkan pendekatan sistem (*systems approach*) dalam memahami maqashid syariah agar lebih relevan dengan isu-isu modern, termasuk kesejahteraan karyawan. Ia memperluas cakupan maqashid syariah tidak hanya pada lima perlindungan klasik, tetapi juga pada nilai-nilai universal seperti keadilan sosial, hak asasi, kebebasan, partisipasi, transparansi, dan kesejahteraan umum. Terdapat enam prinsip utama dalam pendekatan Auda yaitu kognisi, keutuhan, keterbukaan, hierarki yang saling berkaitan, multidimensionalitas, dan kebermaksudan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menganalisis kesejahteraan karyawan dalam konteks perusahaan modern.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kesejahteraan karyawan PT. XYZ dengan meninjau aspek material maupun non-material yang memengaruhi kehidupan kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji tingkat kesejahteraan karyawan melalui pendekatan maqashid syariah perspektif Jasser Auda, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan karyawan baik dari sisi ekonomi maupun nilai-nilai keadilan sosial dan spiritual.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Maqashid Syariah

Secara bahasa maqashid syariah (مقاصد الشريعة) terdiri dari dua kata, yaitu *maqashid* (مقاصد) yang artinya tujuan-tujuan atau maksud dan *asy-syari'ah* (الشريعة) yang artinya jalan atau jalur. Secara khusus, maqashid syariah memiliki istilah yaitu cita-cita yang dituangkan dalam undang-undang. Prinsip-prinsip ini tidak hanya berlaku untuk satu atau dua situasi hukum, karena prinsip-prinsip tersebut bersifat universal dan generik. Dalam hal maqashid syariah, kemaslahatan manusia adalah tujuan utamanya. Kemaslahatan dapat diwujudkan dan dipelihara melalui lima komponen utama kehidupan Secara umum (*maqashid as-syari'ah al-'ammah*) maupun secara khusus (*maqashid syariah al-khaashah*), hakikat maqashid syariah mengarah pada tujuan menegakkan hukum syariah dalam rangka meningkatkan eksistensi manusia di dunia dan akhirat.

Maqashid syariah Imam Al-Ghazali menegaskan bahwa menegakkan lima hal utama (*Dharuriyyat al-Khamsah*) merupakan tujuan utama hukum Islam. Masalah mengacu pada hukum syariah yang menegakkan lima kriteria yaitu pemeliharaan agama (*hifz ad-Din*), pemeliharaan akal

(*hifz al-aql*), pemeliharaan jiwa (*hifz an-nafs*), pemeliharaan keturunan (*hifz an-nasl*), dan pemeliharaan harta (*hifz al-maal*). Sedangkan *mafsadah* (kerusakan) mengacu pada undang-undang yang mengabaikannya. Menurut Al-Ghazali dan Asy-Syatibi, *maqashid syariah* klasik memberi penekanan kuat pada pemeliharaan dan pembelaan terhadap lima aspek penting keberadaan manusia. Konsep ini menjadi fondasi utama dalam penetapan dan pengembangan hukum Islam demi kemaslahatan manusia.

Imam Asy-Syatibi melanjutkan dan mengembangkan pemikiran Al-Ghazali dalam kitab monumentalnya yaitu *Al-Muwafaqat*. Menurut Asy-Syatibi, Tujuan utama hukum Islam adalah menghindari kerugian dan meningkatkan keuntungan (*jalbul mashalih wa dar'ul mafasid*). Menurut Al-Ghazali dan Asy-Syatibi, *maqashid syariah* klasik memberi penekanan kuat pada pelestarian dan pemeliharaan lima aspek penting keberadaan manusia agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta melalui tiga tingkat kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Konsep ini menjadi fondasi utama dalam penetapan dan pengembangan hukum Islam demi kemaslahatan manusia sepanjang zaman.

Indikator Maqashid Syariah dalam Kesejahteraan Karyawan

Jasser Auda memperkenalkan pendekatan baru dalam memahami *maqashid syariah* dengan menggunakan teori sistem (*systems approach*). Pendekatan ini bertujuan agar *maqashid syariah* dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan tantangan kontemporer. Pendekatan *maqashid syariah* Jasser Auda menekankan enam unsur sistem utama, yaitu kognisi, keutuhan, keterbukaan, kesalingterkaitan, multidimensionalitas, dan kebermaksudan. Ia juga mengembangkan *maqashid* menjadi tiga kategori yaitu universal, spesifik, dan parsial serta menekankan orientasi pada pengembangan manusia dan hak asasi, bukan sekadar perlindungan seperti dalam *maqashid* klasik. Pendekatan ini menjadikan *maqashid syariah* lebih dinamis dan relevan dengan kebutuhan zaman modern.

Jasser Auda mengembangkan konsep *maqashid syariah* dengan pendekatan sistem yang komprehensif dan multidimensional, yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur dan mewujudkan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah indikator utama *maqashid syariah* terkait kesejahteraan karyawan menurut pemikiran Jasser Auda:

1. Watak kognitif sistem (*cognitive nature*), yaitu menekankan bahwa aturan agama harus dipahami sebagai hasil interaksi antara pengetahuan ilahiah dan kognisi manusia. Dengan demikian, interpretasi syariah harus mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan kebutuhan manusia, termasuk kebutuhan karyawan.
2. Keseluruhan (*wholeness*), yaitu faktor spiritual, intelektual, sosial, dan psikologis semuanya dianggap sebagai komponen penting kesejahteraan di samping faktor material. Karyawan harus dipandang sebagai manusia seutuhnya, bukan hanya sebagai alat produksi.
3. Keterbukaan dan pembaruan diri (*openness*): syariah harus terbuka terhadap perubahan dan pembaruan sesuai perkembangan zaman dan kebutuhan manusia, termasuk dalam menjawab tantangan kesejahteraan karyawan di era modern.
4. Saling terkaitan (*interrelated*), prinsip ini menekankan bahwa setiap aspek kehidupan manusia tidak berdiri sendiri, tetapi saling terhubung dan memengaruhi satu sama lain.
5. Multidimensional (*multidimensionality*): tujuan syariah harus dipahami secara multidimensi, mencakup berbagai aspek kehidupan karyawan, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan kerja.
6. Kebermaksudan (*intentionality*): setiap kebijakan atau praktik dalam perusahaan harus berorientasi pada tujuan-tujuan luhur syariah, yaitu mewujudkan kemaslahatan dan menghindari kemudharatan bagi karyawan.

