

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Gambaran sejahtera adalah suatu kondisi hidup lapang lagi nyaman bagi individu maupun kelompok serta terhindar dari penderitaan atau kesulitan dalam mencari kebutuhan dasar. Dalam perspektif Islam kebutuhan tersebut ditentukan melalui konsep *maslahah / maqasid al-syari'ah* yaitu suatu manfa'at yang ditujukan untuk para hamba-Nya berupa terdindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutannya. Sedangkan manfaat adalah suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, serta menghindari kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut. Dalam istilah *usul fkih* hal ini lazim disebut dengan istilah *al-dloruriyat, al-hajiyat, dan al-tahsiniyyat*.

1. Dalam konteks program kesejahteraan karyawan, dimensi-dimensi kesejahteraan PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif karyawan berdasarkan prinsip *maslahat* meliputi:
 - a. Kebutuhan *Dloruriyat*.

Yaitu : sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan agama(akhirat) dan dunia . Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. sesuai dengan urutannya kebutuhan ini dimulai dari, *hifzu ad-din, hifzu an-nafsi, hifzu al-aqli, hifzu an-nasl, dan hifzu al-mal*.

Dalam konteks program kesejahteraan karyawan, gaji yang sesuai standart kebutuhan hidup layak termasuk salah satu sarana untuk menjaga kebutuhan ini. Namun menurut penulis kebutuhan *dloruriyat* hanya terpenuhi bagi karyawan yang masih lajang, sedangkan bagi karyawan yang telah berkeluarga, kebutuhan ini belum terpenuhi.

b. *Kebutuhan Hajiyyat.*

Yaitu : Masalah yang diproyeksikan untuk memberikan kelonggaran dan kemudahan kepada mereka yang membutuhkan (sebagai antisipasi terhadap perubahan ruang dan waktu). Dalam konteks program kesejahteraan karyawan hal ini ditandai dengan adanya program-program sebagai berikut :

1. Pelatihan / pendidikan
2. Asuransi kesehatan (BPJS)
3. Ijin kerja karena sakit
4. Bantuan administrasi mengajukan pinjaman

c. *Kebutuhan Tahsinyyat.*

Yaitu : masalah yang dituntut oleh *murū'ah* dan bertujuan untuk mengambil adat-adat yang baik serta sesuai etika, jika hal ini tidak terpenuhi tidak akan mengancam eksistensi kehidupan sebagaimana pada kebutuhan *dloruriyyat* dan tidak mengakibatkan kesulitan sebagaimana pada kebutuhan *hajiyyat* akan tetapi jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan dianggap jelek oleh orang berakal. Dalam konteks program kesejahteraan karyawan hal ini ditandai dengan adanya program-program sebagai berikut :

- 1) uang tali kasih
- 2) Pakailan kerja
- 3) Musolla & kantin
- 4) Cut-cuti hari besar
- 5) insentif

2. Dimensi-dimensi kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia yang paling dominan dalam Perspektif Ekonomi Islam adalah:
 - kebutuhan *dloruriyyat* berupa gaji/upah, namun bagi karyawan yang telah berkeluarga, hal ini belum terealisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis menyarankan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi PT Spirit Krida Indonesia :
 - a. Hendaknya lebih memperhatikan dan memprioritaskan kebutuhan *dloruriyat* pekerja, setelah itu baru kebutuhan *hajiyyat* dan selanjutnya kebutuhan *tahsiniyat*.
 - b. Menjalin komunikasi dan kerjasama lebih intens dengan pengguna jasa, tentang pengembangan SDM yang dimilikinya, mengingat disamping keterbatasan PT Spirit Krida Indonesia, juga diantara pengguna jasa *outsourcing* yang bekerjasama dengan PT Spirit Krida Indonesia bergerak dalam bidang pendidikan tinggi, sehingga diantara pekerja yang memenuhi kualifikasi tertentu bisa merasakan pendidikan tingkat tinggi melalui beasiswa.
2. Bagi Pengguna Jasa *outsourcing* :
 - a. pemeliharaan terhadap objek sewa (meskipun tidak dalam semua kasus) merupakan tanggung jawab *mu'ajjin* (orang yang menyewakan), namun jika penyewa dalam hal ini pengguna jasa *outsourcing* dengan keinginan sendiri ikut merawatnya, maka hal itu merupakan bentuk *tabarru'* (sodaqoh). Hal tersebut bisa berupa membantu kebutuhan *tahsiniyat*, *hajiyyat* maupun bahkan *dloruriyat* pekerja.
 - b. Hendaknya lebih selektif dalam memilih perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, jika penyedia jasa tersebut terbukti melakukan tindakan yang merugikan pekerja, maka hal itu bisa dijadikan catatan dan pertimbangan untuk lelang yang akan datang. Sedangkan untuk mengetahui adanya dugaan tindakan yang merugikan karyawan, mungkin bisa dilakukan dengan membuka kotak pengaduan dan sebagainya.

3. Bagi pemegang otoritas:
 - a. Lebih meningkatkan pengawasan terhadap implementasi UU/Peraturan Pemerintah tentang hak-hak buruh, khususnya berkaitan dengan Upah.
 - b. Meninjau kembali tentang standart KHL dengan mempertimbangkan pekerja yang telah berkeluarga.

