



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 6143-6152

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pemahaman Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Teori Keadilan Sosial dan Perspektif Islam

Suryadi Marthadinata, Anom Susilo, Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen01196@unpam.ac.id, dosen00556@unpam.ac.id, dosen01773@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemahaman kesejahteraan sumber daya manusia Indonesia dalam teori keadilan sosial dan perspektif Islam. Fenomena ini dilandasi ketidakseimbangan cara pandang oleh pihak pemerintah dan perusahaan dalam hal kebijakan serta komitmen kesejahteraan yang layak dan manusiawi bagi sumber daya manusia yang bekerja di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif berupa studi kepustakaan dengan menggunakan paradigma kritis atau teori kritis. Hasil atau temuan dari kajian penelitian ini adalah (1) Negara Harus Menetapkan Konstruksi Ulang Kesejahteraan SDM dalam Konteks Indonesia yang meliputi tiga pilar utama yaitu : Kesejahteraan Ekonomi, Kesejahteraan Psikologi, dan Kesejahteraan Sosial. (2) Analisis dalam Teori Keadilan Sosial (Social Justice) dari John Rawls & Amartya Sen yang mengkaji tentang cara untuk membedah data yang meliputi dua hal yaitu : Prinsip Perbedaan (The Difference Principle - Rawls) dan Pendekatan Kapabilitas (Capability Approach - Amartya Sen). (3) Kesejahteraan SDM dalam Perspektif Islam (Maqashid Syariah) disebut sebagai Falah (kesuksesan dunia-akhirat) yang meliputi lima perlindungan (Al-Daruriyyat al-Khamsah) yaitu : Hifz ad-Din (Perlindungan Agama), Hifz an-Nafs (Perlindungan Jiwa), Hifz al-Aql (Perlindungan Akal), Hifz an-Nasl (Perlindungan Keturunan), Hifz al-Mal (Perlindungan Harta). (4). Sintesis: Titik Temu Keadilan Sosial dan Islam di Indonesia di mana SDM Indonesia cenderung memiliki pemahaman kesejahteraan yang "Religio-Pragmatis". Sisi Pragmatis: Menuntut keadilan distributif sesuai teori Rawls (hak atas upah dan fasilitas). Sisi Religius: Menggunakan nilai Islam sebagai "coping mechanism" atau mekanisme pertahanan diri.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Teori Keadilan Sosial, Kesejahteraan Pespektif Islam.

1. Latar Belakang

Penerapan prinsip keadilan sosial dalam pengelolaan kesejahteraan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sudah seharusnya menjadi suatu keniscayaan dalam hubungan industrial pekerja dan pemilik perusahaan. Dalam prinsipnya keadilan sosial itu sendiri telah dinyatakan secara jelas dalam dasar negara Indonesia yakni sila ke lima dari Pancasila yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam konteks pengelolaan kesejahteraan Sumber Daya Manusia (SDM) hal ini bisa dimaknai bahwa setiap warga negara yang bekerja sebagai karyawan ataupun buruh memiliki dan mendapatkan peluang yang sama untuk penghargaan kemanusiaan berupa pengembangan diri dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Menurut (Arifah & Hidayati, 2021). Implementasi prinsip keadilan sosial diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperbaiki hubungan antara manajemen dan karyawan, serta mendorong peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya oleh Santoso et al. (2024) yang menunjukkan bahwa keadilan sosial dalam pengelolaan SDM berkontribusi signifikan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja.

Keadilan adalah prinsip dasar ajaran Islam dan mewakili landasan moral dan etika nilai-nilai sosial, politik dan ekonomi dalam kehidupan masyarakat Islam. Konsep keadilan dalam Islam menjamin kesejahteraan dan kesetaraan semua individu dan kelompok secara universal. Keadilan dalam kesehariannya selalu menjadi fokus pembahasan dan eksplorasi dalam konteks pendidikan dan pemahaman agama Islam itu sendiri. Di dalam paradigma sumber utama hukum Islam, yaitu Al-Quran, keadilan ditegaskan bukan hanya sebagai sebuah abstraksi, namun juga sebagai sebuah prinsip yang memiliki implikasi kongkrit dalam kehidupan sehari-hari. Secara hakikatnya keadilan adalah suatu sikap dan tindakan yang dilandasi oleh kejujuran dan niat ikhlas

memperlakukan seseorang sesuai dengan haknya. Hak setiap umat manusia adalah untuk diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, persamaan kedudukan, hak dan tanggung jawabnya, tanpa membedakan ras, keturunan, agama, atau golongan. Keadilan adalah suatu bentuk keadaan kebenaran yang ideal secara moral tentang sesuatu, baik benda maupun orang.