Teori Kesejahteraan dalam Islam

Teori kesejahteraan dalam Islam berlandaskan pada konsep *falah* dan prinsip syariah. Konsep *falah* tidak hanya mencakup kesejahteraan finansial, tetapi juga spiritual, baik di kehidupan dunia maupun di kehidupan akhirat. Secara bahasa, *falah* berarti kemenangan, kemuliaan, dan keberhasilan. Dalam konteks Islam, *falah* mengacu pada kesejahteraan hakiki yang menyeimbangkan dimensi material dan spiritual, dengan tujuan akhir mencapai *maslahah* atau kemaslahatan bersama. Kemaslahatan ini mencakup keadilan sosial, distribusi kekayaan yang merata, serta kesejahteraan berkelanjutan bagi individu maupun masyarakat. Prinsip syariah dalam teori kesejahteraan Islam berpijak pada maqashid syariah klasik yang mencakup lima prinsip utama *maslahah dharuriyyah*, yaitu terjaganya agama (*hifz ad-Din*), jiwa (*hifz an-Nafs*), akal (*hifz al-'Aql*), keturunan (*hifz an-Nasl*), dan harta (*hifz al-Maal*). Dengan demikian, menurut syariah, kesejahteraan dapat tercapai ketika kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, dan keamanan dapat terpenuhi secara adil dan setara. Pandangan ini menegaskan bahwa kesejahteraan bersifat menyeluruh, menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat, serta antara aspek material dan spiritual, dengan menempatkan kebahagiaan akhirat sebagai tujuan utama yang lebih bernilai dibandingkan kebahagiaan dunia.

Selain itu, teori kesejahteraan Islam juga dilandasi oleh prinsip etika sosial ekonomi yang menekankan kerangka moral dalam setiap aktivitas ekonomi guna menciptakan keadilan, kesetaraan, dan tanggung jawab sosial. Prinsip-prinsip utama dalam kerangka ini meliputi keadilan (*'adl*), yang menuntut perlakuan adil tanpa diskriminasi dalam transaksi ekonomi; kesetaraan (*taswiyah*), yang menekankan pentingnya berbagi melalui mekanisme zakat dan sedekah untuk mengurangi kesenjangan sosial; serta keterbukaan dan transparansi (*al-shuhra wal tabsyir*), yang mewajibkan praktik ekonomi dilakukan secara jujur dan terbuka. Prinsip lainnya adalah penghormatan terhadap hak pribadi dan kepemilikan (*haqq al-maal*), yang menegaskan perlindungan terhadap hak milik individu; tanggung jawab sosial (*al-'adalah al-ijtima'iyah*), yang menuntut kontribusi positif bagi masyarakat serta upaya mengurangi ketimpangan; dan pencegahan kerusakan (*mafsadah*), yang mendorong setiap aktivitas ekonomi untuk terhindar dari praktik yang merugikan masyarakat maupun lingkungan. Dengan demikian, teori kesejahteraan dalam Islam memadukan nilai spiritual, sosial, dan moral untuk membangun kesejahteraan yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Penelitian Terdahulu

1. Implementasi komponen maqashid syariah terhadap kesejahteraan pada karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya oleh Novita Andriana dan Ari Prasetyo.
2. Peran industri perkebunan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar perspektif maqashid syariah (studi kasus pada PT. Jhonlin Batu Mandiri) oleh Mahfudz, Muljibir Rahman, dan Abdul Wahid Mongkito.
3. Analisis strategi unit usaha pesantren dalam meningkatkan kesejahteraan guru dalam perspektif maqashid syariah (studi pada Pondok Pesantren Modern Al-Kinanaah Jambi) oleh Halimah, Eja Armaz Hardi, dan M. Maulana Hamzah.
4. Kesejahteraan nelayan Puger Wetan perspektif maqashid syariah Al-Syatibi oleh Fajar Kristanto dan Achsania Hendratmi.
5. Analisis maqashid syariah Imam Haramain dalam etika bisnis *e-commerce* melalui *marketplace* (Studi kasus *marketplace* shopee.co.id) oleh Masruroh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi metode melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai informan yang berbeda. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kesejahteraan karyawan di PT. XYZ.

Data

1. Data primer

Data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya melalui observasi dan wawancara dengan karyawan PT. XYZ. Data ini bersifat asli, terkini, dan menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya, seperti buku, jurnal ilmiah, publikasi, serta data internal perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Metode

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kondisi Kesejahteraan Karyawan PT. XYZ Kota Jambi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kondisi kesejahteraan karyawan PT. XYZ Kota Jambi pada dasarnya telah mencakup pemenuhan hak-hak dasar pekerja seperti gaji pokok, tunjangan hari raya, serta keikutsertaan dalam program jaminan sosial. Namun demikian, pemenuhan tersebut masih dipahami secara terbatas oleh sebagian besar karyawan, yang mengidentikkan kesejahteraan terutama dengan gaji bulanan dan kemampuan memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Rekapitulasi hasil wawancara menunjukkan bahwa aspek ekonomi menjadi persepsi dominan dalam memaknai kesejahteraan, sementara dimensi lain seperti fasilitas kerja, kesehatan, psikologis, dan hubungan sosial masih jarang disebutkan. Data ringkas disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 (Persepsi karyawan terhadap kesejahteraan)

Aspek Kesejahteraan	Jumlah	Pernyataan Responden
Ekonomi	13	"Pemenuhan hak-hak terutama gaji"
		"Gaji yang cukup untuk sendiri dan keluarga"
		"Bayaran gaji sesuai pekerjaan kami"
Fasilitas Kerja	5	"Kalo ada tambahan ya tunjangan"
		"Fasilitas lengkap di tempat kerja"
		"Disediakan seragam dan alat safety"
		"Menyediakan tempat ibadah, kamar mandi, dsb"
		"Tempat istirahat ber-AC"
Sosial	1	"Ada wifi"
		"Tempat kerja yang terpenuhi"
		"ada jaminan kesehatan"
Kesehatan	1	"ada jaminan kesehatan"
		"Tuntutan kerja yang sesuai"
Psikologis	2	"Ada hari libur"

