

**PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER  
DAYA MANUSIA  
(Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya  
Manusia UMKM di Kudus)**

**Muhamad Mustaqim**  
STAIN Kudus  
*muhamadmustaqim10@gmail.com*

**Abstract**

*This paper explores the implementation of Sharia principles in human resource management. The object of the research is one of the small and medium enterprises in Kudus, UD. Setia focusing on garment and apparel. The research method used is a field research by using a qualitative approach, data collection instruments covered interviews, observation and documentation. The results showed that Islamic principles are generally used in human resource management, such as the principle of fairness, competence, trust and social responsibility. Although the management of human resources is relatively so simple and informal, the recruitment and selection kept using the principles of competence and expertise. Further, the compensation was given by considering the methods and analytical work and holding the principles of justice and granting the right based on the work. Besides that, the compensation was not given directly in the form of allowances, work and leisure facilities. This showed that the use of sharia principles could be employed in the management of the business institutions that are not labeled Islam or sharia.*

**Keywords:** *Islamic principles, Human Resource Management.*

## Abstrak

Tulisan ini mengkaji tentang implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Obyek penelitian adalah salah satu Usaha Mikro, Kecil dan menengah (UMKM) yang ada di Kudus, yaitu UD. Setia yang bergerak dibidang konveksi dan pakaian. Metode riset yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip syariah secara umum digunakan dalam pengelolaan SDM, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah dan tanggung jawab sosial. Meskipun pengelolaan SDM masih sangat sederhana dan informal. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian. Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan prinsip syariah bisa dilakukan dalam implementasi manajemen pada lembaga bisnis yang tidak berlabel Islam atau syariah.

**Kata kunci:** *Prinsip syariah, Manajemen, Sumber Daya Manusia*

### A. Pendahuluan

Perkembangan sistem ekonomi syariah di Indonesia dewasa ini bisa dikatakan sangatlah signifikan. Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) memperkirakan bahwa sektor perbankan syariah akan bertumbuh dalam tiga skenario, yaitu Optimis, jika mampu mencapai 6% *market share* perbankan nasional, moderat jika mampu mencapai 5%-6% *market share*, dan pesimis jika hanya mencapai di bawah 5% *market share*. Industri perbankan syariah Indonesia menempati peringkat kesembilan dunia, tepat di bawah Turki. Sedangkan peringkat pertama masih dipegang oleh Malaysia.

Hal ini tentunya menjadi kabar baik bagi para pelaku ekonomi syariah. Mengingat, saat ini perkembangan bisnis syariah secara substantif sudah mulai mendapat “hati” dari

masyarakat. Perkembangan ini, secara riil ditandai dengan munculnya lembaga keuangan dan lembaga bisnis yang berlabel Islam atau syariah. Keberadaan BMT, perbankan syariah, koperasi syariah, jasa keuangan syariah sampai pada hotel syariah setidaknya menjadi indikator akan geliat gejala ini.

Perkembangan ini, tentu saja harus kita apresiasi sebagai sesuatu yang positif. Namun ada kecenderungan bahwa badan atau lembaga syariah tersebut terkadang hanya menonjolkan label dan simbol belaka. Banyak yang memandang bahwa syariah hanya menentukan akad syah tidaknya secara syariah. Namun substansi dan dimensi perilaku islami terkadang terabaikan. Di sinilah menjadi tantangan bersama bagaimana lembaga syariah mempunyai integritas syariah-akhlaq, disamping akidah, sebagai spirit dalam kegiatan ekonomi.

Pada sisi yang lain, ada sebuah harapan yang bisa kita angankan dalam pengembangan ekonomi nasional. Salah satu faktornya adalah fenomena bonus demografi. Bonus Demografi merupakan gejala demografi atau kependudukan di mana jumlah usia produktif lebih banyak dari pada usia tidak produktif. Pada tahun 2010, proporsi penduduk usia produktif adalah sebesar 66,5 persen. Proporsi ini terus meningkat mencapai 68,1 persen pada tahun 2028 sampai tahun 2031 ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)). Sehingga 15 tahun yang akan datang, diperkirakan penduduk Indonesia yang produktif lebih banyak daripada penduduk yang tak produktif. Hal ini secara teoritis tentu saja menjadi peluang bagi pengembangan ekonomi, termasuk ekonomi syariah. Dengan adanya bonus demografi, maka diharapkan akan mampu mengangkat pertumbuhan ekonomi, khususnya sektor riil.

Selama ini, ada semacam anggapan bahwa lembaga bisnis yang berlabel syariah itu pasti menggunakan prinsip syariah. Sebaliknya, lembaga bisnis yang dikatakan konvensional itu meninggalkan prinsip syariah. Anggapan ini boleh jadi benar, namun juga bisa jadi tidak benar. Karena

kecenderungan lembaga syariah yang lebih menampilkan formalias syariah, terkadang substansi prinsip syariah malah tidak dipakai. Demikian juga, tidak sedikit lembaga konvensional yang secara substansi menggunakan prinsip syariah. Apalagi dalam konteks manajemen SDM, menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi prinsip-prinsip syariah tersebut.