Menurut sebagian besar teori, keadilan sangat dihargai. Kebanyakan orang percaya bahwa ketidakadilan harus segera dilawan dan dihukum, dan banyak gerakan sosial dan politik di seluruh dunia yang memperjuangkan keadilan. Dalam ajaran Islam, keadilan adalah ketetapan Allah SWT terhadap alam semesta atau kosmos yang diciptakan Allah. Keadilan adalah prinsip yang merupakan hukum seluruh alam semesta. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap keadilan adalah pelanggaran terhadap hukum alam semesta, dan dosa ketidakadilan menyebabkan rusaknya tatanan masyarakat manusia. Maka, setiap tindakan manusia harus sesuai dengan rasa keadilan untuk menjamin keberlangsungan hidup manusia.

Dalam ilmu ekonomi dikenal bahwa faktor-faktor produksi itu terdiri dari empat bagian yaitu alam, modal, tenaga kerja, dan teknologi atau skill. Semua faktor produksi tersebut sangatlah penting bagi kehidupan ekonomi manusia, akan tetapi jika boleh sedikit dibedakan dari segi sifatnya maka manusia sebagai tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya yang bersifat aktif sedangkan yang lainnya bisa dikatakan lebih bersifat pasif. Dikatakan demikian karena hanya manusialah yang bisa mengolah alam, modal dan membuat teknologi untuk kegiatan aktivitasnya. Jadi dengan demikian keberadaan manusia itu sendiri sangat penting sekali dalam memajukan ekonomi dan memproduksi barang dan jasa.

Bekerja adalah salah satu aktivitas ataupun kegiatan keseharian manusia dalam hidup dan kehidupan untuk mendapatkan kesejahteraan. Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan dalam hidup dalam upaya meningkatkan semangat hidup dan bekerja. Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (RI 2009). Dengan hal tersebut jelas sekali kesejahteraan menjadi idaman masyarakat dalam menjalani kehidupan. Ada bermacam-macam alasan dan tujuan dari manusia itu sendiri untuk bekerja. Alasan paling mendasar adalah untuk mencari nafkah agar dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, dan papan. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut dibutuhkan biaya dan manusia perlu bekerja untuk dapat membayar harga dari pemenuhan kebutuhan itu.

Dalam sistem perekonomian diketahui bahwa para pelaku ekonomi itu terdiri dari negara (pemerintah) dan swasta. Swasta ini terbagi menjadi dua yaitu perusahaan dan individu. Ketiga pelaku ekonomi ini memiliki hubungan saling ketergantungan satu sama lainnya. Mereka tidak bisa berdiri sendiri-sendiri di dalam menjalankan visi dan misinya masing-masing. Untuk itu mereka haruslah bekerja sama dalam mencapai visi dan misinya masing-masing dengan komitmen dan kesepakatan-kesepakatan yang saling mengikat dan tentunya juga saling menguntungkan.

Seiring dalam perjalanan peradaban manusia itu sendiri, dalam sistem dan aktivitas perekonomian itu sendiri ada yang disebut dengan pemberi lapangan pekerjaan (Pemilik Modal) dan juga ada yang disebut dengan pencari lapangan pekerjaan (Pekerja) sebagai sumber daya manusianya. Dalam kenyataannya tidak jarang diantara kedua kubu ini sering terjadi gesekan-gesekan kepentingan yang tidak jarang berakhir dengan kerusuhan dan pertikaian diantara keduanya. Hal itu terjadi dikarenakan para pemilik modal (pihak perusahaan) cenderung merasa superior dan tidak jarang mereka menindas hak-hak dari pihak yang dianggap inferior (buruh/tenaga kerja). Adapun permasalahan yang menimbulkan gesekan-gesekan kepentingan yang berujung konflik itu adalah tuntutan para buruh/tenaga kerja terhadap kesejahteraan atau balas jasa dari perusahaan kepada mereka. Para buruh/tenaga kerja merasa mereka layak mendapatkan kesejahteraan yang mereka impikan dan dambakan atas jasa keringat kerja mereka. Sedangkan di satu sisinya pihak perusahaan/owner selalu mendambakan laba atau untung yang sebesar-besarnya sehingga apapun kebijakan yang mereka buat untuk para buruh/tenaga kerjanya seolah-olah adalah sesuatu yang benar di mata mereka secara sepihak dan tidak bisa diganggu gugat. Kondisi yang demikian pada akhirnya memaksa pemerintah untuk turun tangan dengan membuat regulasi-regulasi dan kebijakan yang seharusnya membawa rasa keadilan pada kedua belah pihak terutama pihak yang buruh/tenaga kerja sebagai pihak yang sering termarginalkan dalam hal kesejahteraan.