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil wawancara, (2025)

Berdasarkan wawancara dan observasi, karyawan PT. XYZ memaknai kesejahteraan terutama dari aspek ekonomi, yakni pemenuhan hak dasar berupa gaji pokok, tunjangan, dan jaminan sosial. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kesejahteraan berarti gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Seorang karyawan bagian produksi, RR, menegaskan bahwa gaji yang dapat menghidupi keluarga sudah dianggap cukup, meskipun harus berbagi dengan orang tua:

“Kesejahteraan menurut saya sebagai karyawan enggak muluk-muluk sih kak lebih ke hak-hak kita sebagai karyawan terpenuhi aja. Salah satunya gaji sih yang cukup untuk menghidupi satu keluarga. Walaupun saya single cuman ada membiayai orangtua, tiap bulan saya memberikan setengah dari gaji saya itu ke mereka.”

Hal serupa diungkapkan oleh JS, karyawan bidang *helper*, yang menyebut kesejahteraan sebatas gaji pas untuk kebutuhan hidup:

“Kalo ditanya tentang sejahtera, saya nggak tahu definisinya apa pastinya, tapi yang jelas menurut saya gaji itu pas pokoknya kebutuhan hidup terpenuhi itu sudah cukup.”

Meskipun demikian, ada juga responden yang menyinggung aspek non-material, seperti adanya hari libur, tuntutan kerja yang wajar, fasilitas kerja (ruang ibadah, seragam, alat keselamatan, dan ruang kerja ber-AC), serta suasana kerja yang cukup nyaman. Namun, mereka menyoroti kurangnya pelatihan pengembangan diri dan minimnya forum komunikasi formal, karena koordinasi hanya dilakukan melalui grup WhatsApp. Kondisi ini dinilai efisien, tetapi mengurangi kesempatan dialog langsung dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan masih memaknai kesejahteraan secara terbatas pada aspek ekonomi, sedangkan dimensi non-material seperti psikologis, sosial, dan pengembangan diri belum banyak dipahami maupun difasilitasi oleh perusahaan.

Analisis Maqashid Syariah perspektif Jasser Auda terhadap Kesejahteraan Karyawan

1. Tinjauan maqashid syariah dimensi kognisi (*cognitive dimension*)

Dimensi kognisi dalam teori sistem Jasser Auda menekankan pentingnya pemahaman, kesadaran intelektual, serta pengetahuan dalam menilai dan membentuk sistem. Dalam konteks kesejahteraan karyawan PT. XYZ Kota Jambi, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih memaknai kesejahteraan secara terbatas, yaitu sebatas pada pemenuhan kebutuhan material. Sebagian besar informan mengaitkan kesejahteraan dengan gaji yang dibayarkan tepat waktu dan kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini tercermin dari pernyataan RS, kepala bagian produksi, yang menegaskan bahwa kesejahteraan baginya berarti gaji diberikan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan:

“Menurut saya kesejahteraan itu adalah segala kewajiban dan hak-hak saya terpenuhi karena saya selaku karyawan kerja tepat waktu yang pasti digaji sesuai ya gitu aja sih menurut saya sudah sejahtera.”

Pemahaman serupa juga disampaikan oleh RI, karyawan bagian *collector*, namun RI menekankan pada kecukupan materi meskipun diakui kebutuhan manusia tidak pernah sepenuhnya tercukupi. Sementara itu, AH dari bagian administrasi dan keuangan menambahkan bahwa kesejahteraan juga mencakup tersedianya fasilitas kerja seperti seragam dan alat keselamatan. Meskipun lebih konkret, pandangan ini tetap menekankan aspek administratif dan material.

“Kesejahteraan menurut saya itu hak-hak karyawan itu terpenuhi. Hak-hak yang saya maksudkan itu terutama di gaji ya dan itu wajib banget, fasilitas lengkap ditempat kerja yang harus terpenuhi, tempat kerja terpenuhi, dan ada disediakan seragam dan alat safety dari perusahaannya. Menurut saya terpenuhinya semua itu termasuk ke dalam kesejahteraan”

Berbeda dengan perspektif karyawan, pihak manajemen memiliki pemahaman yang lebih luas. Direktur sekaligus pemilik perusahaan menyampaikan bahwa kesejahteraan mencakup aspek ekonomi, sosial, spiritual, dan intelektual. Hal tersebut diwujudkan melalui penyediaan fasilitas ibadah dan sarana kerja yang memadai, serta upaya mendukung kenyamanan kerja karyawan secara menyeluruh:

“Saya selaku Direktur sekaligus Pemilik perusahaan ini telah berupaya mencakup berbagai aspek kesejahteraan karyawan, baik ekonomi, sosial, spiritual, maupun intelektual. Hal ini ditunjukkan melalui penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, seperti tempat ibadah dan peralatan kerja yang memadai. Upaya tersebut telah diusahakan semaksimal mungkin demi mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.”

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan pemahaman antara karyawan dan atasan. Karyawan cenderung memaknai kesejahteraan secara materialistis, sedangkan atasan mulai mengaitkannya dengan dimensi spiritual dan intelektual. Perbedaan ini menandakan bahwa dimensi kognisi dalam kerangka maqashid syariah belum terlaksana secara optimal, karena pemahaman yang lebih komprehensif dari manajemen belum sepenuhnya tersampaikan maupun terinternalisasi pada karyawan.

Tabel 2 (Kesejahteraan karyawan dimensi kognisi)

Dimensi	Temuan Utama
Kognisi	Pemahaman kesejahteraan masih dasar dan materialistis, fokus pada hak administratif (gaji, fasilitas, dan kebutuhan fisik). Kesadaran aspek spiritual dan intelektual masih rendah. Perusahaan belum memberikan edukasi maqashid syariah maupun pelatihan umum untuk peningkatan kualitas karyawan.