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara berkembang. Hampir selalu setiap tahun kita bisa melihat dan mendengar di negara-negara berkembang bahwasanya selalu terjadi demo oleh pihak buruh/tenaga kerja terhadap pihak perusahaan dan pemerintah. Tuntutan mereka selalu sama yakni tentang kenaikan upah/balas jasa

atas kerja keringat mereka untuk perusahaan. Para buruh atau tenaga kerja merasa apa yang mereka terima dari perusahaan tidak sebanding dengan permasalahan kebutuhan hidup yang mesti dipenuhi dari hari ke hari dan dari bulan ke bulan. Terkadang hanya untuk sekedar tuntutan kenaikan upah yang sedikit saja sesuai dengan perubahan biaya hidup tidak dikabulkan oleh perusahaan sehingga pada akhirnya tidak jarang mereka harus terpaksa melakukan demonstrasi dan mogok kerja supaya tuntutan mereka dipenuhi. Hal demikian tentulah sangat tidak disukai dan merugikan dari sudut pandang perusahaan/pemilik modal.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang dikemukakan di atas, serta untuk memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk membahas masalah filosofis tentang permasalahan kesejahteraan tenaga kerja secara kritis. Untuk itu penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pemahaman Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Teori Keadilan Sosial Dan Perspektif Islam”. Fokus dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pemahaman kesejahteraan sumber daya manusia di Indonesia dalam teori keadilan sosial dan perspektif Islam”?.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif dengan menggunakan paradigma kritis atau teori kritis. Menurut Sugiyono, (2017 : 8) metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu realitas/fenomena/gejala. Dalam paradigma ini realitas sosial dipandang sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, dan penuh makna.

Tujuan dilakukannya penelitian dengan paradigma kritis menurut Patton (2002: 548) adalah untuk melakukan kritik terhadap kondisi masyarakat dengan cara-cara: mengungkap sejarah (*historical situatedness*), meningkatkan kesadaran (*enlightmen*) dan berupaya untuk menyeimbangkan kekuatan antara yang berkuasa dengan yang dikuasai (*empowerment*). Di lain pihak, Newman (2006: 95) mengatakan bahwa tujuan dari penelitian kritis tidak semata untuk mengkaji dunia sosial, tetapi juga untuk mengubahnya. Penelitian kritis dilakukan untuk menyibak mitos, mengungkap kebenaran yang tersembunyi, dan membantu masyarakat mengubah kehidupan mereka sendiri, secara spesifik kelompok yang tertindas oleh kelompok yang dominan.

Di dalam Penelitian kritis nilai, etika, dan pilihan moral merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian. Peneliti menempatkan diri sebagai *transformative intellectual*, *advocat* dan aktivis. Tujuan penelitian: kritik sosial, transformasi, emansipasi, dan *social empowerment* (Denzin & Lincoln, 2009: 109).

Dengan demikian, posisi peneliti di sini adalah ingin menempatkan diri sebagai aktivis yang ingin melakukan emansipasi berupa penyadaran dengan membongkar realitas-realitas yang tersembunyi oleh ideologi palsu yang terus menerus melanggengkan penyebaran paham-paham kapitalisme yang seakan-akan terlihat netral dan alami. Di sini, penulis mencoba untuk menjelaskan tentang kajian kesejahteraan sumber daya manusia Indonesia dalam teori keadilan sosial dan perspektif islam. Paradigma ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin membaca dan mengkritisi adanya ketidakadilan terhadap sistem kesejahteraan sumber daya manusia atau tenaga kerja di Indonesia.

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library reseaceh*) dalam hal ini peneliti menggunakan dokumen-dokumen atau teks-teks tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian sebagai objek kajian (Ardana, dkk, 2001:96). Menurut (Zed dalam Gunartin, 2017) Studi literatur merupakan seperangkat kegiatan yang berkenaan dengan cara pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat hingga mengelola bahan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data menggunakan metode dokumentasi yaitu menelusuri berbagai sumber seperti skripsi, jurnal, artikel, buku dan catatan tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian. Dalam hal ini peneliti hanya menggunakan satu teknik pengumpulan data serta satu sumber data yaitu sumber data skunder baik cetak maupun elektronik. Kemudian untuk teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis isi (*conten analysis*).

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan teori keadilan sosial (western) dan sudut pandang perspektif Islam dalam ekonomi didapatkan draf luas dan detail dalam penelitian ini. Dan dengan yang menggabungkan analisis teori keadilan sosial (Western) dengan perspektif ekonomi Islam tersebut ditemukan hal-hal sebagai berikut:

1. Negara Harus Menetapkan Konstruksi Ulang Kesejahteraan SDM dalam Konteks Indonesia.

Disini penulis menukil hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia sebaiknya tidak lagi dipandang hanya dari besaran gaji (*finansial*), akan tetapi hendaknya mencakup atau meliputi tiga pilar utama yaitu:

- a. Kesejahteraan Ekonomi: Upah layak, jaminan hari tua, dan daya beli.
- b. Kesejahteraan Psikologis: Keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan kesehatan mental.
- c. Kesejahteraan Sosial: Hubungan harmonis di tempat kerja dan pengakuan status sosial. Dalam reduksi hasil wawancara dari penelitian terdahulu penulis melihat kalau informan menekankan bahwa di Indonesia, budaya kolektivitas ternyata bisa membuat "rasa aman" dan "kekeluargaan" sering kali lebih dihargai daripada kompetisi individu yang agresif.

Ketiga pilar di atas tersebut sangat sejalan dengan tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187) diantaranya adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *labour turn over*.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Hal tersebut juga sejalan Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil (Hasibuan, H. Malayu S.P., 2007: 104)

Adapun Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut (Sunnyoto, Danang, 2013: 2):

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan.

Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi, dls. (Siagian, Sondang P., 2012: 150).

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan.

Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dls (Koeswara, E., 1995: 228).

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualiasasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

Kemudian lagi pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain bagi perusahaan sendiri dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Jadi pada prinsipnya program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Selanjutnya bentuk lainnya dari program kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan bisa berupa dana bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, disebutkan bahwa “dalam usaha mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan jasa-jasa tertentu kepada karaywannya pembayaran diluar upah dan gaji serta berbagai manfaat sasmpingan. Umumnya diberikan jasa-jasa tersebut antara lain bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan dapat dipandang sebagi uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit dan pensiun. Tabel berikut ini adalah jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan :

Tabel Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan (2003)

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang Pensiun	Tempat Ibadah	Kesehatan
2	Uang Makan	Kafetaria	Mobil Jemputan
3	Uang Transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4	Tunjangan Hari Raya	Kesenian	Bantuan Hukum
5	Bonus	Pendidikan	Penasihat Keuangan
6	Uang Duka	Cuti	Asuransi
7	Pakaian Dinas	Koperasi	Kredit Rumah
8	Uang Pengobatan	Izin	

Sumber: Malayu S.P. hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003

Kemudian lagi di lain pihak secara teoretis dikenal 3 jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut (Zaeni Asyhadie, 2007: 78):

1. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan pekerja. Dengan kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan yang misalnya untuk mendapat tenaga kerja yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tak terbatas (Soepomo, 2003: 145).
2. Perlindungan Teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Asas pokok tentang keamanan kerja dicetuskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (pasal 1602w) dengan ketentuan yang mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, ditempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa-sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan (Soepomo, 2003: 167).
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini biasanya disebut jaminan sosial. Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarganya yaitu perhitungan yang layak bagi kemanusiaan (Soepomo, 2003: 178).

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu kewajiban dan tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan ekonomi terhadap masyarakat. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal (Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja No. 3 Tahun 1992 pasal 10).