Sumber: Data primer penelitian (wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ), diolah peneliti, 2025

2. Tinjauan maqashid syariah dimensi keseluruhan (*wholeness dimension*)

Dimensi keseluruhan dalam kerangka maqashid syariah Jasser Auda menekankan pentingnya pemenuhan kesejahteraan secara integratif, mencakup aspek ekonomi, sosial, spiritual, fisik, dan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. XYZ, ditemukan bahwa aspek ekonomi masih menjadi sorotan utama. Karyawan lajang cenderung menilai penghasilan yang diperoleh sudah cukup untuk kebutuhan dasar. Namun, karyawan yang telah berkeluarga menyatakan bahwa gaji yang diterima belum memadai untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Hal ini dinyatakan oleh DN selaku karyawan bagian driver:

“Kalo untuk gaji itu masih kurang ya karena saya punya banyak anak jadi menurut saya dengan gaji segitu kurang ya, tapi gak tau kalo yang lain apakah cukup atau kurang.”

Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi kebutuhan ekonomi berdasarkan status sosial dan tanggungan keluarga. Selain itu, padatnya jam kerja serta kewajiban masuk di hari libur tanpa adanya kebijakan kompensasi tetap juga dianggap sebagai faktor yang mengganggu keseimbangan hidup dan menurunkan kualitas kesejahteraan menyeluruh. Walaupun sesekali diberikan tambahan penghasilan secara situasional, mekanisme tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan ekonomi dalam maqashid syariah.

Dari aspek spiritual, perusahaan dinilai telah memberikan dukungan yang baik melalui penyediaan mushola, fasilitas ibadah, serta kebebasan melaksanakan shalat tanpa tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas karyawan relatif terjaga dengan baik.

Namun, dalam dimensi sosial ditemukan perbedaan kondisi antar karyawan. Sebagian karyawan menilai hubungan sosial berjalan harmonis dan minim konflik, tetapi sebagian lainnya melaporkan adanya miskomunikasi antar divisi, khususnya antara bagian kantor dan lapangan, yang berdampak pada timbulnya cekcok serta tekanan psikologis. Hal ini sejalan dengan pernyataan AH selaku karyawan bidang administrasi dan keuangan:

“Hubungan saya baik bersama atasan, sesama bagian, dan antar karyawan lain baik baik saja, tapi terkadang ada cekcok sedikit dengan divisi lain karena miskomunikasi dan perbedaan pendapat tapi masih bisa diatasi. Miskomunikasi itu karena orderan sih biasanya, misalnya ada orderan udah dikonfirmasi ternyata nggak dianter jadi kan cekcok kenapa nggak dianter gitu selisih pahlamlah tapi masih bisa teratasi. Namun hal yang seperti ini terjadi secara berulang dan bikin mental agak kurang aman ya, karena selalu ada perdebatan akibat perbedaan pendapat beda divisi itu tadi”

Berbeda dengan pandangan karyawan, pihak manajemen memandang kesejahteraan secara lebih komprehensif, dengan menekankan pemenuhan gaji sesuai kemampuan perusahaan, keterbukaan komunikasi, penyelesaian konflik secara langsung, penyediaan fasilitas ibadah, serta pemberian hari libur di hari minggu. Meski demikian, perusahaan belum memiliki kebijakan khusus yang menjamin keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

“Upaya saya untuk memastikan kesejahteraan karyawan itu yaitu saya selalu mengontrol dan memantau kondisi kerja secara langsung di lapangan, meskipun kehadiran saya di kantor pal 10 ini tidak dapat dilakukan setiap hari karena adanya kesibukan dan saya lebih sering dikantor yang ada di talang bakung karena kan sekaligus rumah juga disana. Dalam hal komunikasi, saya selalu terbuka untuk menerima keluhan atau masukan dari karyawan, baik secara langsung maupun melalui pesan singkat apabila sedang tidak berada di tempat. Dari sisi ekonomi, perusahaan berupaya memberikan gaji sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan. Untuk menjaga hubungan sosial, kalo saya sedang berada di kantor, saya berusaha menyelesaikan permasalahan yang muncul pada hari yang sama. Sementara itu, dari sisi ketenangan jiwa, perusahaan memberikan hari libur pada hari Minggu sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan istirahat dan kebersamaan dengan keluarga.”

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi keutuhan maqashid syariah di PT. XYZ belum sepenuhnya tercapai. Kesejahteraan karyawan masih lebih banyak ditentukan oleh kondisi ekonomi dan beban kerja, sementara aspek spiritual relatif terjaga, dan aspek sosial masih menghadapi hambatan koordinasi. Hal ini menegaskan bahwa penerapan kesejahteraan holistik menurut Jasser Auda memerlukan upaya yang lebih integratif agar dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan spiritual secara seimbang.

Tabel 3 (Kesejahteraan karyawan dimensi keseluruhan)

Dimensi	Temuan Utama
Keutuhan	Kesejahteraan belum seimbang dan utuh, perbedaan kebutuhan ekonomi antara karyawan lajang dan yang telah berkeluarga.
Ekonomi	Gaji dirasakan masih kurang bagi karyawan yang telah berkeluarga, bagi yang lajang cukup.
Beban Kerja	Tinggi, kewajiban masuk di hari libur, kompensasi situasional, dan waktu istirahat terbatas.
Spiritual	Terjaga dengan baik, fasilitas ibadah tersedia, kebebasan sholat dihormati
Sosial	Hubungan sebagian karyawan harmonis, tetapi terdapat konflik dan miskomunikasi antar divisi

Sumber: Data primer penelitian (wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ), diolah peneliti, 2025

3. Tinjauan maqashid syariah dimensi keterbukaan (*openness dimension*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan di PT. XYZ difasilitasi melalui *WhatsApp group* sebagai media komunikasi utama antara manajemen dan karyawan. Media ini digunakan untuk menyampaikan instruksi, koordinasi, hingga ruang diskusi. Namun, keterbukaan yang tercipta lebih bersifat teknis daripada substantif. Sebagian karyawan merasa cukup bebas menyampaikan pendapat, sebagaimana diungkapkan YL:

“kami bebas menyampaikan kritik maupun saran, hanya saja keputusan tetap tergantung atasan.”

Namun, ada juga karyawan yang mengalami hambatan psikologis. JS menyatakan:

“saya enggak bebas, karena sering ditolak jadi akhirnya takut memberikan pendapat.”