Adapun program-program yang menunjang jaminan kesejahteraan tenaga kerja, yaitu jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang jamsostek jo. PP No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat (Husni, 2003: 152).

2. Analisis dalam Teori Keadilan Sosial (John Rawls & Amartya Sen). Penelitian ini menggunakan kacamata *Social Justice* untuk membedah data:

- a. Prinsip Perbedaan (*The Difference Principle* - Rawls): SDM Indonesia melihat bahwa ketimpangan gaji masih lebar. Namun, sesuai teori Rawls, ketimpangan ini hanya dianggap adil jika memberikan manfaat bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung (misalnya melalui CSR atau subsidi silang di perusahaan).
- b. Pendekatan Kapabilitas (*Capability Approach* - Amartya Sen): Kesejahteraan bukan tentang seberapa banyak barang yang dimiliki SDM, tapi apa yang bisa dilakukan (fungsi) oleh SDM tersebut. Pelatihan dan pengembangan skill di Indonesia masih menjadi tantangan besar dalam mencapai keadilan substantif.

Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*) dari John Rawls menjelaskan bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi sah terjadi hanya jika memberikan keuntungan terbesar bagi kelompok masyarakat yang paling tidak beruntung (*the least advantaged*). Jika berbicara dalam konteks kesejahteraan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia, teori ini sangat relevan untuk mengevaluasi dan merancang kebijakan publik.

Inti Analisis Teori Rawls di Indonesia melihat bahwa kesejahteraan SDM di Indonesia saat ini masih diwarnai ketimpangan geografis dan ekonomi. Rawls memandang bahwa menyamaratakan perlakuan (*egalitarianisme absolut*) justru tidak adil karena titik start setiap daerah berbeda. Oleh karena itu, intervensi asimetris (keberpihakan) dari pemerintah diperlukan.

Penerapan Prinsip Perbedaan pada SDM Indonesia

1. Akses Pendidikan (*Human Capital*) Realitasnya: Kualitas sekolah di Jawa dan kota besar jauh meninggalkan daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar). Perspektif Rawls: menilai bahwa kebijakan seperti Beasiswa Afirmasi LPDP (khusus daerah 3T, penyandang disabilitas, dan putra-putri Papua) adalah perwujudan nyata Prinsip Perbedaan. Ketimpangan alokasi anggaran (pemberian kuota khusus) sah dilakukan karena membantu kelompok yang paling tertinggal untuk mengejar ketertinggalan.
2. Kebijakan Upah Minimum (Kesejahteraan Ekonomi). Realitasnya: Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) sering memicu konflik antara buruh dan pengusaha. Perspektif Rawls: menilai bahwa regulasi upah tidak boleh hanya memikirkan pertumbuhan ekonomi makro. Aturan pengupahan harus dipastikan mampu mengangkat daya beli buruh dengan pendapatan terendah agar mereka bisa hidup layak.
3. Jaminan Sosial dan Kesehatan. Realitasnya: Kemampuan membayar iuran kesehatan masyarakat berbeda-beda. Perspektif Rawls: menilai bahwa program BPJS Kesehatan Kategori PBI (Penerima Bantuan Iuran) di mana iuran warga miskin dibayar oleh negara melalui APBN sangat sesuai dengan teori ini. Fasilitas ini didanai dari pajak kelompok yang lebih mampu untuk menyokong hak dasar kelompok yang paling lemah.
4. Pembangunan Infrastruktur Digital dan Fisik. Realitasnya: Digitalisasi menciptakan jurang pemisah (*digital divide*) pekerjaan antara kota dan desa. Perspektif Rawls: menilai bahwa pembangunan proyek seperti Tol Langit (Palapa Ring) di wilayah Timur Indonesia dibenarkan. Meskipun secara bisnis kurang menguntungkan, proyek ini membuka akses ekonomi dan peningkatan kompetensi SDM lokal.

Menurut Teori keadilan Rawls dapat disimpulkan dengan ketegasan bahwa Indonesia tidak bisa mencapai keadilan sosial hanya dengan mengandalkan pertumbuhan ekonomi yang berpusat pada satu wilayah. Kesejahteraan SDM yang adil tercapai ketika kelompok masyarakat yang paling miskin dan terisolasi mendapatkan prioritas investasi (pendidikan, kesehatan, infrastruktur) paling besar dari negara.