Sementara itu, dari perspektif perusahaan, keterbukaan dianggap sudah berjalan baik. Direktur perusahaan menegaskan bahwa *WhatsApp group* digunakan tidak hanya untuk arahan kerja, tetapi juga sebagai ruang diskusi tanpa tekanan:

“Penampungan aspirasi dan keluhan karyawan dilakukan melalui komunikasi sehari-hari dalam grup WhatsApp perusahaan. Setiap pagi, saya memberikan arahan terkait pekerjaan dan melakukan kontrol atas kebutuhan operasional, termasuk pembaruan informasi apabila terdapat pesanan mendadak. Selain itu, saya juga membuka ruang diskusi dalam grup tersebut, sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masukan, terutama ketika saya lagi tidak berada di tempat. Perusahaan tidak memberikan tekanan dalam penyampaian aspirasi karyawan. Saya bersikap terbuka terhadap berbagai masukan, sehingga karyawan diharapkan dapat menyampaikan pendapat tanpa rasa takut.”

Dengan demikian, keterbukaan dalam perusahaan ini telah tersedia secara formal melalui komunikasi digital, namun belum optimal secara substantif karena masih terdapat kesenjangan persepsi antara manajemen dan karyawan. Dalam perspektif maqashid syariah Jasser Auda, kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip keterbukaan belum sepenuhnya tercapai karena belum menjamin rasa aman dan penghargaan terhadap partisipasi karyawan.

Tabel 4 (Kesejahteraan karyawan dimensi keterbukaan)

Dimensi	Temuan Utama
Keterbukaan	Ruang komunikasi terbuka disediakan melalui <i>Whatsapp group</i> Sebagian karyawan merasa bebas menyampaikan pendapat Sebagian lainnya masih mengalami hambatan psikologis dalam memberikan masukan Pihak perusahaan menilai keterbukaan sudah berjalan dengan baik melalui komunikasi digital

Sumber: Data primer penelitian (wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ), diolah peneliti, 2025

4. Tinjauan maqashid syariah dimensi salingberkaitan (*interrelatedness dimension*)

Dalam kerangka maqashid syariah sistemik Jasser Auda, dimensi saling berkaitan menekankan bahwa setiap aspek dalam sistem kehidupan saling memengaruhi dan tidak dapat dipisahkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan PT. XYZ juga dipengaruhi oleh keterhubungan antar faktor dalam sistem kerja.

Berdasarkan wawancara, karyawan menilai bahwa pola komunikasi dan kepemimpinan yang lebih banyak dilakukan secara virtual melalui *WhatsApp* dan pemantauan CCTV kurang efektif dalam menjaga arah kerja. Ketidakhadiran pimpinan secara langsung berdampak pada lemahnya koordinasi, berkurangnya rasa tanggung jawab, hingga munculnya gesekan antar karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa aspek komunikasi, kepemimpinan, dan relasi sosial karyawan saling berkaitan dalam membentuk kualitas lingkungan kerja.

Selain itu, kebijakan operasional yang mewajibkan karyawan tetap bekerja pada hari libur dan tanggal merah menegaskan adanya efek berlapis antar aspek kesejahteraan. Kebijakan tersebut memang menjamin keberlangsungan layanan perusahaan, tetapi berdampak pada aspek sosial, psikologis, dan spiritual karyawan, seperti berkurangnya waktu bersama keluarga, terganggunya aktivitas ibadah, serta meningkatnya kelelahan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa satu kebijakan tidak hanya memengaruhi aspek ekonomi, tetapi juga memberi efek domino pada dimensi kesejahteraan lainnya.

Sementara itu, perspektif atasan berbeda dengan karyawan. Manajemen menekankan bahwa kesejahteraan karyawan telah tercapai melalui pemenuhan kebutuhan dasar, seperti gaji, makan, dan fasilitas kerja, meskipun mengakui belum menyediakan program khusus untuk pengembangan diri. Hal ini menandakan bahwa keterhubungan antara kesejahteraan ekonomi dengan dimensi intelektual dan spiritual belum menjadi perhatian dalam kebijakan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja di PT. XYZ sudah mencerminkan keterkaitan antar aspek kesejahteraan, namun respons manajemen masih parsial. Fokus perusahaan pada pemenuhan kebutuhan dasar dan pencapaian target kerja belum diimbangi dengan perhatian pada dampak sosial, psikologis, dan spiritual karyawan. Padahal, menurut maqashid syariah Jasser Auda, kesejahteraan yang ideal seharusnya dibangun dengan pendekatan sistemik yang mengintegrasikan seluruh dimensi kehidupan secara adil dan berkelanjutan.

Tabel 5 (Kesejahteraan karyawan dimensi salingberkaitan)

Dimensi	Temuan Utama
Sistem kerja	Koordinasi lebih banyak melalui virtual (Whatsapp, CCTV), kurang efektif tanpa adanya pengawasan langsung.
Relasi sosial	Ketidakhadiran pimpinan melemahkan kepercayaan antar karyawan dan memicu gesekan.
Kebijakan operasional	Kewajiban bekerja saat hari libur berdampak pada aspek sosial, psikologis, dan spiritual karyawan.
Perspektif atasan	Fokus pada kebutuhan dasar, belum mengintegrasikan aspek pengembangan diri dan spiritualitas.

Sumber: Data primer penelitian (wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ), diolah peneliti, 2025

5. Tinjauan maqashid syariah dimensi multidimensionalitas (*multidimensionality dimension*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. XYZ tidak dapat dipahami hanya dari satu aspek tunggal, melainkan melibatkan berbagai dimensi yang saling berhubungan. Dimensi multidimensionalitas, sebagaimana dikemukakan dalam kerangka maqashid syariah Jasser Auda, menegaskan bahwa kebijakan atau peristiwa dalam sistem kerja dapat memberikan dampak simultan terhadap aspek ekonomi, sosial, spiritual, psikologis, maupun struktural.

Dalam praktiknya, kebijakan perusahaan yang mewajibkan karyawan tetap bekerja pada hari libur atau tanggal merah awalnya dipersepsikan sebagai isu ekonomi terkait insentif tambahan. Namun, temuan lapangan menunjukkan bahwa kebijakan tersebut juga berdampak pada dimensi sosial berupa berkurangnya waktu bersama keluarga, dimensi spiritual melalui pengorbanan waktu ibadah, serta dimensi psikologis yang memunculkan rasa lelah dan tekanan emosional. Hal ini menguatkan bahwa kebijakan yang tampak netral secara operasional sebenarnya membawa implikasi multidimensi dalam kesejahteraan karyawan.