Sementara itu Pendekatan Kapabilitas (*Capability Approach*) dari Amartya Sen menilai kesejahteraan manusia bukan dari jumlah materi atau pendapatan, melainkan dari kebebasan nyata yang dimiliki seseorang untuk memilih dan melakukan tindakan yang mereka hargai (disebut sebagai *functionings*)

Dalam konteks Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia, pendekatan ini menggeser fokus pembangunan dari sekadar pertumbuhan ekonomi (PDB) atau peningkatan upah, menjadi perluasan kemampuan nyata individu untuk hidup layak, sehat, dan berpendidikan.

Berikut ini adalah gambaran analisis implementasi dan tantangan pendekatan Amartya Sen terhadap kesejahteraan SDM di Indonesia:

1. Kapabilitas sebagai Indikator Kesejahteraan SDM

Sen membedakan antara "komoditas" (sumber daya), "kapabilitas" (peluang), dan "fungsi" (pencapaian). Di Indonesia, hal ini mengoreksi cara pandang arus utama:

- a. Bukan sekadar Upah Minimum (Komoditas): Kesejahteraan buruh tidak cukup diukur dari besarnya gaji.
- b. Fokus pada Kebebasan Riil (Kapabilitas): Apakah dengan gaji tersebut buruh memiliki akses ke lingkungan kerja yang aman, jaminan kesehatan, dan waktu luang untuk keluarga?
- c. Pencapaian Nyata (Fungsi): Hasil akhir yang terlihat, seperti pekerja yang tidak busung lapar, terbebas dari penyakit akibat kerja, dan mampu berpartisipasi dalam komunitasnya.

2. Dimensi Utama Kesejahteraan SDM di Indonesia

Kalau dievaluasi dengan teori Sen, pembangunan SDM Indonesia menghadapi konversi kemampuan (*conversion factors*) yang timpang akibat faktor personal, sosial, dan lingkungan:

- a. Pendidikan Berkeadilan: Kebijakan wajib belajar 12 tahun menyediakan sarana fisik (komoditas). Namun, kapabilitas anak di daerah pedalaman Papua berbeda dengan anak di Jakarta dalam mengubah sarana tersebut menjadi masa depan yang lebih baik karena kualitas pengajar yang timpang.
- b. Kesehatan Dasar: Kartu Indonesia Sehat (KIS) memberikan akses medis. Namun, tanpa infrastruktur transportasi yang layak di pulau terpencil, kebebasan riil masyarakat untuk berobat tetap terhambat.
- c. Kesetaraan Gender: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia masih jauh di bawah laki-laki. Pendekatan Sen melihat ini sebagai hilangnya kapabilitas perempuan akibat hambatan budaya atau beban domestik ganda.

3. Kritik terhadap Pendekatan Konvensional di Indonesia

Pemerintah Indonesia sering menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang sebenarnya terinspirasi oleh pemikiran Sen dan Mahbub ul Haq. Namun dalam praktiknya, kebijakan riil sering kali kembali ke pola pikir utilitarian atau pertumbuhan ekonomi semata.

Kelemahan Makro: Pertumbuhan ekonomi tinggi sering tidak selaras dengan berkurangnya stunting atau kemiskinan ekstrem di daerah penghasil komoditas (misal: daerah tambang).

Solusi Sen: menekankan kebijakan harus berorientasi pada penguatan agensi (*agency*) individu, bukan sekadar menjadikan manusia sebagai "alat produksi" (modal manusia/*human capital*) demi pertumbuhan ekonomi. Di sini Sen menegaskan manusia merupakan tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri.

4. Tantangan Utama Implementasi di Indonesia

Ketimpangan Geografis: Faktor konversi lingkungan (infrastruktur antar pulau) menyulitkan standardisasi kapabilitas SDM.

Birokrasi Berorientasi Input: Anggaran negara sering dihabiskan untuk membangun fasilitas seperti gedung sekolah atau rumah sakit (input/komoditas), namun bukan pada jaminan bahwa fasilitas tersebut berfungsi meningkatkan kebebasan hidup masyarakat (*outcome*/kapabilitas).