Selain itu, sistem komunikasi dan pengawasan yang lebih banyak dilakukan melalui media digital (WhatsApp dan CCTV) juga tidak hanya berimplikasi pada efektivitas kerja, tetapi turut memunculkan masalah sosial berupa menurunnya kepercayaan antarkaryawan, tekanan psikologis karena ketidakpastian koordinasi, serta konflik internal yang memengaruhi semangat kerja.

Dari perspektif manajemen, perusahaan menekankan dimensi spiritual sebagai aspek utama yang dianggap mampu menopang dimensi lainnya. Akan tetapi, keterbatasan finansial

menjadi kendala dalam pemenuhan kebutuhan karyawan secara komprehensif. Upah yang relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan sejenis menjadi tantangan dalam menjaga kesejahteraan ekonomi karyawan, meskipun perusahaan tetap berupaya memberikan kompensasi sesuai kemampuan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan pada PT. XYZ mencerminkan dimensi multidimensionalitas, di mana setiap kebijakan dan praktik kerja berdampak pada berbagai aspek kehidupan secara simultan. Perbedaan perspektif antara karyawan dan manajemen semakin memperjelas bahwa kesejahteraan yang ideal membutuhkan pendekatan integratif dan seimbang agar semua dimensi dapat terpenuhi secara berkelanjutan.

Tabel 6 (Kesejahteraan karyawan dimensi multidimensionalitas)

Dimensi	Temuan Utama
Ekonomi	Upah relatif lebih rendah, tambahan gaji bagi yang bekerja di hari libur bersifat situasional.
Sosial	Kehilangan waktu bersama keluarga, muncul konflik internal.
Spiritual	Pengorbanan waktu ibadah, pemaknaan kerja sebagai kontribusi sosial.
Psikologis	Rasa lelah, tekanan emosional, dan ketidakpercayaan antar rekan kerja.
Struktural/operasional	Koordinasi virtual melalui Whatsapp dan CCTV mengurangi efektivitas pengawasan.

Sumber: Data primer penelitian (wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ), diolah peneliti, 2025

6. Tinjauan maqashid syariah dimensi kebermaksudan (*purposefulness dimension*)

Dimensi kebermaksudan dalam penelitian ini menekankan tujuan dan makna yang mendasari setiap aktivitas serta kebijakan di PT. XYZ. Hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran akan nilai pekerjaan mereka yang melampaui aspek ekonomi semata. Pekerjaan dipandang bukan hanya sebagai sumber penghasilan, melainkan juga sebagai kontribusi sosial yang berorientasi pada kemaslahatan masyarakat, terutama dalam mendukung kebutuhan rumah sakit dan pasien yang membutuhkan oksigen medis. Kesadaran tersebut tercermin dari kesiapan karyawan untuk mengorbankan waktu pribadi demi melayani kebutuhan masyarakat, meskipun hal tersebut berdampak pada berkurangnya waktu bersama keluarga.

Dari perspektif pimpinan, kebermaksudan perusahaan ditanamkan melalui nilai spiritual dan sosial. Pimpinan menekankan bahwa bekerja di perusahaan ini merupakan bagian dari ibadah dan tanggung jawab besar, karena secara langsung berkaitan dengan upaya menyelamatkan nyawa pasien. Tujuan utama perusahaan untuk mendahulukan kebutuhan medis juga telah dijalankan secara konsisten, yang memperkuat kebermaksudan sosial perusahaan.

Namun, penelitian juga menemukan adanya kesenjangan pada implementasi. Sementara tujuan sosial dan spiritual telah dijalankan dengan baik, aspek kesejahteraan individu karyawan, khususnya pada dimensi ekonomi, masih kurang terpenuhi. Pimpinan menyadari keterbatasan ini dan mengakui adanya kendala dalam pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, meskipun fasilitas kerja telah diupayakan secara layak.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kebermaksudan di PT. XYZ tercermin dalam kesadaran kolektif antara karyawan dan pimpinan mengenai orientasi sosial dan spiritual pekerjaan. Akan tetapi, kebermaksudan tersebut belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebijakan internal yang menjamin kesejahteraan individu karyawan. Oleh karena itu, agar kebermaksudan benar-benar berfungsi secara utuh, perusahaan perlu menyeimbangkan orientasi sosial dan spiritual dengan perhatian yang lebih nyata terhadap kesejahteraan ekonomi dan personal karyawan.

Tabel 7 (Kesejahteraan karyawan dimensi kebermaksudan)

Dimensi	Temuan Utama
Makna pekerjaan	Pekerjaan dianggap bermakna karena memberi manfaat sosial bagi masyarakat.
Kesadaran karyawan	Tingkat kesadaran terhadap kemaslahatan masyarakat tinggi.
Perspektif pimpinan	Menekankan nilai spiritual dan kontribusi sosial sebagai bentuk ibadah.
Kesenjangan implementasi	Tujuan sosial dan spiritual berjalan dengan baik, namun kebutuhan ekonomi karyawan belum terpenuhi

Sumber: Data primer penelitian (wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ), diolah peneliti, 2025

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. XYZ dapat dianalisis melalui enam dimensi maqashid syariah menurut Jasser Auda, yaitu kognisi, keseluruhan, keterbukaan, saling berkaitan, multidimensionalitas, dan kebermaksudan.

Pada **dimensi kognisi**, pemahaman karyawan mengenai kesejahteraan masih terbatas pada aspek material, seperti gaji dan hak administratif. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pemahaman yang lebih komprehensif agar aspek spiritual dan sosial juga menjadi bagian dari orientasi kesejahteraan.

Pada dimensi keseluruhan, terlihat ketidakseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Karyawan lajang merasa gaji cukup, sementara yang berkeluarga menganggap masih kurang. Selain itu, tuntutan kerja pada hari libur menimbulkan tekanan psikologis, meskipun secara spiritual pekerjaan dinilai bermanfaat.

Dimensi keterbukaan memperlihatkan adanya ruang komunikasi antara karyawan dan atasan melalui media digital, namun belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan masih enggan menyampaikan pendapat karena khawatir ditolak, sehingga perlu peningkatan budaya komunikasi yang lebih inklusif.