3. Kesejahteraan SDM dalam Perspektif Islam (*Maqashid Syariah*).

Dalam perspektif Islam, kesejahteraan SDM disebut sebagai *Falah* (kesuksesan dunia-akhirat). Data lapangan menunjukkan pemahaman ini terbagi dalam lima perlindungan (*Al-Daruriyyat al-Khamsah*):

- a. *Hifz ad-Din* (Perlindungan Agama):
Perusahaan yang memberikan fasilitas ibadah dianggap telah menyejahterakan SDM secara spiritual.
- b. *Hifz an-Nafs* (Perlindungan Jiwa):
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan sekadar aturan hukum, tapi amanah ketuhanan.
- c. *Hifz al-Aql* (Perlindungan Akal):
Hak karyawan untuk mendapatkan edukasi dan berpendapat secara merdeka.
- d. *Hifz an-Nasl* (Perlindungan Keturunan):
Upah yang cukup untuk menghidupi keluarga dan waktu luang untuk mendidik anak.
- e. *Hifz al-Mal* (Perlindungan Harta):
Keadilan dalam sistem pengupahan yang bebas dari eksploitasi (*dzulm*).

Kesejahteraan SDM dalam perspektif Islam yang diartikan sebagai kesuksesan dunia dan akhirat dengan penekanan lima perlindungan tersebut pada dasarnya memandang kesejahteraan dan keadilan sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagaimana yang telah diajarkan oleh Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam dan juga yang dijelaskan pada surah al-Maidah/5 ayat 8 tentang pengertian adil lebih dekat kepada *taqwa* sehingga kesejahteraan dan keadilan dalam Islam merupakan satu batang tubuh utuh yang tidak bisa dipisah. Hal senada sejalan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu "Suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat memepertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada perspektif Islam ada tekanan yang sama pada zakat dan sholat dalam Alquran yang artinya adanya sesuatu yang sangat penting sekali untuk memahami dengan tepat sifat sesungguhnya dari konsep negara sejahtera dalam Islam. Dalam Islam akibat sosial dan ekonomi sangat bermanfaat dibandingkan dari pola sosial yang bebas

dengan pola kapitalisme dan pola yang dipaksakan. Konsep Islam tentang negara Islam sejahtera bukan hanya berdasarkan manifestasi nilai ekonomi namun juga pada nilai spiritual, sosial, serta politik Islam. Nilai-nilai ekonomi, nilai spiritual, nilai sosial serta nilai politik menurut penulis harus mencakup atau mewakili dari kelima perlindungan kesejahteraan SDM dalam Islam. Mengacu dari fakta-fakta dan hasil penelitian terdahulu, nilai-nilai tersebut belum mampu terwujud secara maksimal dan adil sebagaimana harapan dan keinginan para pekerja di Indonesia pada umumnya. Untuk itu negara harus hadir membakukan konsep tersebut dengan regulasi yang bermoral sebagai bentuk perwujudan kearifan lokal karena mayoritas masyarakat Indonesia adalah muslim.

4. Sintesis: Titik Temu Keadilan Sosial dan Islam di Indonesia.

Penelitian ini menemukan bahwa SDM Indonesia cenderung memiliki pemahaman kesejahteraan yang "Religio-Pragmatis". Sisi Pragmatis: Menuntut keadilan distributif sesuai teori Rawls (hak atas upah dan fasilitas). Sisi Religius: Menggunakan nilai Islam sebagai "coping mechanism" atau mekanisme pertahanan diri. Istilah "Sabar" dan "Qana'ah" sering muncul, namun bukan berarti pasrah, melainkan sebagai landasan etika kerja agar tidak menghalalkan segala cara demi kesejahteraan materi.

Dari ulasan dan pembahasan di atas dapat dilihat bahwa pada hakikatnya, kesejahteraan dalam konsep ekonomi Islam sedikit banyak memiliki tingkat kesamaan dengan konsep kesejahteraan secara konvensional. Kesejahteraan dalam Islam juga menggunakan indikator 29 kepuasan duniawi seperti yang disebutkan dalam konsep kesejahteraan konvensional. Konsep yang tidak dimiliki oleh teori konvensional adalah bagaimana tingkat kesejahteraan tidak hanya di dunia tapi juga di akhirat kelak. Hal berbeda yang dikemukakan dalam teori ekonomi konvensional adalah sifat dari redistribusi pendapatan yang sukarela, namun dalam konsep Islam hal tersebut ditekankan sebagai kewajiban. Dalam hal distribusi pendapatan, kewajiban tersebut dikenal dengan istilah zakat, infaq, shadaqah, jariyah maupun dalam bentuk sejenis lainnya. Menurut Zarqa (1992:23) terdapat tiga tujuan utama dari distribusi pendapatan. Pertama, sebagai jaminan pemenuhan kebutuhan dasar untuk seluruh penduduk. Kedua, mengurangi ketidakadilan pendapatan antara golongan ekonomi lemah (miskin) dan ekonomi kuat (kaya). Ketiga, menyucikan harta pendistribusi pendapatan. Hal terakhir ini belum dimiliki teori ekonomi konvensional yang telah lama berjalan.

Kesejahteraan karyawan Instansi/lembaga dapat diukur dengan cara sejauhmana pencapaian kesejahteraan yang dimaksud dalam maqashid syariah yaitu sejauhmana karyawan Instansi/lembagamenjaga agama (ad-din), jiwa (an-nafs), akal (al-aql), harta (al-mal) dan keturunan (annasl). Seorang muslim dalam kehidupannya diperintahkan untuk selalu mentaati Allah, rasul-Nya dan pemerintah yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam.

Selanjutnya pendekatan pengukuran kesejahteraan lainnya dalam ekonomi konvensional adalah menggunakan model Human Development Index (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), model ini menggunakan dua indikator yaitu: 1) tingkat harapan hidup; 2) tingkat pendapatan riil perkapita berdasarkan daya beli masing-masing negara. Indeks ini besarnya antara nol sampai dengan 1,0. Semakin mendekati 1 berarti indeks pembangunan manusianya tinggi, demikian sebaliknya semakin mendekati nol maka IPM-nya semakin rendah. Kesejahteraan yang diukur dengan menggunakan HDI dapat juga diterapkan dalam lingkup Instansi/lembaga sebagai indikator implementasi ekonomi Islam. Instansi/lembaga dalam operasionalnya seperti disebutkan sebelumnya adalah dalam rangka memerangi kebodohan, kemiskinan, kebatilan, kedholiman dan ketidakadilan dalam ekonomi. Apabila model HDI tersebut diterapkan dalam Instansi/lembaga maka perlu dilakukan penyesuaian.

4. Kesimpulan

Pemahaman Kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) Indonesia memaknai kesejahteraan sebagai keseimbangan antara hak material (ekonomi) dan hak immaterial (spiritual/sosial). Dalam konteks keadilan sosial masih terdapat kesenjangan antara teori keadilan sosial yang ideal dengan realitas di lapangan, terutama dalam hal kesetaraan peluang pengembangan karir. Selanjutnya dalam konteks integrasi Islam menjelaskan perspektif Islam memberikan dimensi "transendental" pada kesejahteraan. Kerja dipandang sebagai suatu keniscayaan ibadah, sehingga kesejahteraan bukan hanya tujuan akhir semata, akan tetapi sebagai sarana untuk mencapai rida Ilahi.

Referensi

1. Arifah, N., & Hidayati, I. (2021). Prinsip keadilan sosial dalam pengelolaan SDM di organisasi pemerintah. *Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, 15(2), 22–34
2. Ardana, dkk. (2001). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Malang: UMM.
3. Bambang, R. Joni S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia
4. Hasibuan, H. Malayu S. P., 2007, “*Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*”, Cetakan ke-5, PT. Bumi Aksara, Jakarta.,
5. Iman Soepomo, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
6. Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
7. Pramuwito, 1997. *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial.
8. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2009, “*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*”, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
9. Santoso, H., et al. (2024). Dampak keadilan sosial terhadap retensi karyawan diperusahaan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 14(4), 30–40
10. Siagian, Sondang P., 2012, “*Teori Motivasi dan Aplikasinya*”, Cetakan ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
11. Sugiyono. 2017. “*Metode penelitian Kualitatif*”: Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif. Alfabeta, CV. Bandung.
12. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
13. Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, kuisisioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian)*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
14. Undang-Undang ketenagakerjaan, 2003. cetakan pertama. Bandung: focus Media.
15. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
16. Zaeni asyhadie, 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.