Pada dimensi saling berkaitan, kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keterhubungan antara aspek ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual. Ketidakseimbangan pada satu aspek berdampak pada aspek lainnya, misalnya tekanan ekonomi yang memengaruhi kesehatan mental dan hubungan sosial.

Dimensi multidimensionalitas menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan tidak bisa dilihat dari satu sisi saja. Data menunjukkan bahwa meski karyawan menyadari manfaat sosial pekerjaannya, mereka tetap menuntut perhatian lebih pada aspek ekonomi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Terakhir, dimensi kebermaksudan menunjukkan bahwa karyawan menyadari makna pekerjaannya sebagai kontribusi pada kesehatan masyarakat, selaras dengan maqashid syariah khususnya *hifz al-nafs*. Namun, nilai luhur tersebut perlu diimbangi dengan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi maqashid syariah dalam kesejahteraan karyawan PT. XYZ sudah mulai tampak, namun masih perlu penguatan pada aspek ekonomi, komunikasi, dan kebijakan kerja agar tercapai kesejahteraan yang utuh dan berkesinambungan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. XYZ belum tercapai secara optimal baik dari aspek material maupun non-material. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, fasilitas, dan jaminan sosial memang telah tersedia, namun belum sepenuhnya mampu memberikan rasa cukup, terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga. Dari sisi non-material, muncul berbagai kendala seperti ketidakseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, tekanan psikologis, konflik komunikasi, serta keterbatasan hubungan sosial di lingkungan kerja.

Jika ditinjau dari perspektif maqashid syariah Jasser Auda, kesejahteraan karyawan juga belum tercapai secara menyeluruh. Enam dimensi pemikiran Auda yaitu kognisi, keseluruhan, keterbukaan, saling berkaitan, multidimensionalitas, dan kebermaksudan menunjukkan adanya kelemahan dalam kesadaran, integrasi, serta penghargaan perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih cenderung berfokus pada aspek ekonomi, sementara dimensi sosial, psikologis, dan spiritual belum mendapat perhatian yang memadai. Dengan demikian, diperlukan strategi yang lebih komprehensif agar kesejahteraan karyawan dapat terwujud secara adil dan berkelanjutan.

Saran dan Rekomendasi

Strategi yang diambil dalam mencapai kesejahteraan karyawan perlu memperhatikan kekurangan, kendala, kelemahan, dan kekuatan yang dimiliki serta peluang yang ada. Strategi yang sesuai untuk digunakan yaitu analisis SWOT dengan menggabungkan seluruh kekuatan untuk dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada, mengatasi kelemahan dengan memanfaatkan semua peluang yang ada, menggunakan semua kekuatan untuk menghindari dari semua ancaman, serta menekan semua kelemahan dan mencegah semua ancaman.

Tabel 8 (Analisis SWOT Kesejahteraan Karyawan PT. XYZ Kota Jambi)

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
<ul style="list-style-type: none"> Seluruh karyawan menyadari bahwa pekerjaan memiliki nilai ibadah dan bermanfaat bagi masyarakat luas. (kebermaksudan) Aspek spiritual relatif terpelihara, karyawan merasa pekerjaannya bermakna. (keseluruhan) Mekanisme komunikasi digital mempermudah koordinasi. (keterbukaan) Karyawan memiliki motivasi sosial dan spiritual untuk mendukung pasien, rumah sakit, dan industri lainnya yang membutuhkan. (multidimensionalitas) 	<ul style="list-style-type: none"> Pemahaman karyawan masih cenderung materialistis, terbatas pada gaji dan kebutuhan dasar. (kognisi) Gaji dinilai tidak mencukupi terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga. (keseluruhan) Minim kehadiran atasan secara langsung, menimbulkan miskomunikasi dan keraguan dalam penyampaian pendapat. (keterbukaan) Ketidakseimbangan waktu kerja dan istirahat, termasuk dengan masuk kerja pada hari libur. (saling berkaitan, keseluruhan)
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
<ul style="list-style-type: none"> Penerapan nilai maqashid syariah dapat menjadi model manajemen kesejahteraan karyawan yang unik dan bernilai tambah (semua dimensi) Potensi peningkatan kesejahteraan menyeluruh melalui kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan (kognisi, keseluruhan) 	<ul style="list-style-type: none"> Risiko stres, kelelahan, dan penurunan kesehatan akibat beban kerja berlebih dan dan kurangnya waktu istirahat. (salingberkaitan, keseluruhan) Konflik internal antara bagian kantor dan lapangan berpotensi mengganggu kinerja. (salingberkaitan, keterbukaan) Ketidakpuasan karyawan berkeluarga terhadap kompensasi dapat memicu

<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi komunikasi dan keterlibatan pimpinan dapat meningkatkan iklim kerja partisipatif (keterbukaan) • Penguatan keseimbangan kerja dan kehidupan (<i>work-life balance</i>) dapat meningkatkan loyalitas karyawan (multidimensionalitas, kebermaksudan) 	<p><i>turnover</i>. (keseluruhan, multidimensionalitas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilangnya motivasi spiritual dan sosial jika kebutuhan dasar karyawan tidak dipenuhi (kebermaksudan, kognisi)
--	---

Sumber: Hasil olahan penulis berdasarkan data primer wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ, diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel analisis SWOT di atas, terlihat bahwa PT. XYZ memiliki sejumlah kekuatan internal, seperti komitmen spiritual karyawan dan mekanisme komunikasi berbasis digital, namun juga menghadapi kelemahan berupa keterbatasan pemahaman kesejahteraan secara holistik serta ketidakseimbangan pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Di sisi eksternal, terdapat peluang berupa meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam perspektif *maqashid syariah* dan dukungan teknologi komunikasi, tetapi sekaligus terdapat ancaman berupa dinamika pasar tenaga kerja dan potensi konflik internal.

Oleh karena itu, untuk memaksimalkan potensi sekaligus mengantisipasi kelemahan dan ancaman yang ada, diperlukan strategi yang tepat. Tabel berikut menyajikan rekomendasi strategis yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis SWOT tersebut.

Tabel 9 (Rekomendasi strategis berdasarkan analisis SWOT)

Jenis Strategi	Rekomendasi
SO (Strength-Opportunities)	<ul style="list-style-type: none"> • Memperkuat nilai <i>maqashid syariah</i> sebagai basis manajemen kesejahteraan, dengan menekankan makna kerja sebagai ibadah dan kontribusi sosial. • Mengoptimalkan komunikasi digital yang sudah berjalan untuk membangun sistem feedback karyawan yang lebih terstruktur. • Menjadikan nilai spiritual dan sosial karyawan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan dalam membangun citra positif.
WO (Weakness-Opportunities)	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pelatihan dan sosialisasi mengenai konsep kesejahteraan menyeluruh mencakup ekonomi, sosial, psikologis, dan spiritual agar pemahaman karyawan tidak hanya materialistis. • Menyusun kebijakan kompensasi dan tunjangan keluarga untuk mengatasi gap kesejahteraan antara karyawan yang lajang dan berkeluarga. • Membuat kebijakan <i>work-life balance</i> seperti penjadwalan rotasi atau cuti bergilir agar kesejahteraan psikologis lebih terjamin.
ST (Strength-Threats)	<ul style="list-style-type: none"> • Memanfaatkan semangat ibadah dan kontribusi sosial karyawan untuk mencegah turunnya motivasi akibat tekanan kerja berlebih. • Memperkuat koordinasi antar divisi untuk mengurangi potensi konflik internal yang bisa menghambat produktivitas. • Menegaskan peran pimpinan dalam menjaga iklim kerja harmonis agar stres dan <i>turnover</i> dapat ditekan.
WT (Weakness-Threats)	<ul style="list-style-type: none"> • Merevisi sistem gaji dan insentif agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab bagi karyawan berkeluarga.

	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kehadiran pimpinan secara langsung di lapangan untuk memperkuat komunikasi dan mengurangi miskomunikasi. • Menyediakan layanan pendukung kesehatan mental dan fisik, seperti konseling, olahraga, atau medical <i>check-up</i> berkala untuk mencegah <i>burnout</i>.
--	---

Sumber: Hasil olahan penulis berdasarkan data primer wawancara karyawan dan atasan PT. XYZ, diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis SWOT, PT. XYZ perlu mengembangkan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan yang selaras dengan maqashid syariah. Strategi tersebut meliputi penguatan nilai spiritual dan sosial sebagai landasan motivasi kerja, peningkatan pemahaman karyawan tentang kesejahteraan holistik, penyesuaian sistem kompensasi yang lebih adil, serta penguatan komunikasi dan peran pimpinan dalam menciptakan iklim kerja harmonis. Selain itu, perusahaan perlu mengantisipasi potensi ancaman dengan menyediakan dukungan kesehatan fisik dan mental, sehingga tercapai kesejahteraan yang berkelanjutan dan menyeluruh bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

(a) Buku

- Amaliah, Aam, dan Laila Meiliyandrie Indah Wardani. 2021. *Psychological Capital, Psychological Empowerment and Employee Well-Being*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management (NEM)
- Auda, Jasser. 2008. *Maqashid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: The International Institute of Islamic Thought
- . 2015. *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqashid Syariah: Terj. Rosidin dan Ali Abd Mun'im*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- Fasindah, Maya. 2024. *Dasar – Dasar Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia
- Fattah Nasution, Abdul. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative
- Iswanto, Bambang. 2022. *Pengantar Ekonomi Islam*. Depok: Rajawali Press
- Katmas, Ekarina, Neneng Hasanah, dkk. 2020. *Panorama Maqashid Syariah*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Murdiyanto, Eko. 2020. *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press
- Naamy, Nazar. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Mataram: LP2M UIN Mataram
- Ranupanojo, Heidjrachman, dan Suad Hasnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Rita Fiantika, Feny, Mohammad Wasil, dkk. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Padang: Global Eksekutif Teknologi
- Safriadi, Tgk. 2021. *Maqashid Al-Syari'ah Maslahah: Kajian Terhadap Pemikiran Ibnu 'Asyur dan Said Ramadhan Al-Buthi*. Lhokseumawe: CV. Sefa Bumi Persada
- Sarwat, Ahmad. 2019. *Maqashid Syariah*. Jakarta: Rumah Fiqih Publishing
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

(b) Jurnal

- Andriana, Novita dan Ari Prasetyo. 2019. Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* (6) 428-45
- Halimah, Halimah, Eja Armaz Hardi, dan Maulana Hamzah. 2023. Analisis Strategi Unit Usaha Pesantren Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Pada Pondok Pesantren Modern Al-Kinanah Jambi). *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen* (1) 187-201

- Khoiron, Muhammad Zidni, M. Syam'un Rosyadi, dan Masyhudan Dardiri. 2023. Peran UMKM Jasa Mensejahterakan Karyawan Perspektif Maqasid Syari'ah. *JIES: Journal of Islamic Economics Studies* (4) 50-59
- Kristanto, Fajar, dan Achsanida Hendratmi. 2019. Kesejahteraan Nelayan Puger Jember Perspektif Maqashid Syariah Al-Syatibi. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* (6) 830-45
- Lubis, Nurul Hasanah, Sri Sudiarti, dan Mawaddah Irham. 2023. Analisis Kesejahteraan Masyarakat Dalam Persepektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Lingkungan XVI, Kelurahan Bantan Timur Kecamatan Medan Tembung). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* (8)
- Mahfudz, Muljibir Rahman, dan Abdul Wahid Mongkito. 2021. Peran Industri Perkebunan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Prespektif Maqashid Syariah:(Studi Kasus PT. Jhonlin Batu Mandiri). *Madinah: Jurnal Studi Islam* (8) 290-96
- Masruroh. 2020. Analisis Maqashid Syariah Imam Haramain Dalam Etika Bisnise-Commerce Melalui Marketplace (Studi Kasus Marketplace Shopee.co.id). *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah* (2) 1-16
- Rahman, Annisa Dinar, dan Siti Inayatul Faizah. 2019. Kesejahteraan Dalam Perspektif Maqashid Syariah Pada Karyawan Badan Amil Zakat Dan Lembaga Amil Zakat di Kota Surabaya. *Journal of Global Business Management*
- Susanto, Dedi, dan M. Syahrani Jailani. 2023. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* (1) 53-61