Program studi manajemen syariah (MBS) sebagai pencetak calon mahasiswa yang bergelut dalam bisnis syariah memiliki peran yang urgen dalam rangka membekali para alumninya dengan karakter syariah. Dalam pengamatan sebagai dosen, ada kecenderungan pemahaman akan bisnis syariah ini secara normatif saja. Syariah hanya dilihat secara kasat mata, yang penting namanya syariah, memakai bahasa arab dan akadnya sesuai dengan syariah Islam. Hal ini tentu saja tidak keliru, namun jika penanaman karakter syariah hanya berkulat pada sisi sampul saja, sementara substansi tidak pernah disentuh, maka hal ini akan menjadi persoalan.

Di sisi lain, segala sesuatu yang tidak berlabel syariah, kemudian dicap sebagai sesuatu yang haram dan dosa. Sehingga mengaggap semua lembaga konvensional sebagai hal yang “haram” tentu saja kesimpulan yang terlalu dini. Sebenarnya tidak sedikit lembaga konven namun tidak meninggalkan prinsip syariah yang bersifat substantif. di sinilah relevansi pemahaman terminologi syariah secara komprehensif. Yakni memahami syariah baik secara normatif maupun secara substantif. Jika normatif lebih pada acuan syariah, seperti akad, rukun, dan kehalalan, maka substansi ini lebih pada nilai akhlaq dan interaksi yang adil dan saling member manfaat.

Pemahaman ini kiranya penting, mengingat berapa banyak lembaga keuangan syariah yang akhirnya haris gulung tikar, hanya karena ulah pemilik (*owner*) yang tidak bertanggung jawab. Pada kasus yang lain, juga tida sedikit lembaga bisnis syariah yang dalam mengelola SDM nya dengan kasar, tidak memenuhi standar kompensasi, sering

telat dalam pembayaran, berlaku tidak adil terhadap karyawan dan lainnya. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan prinsip syariah, meskipun secara formal mereka menggunakan penamaan syariah dan akad syariah. Sebaliknya, tentunya ada sebagian lembaga bisnis yang tidak berlabel syariah, namun pada implementasinya menggunakan prinsip syariah dalam implementasinya. Dan hal ini tentu menarik untuk menjadi bahan kajian dalam pengembangan bisnis syariah ini.

Tulisan ini akan mengkaji bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan salah satu bisnis mikro, kecil dan menengah yang ada di Kudus. Obyek penelitian merupakan lembaga bisnis konvensional, di mana mencoba diteliti sejauh mana implementasi prinsip syariah dalam pengembangan sumber daya manusianya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk memahami secara lebih rinci dan lengkap tentang Manajemen sumber daya manusia, serta hal-hal yang terkait dengannya, berikut akan dipaparkan beberapa pengertian, konsep, teori dan kecenderungan yang terkait.

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari konsep besar ilmu manajemen. Berbicara tentang manajemen, maka akan sampai pada pemahaman organisasi. Dan Organisasi sendiri mempunyai sumber daya yang digunakan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya tersebut dalam manajemen dikenal dengan istilah 6M, yakni *men, material, method, money, machine* dan *market*. Di antara 6M tersebut, yang kiranya menjadi sumber daya yang paling penting dan kompleks adalah *men*, atau sumber daya manusia.

Urgensi sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Sehingga, seberapa hebat organisasi, secanggih apapun teknologi yang digunakan, seunggul apapun metode kepemimpinannya, tetap saja membutuhkan manusia sebagai pengelolanya.

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu.<sup>1</sup>

Lebih jelas, Hani Handoko mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>2</sup>

Kemudian Buchari Zainun, memaparkan bahwa MSDM merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia. Atau dengan kata lain,

---

<sup>1</sup>Cardoso Gomes Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm.2.

<sup>2</sup>T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.4.

manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.<sup>3</sup>

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara terperinci, tujuan manajemen SDM bisa dikategorikan ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

1) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan tujuan MSDM yang disesuaikan ke dalam tujuan organisasi yang ada, bagaimana MSDM memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu lembaga sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional menyangkut bagaimana MSDM berperan pada level kebutuhan organisasi. Artinya, tujuan MSDM pada level fungsional terkait dengan lingkup MSDM yang bersangkutan.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4) Tujuan Personal

Tujuan personal berkaitan dengan individu-individu yang ada dalam lingkup Manajemen SDM. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam

---

<sup>3</sup>Buchari Zainun. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. (Jakarta: PT Gunung, 2001), hlm.17.

pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>4</sup>

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM terkait erat dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagaimana kita ketahui ada banyak fungsi yang dikemukakan oleh para ahli tentang manajemen. Yang biasa kita kenal dan pakai misalnya yang dikemukakan oleh G.R. Terry, yakni POAC, *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Berikut akan dipaparkan fungsi-fungsi MSDM.

1) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang. Melalui estimasi jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan oleh seluruh bagian-bagian kepegawaian dapat menyusun rencana secara lebih baik dalam hal-hal yang maenjadi lingkup pekerjaannya, misalnya penarikan pegawai, seksi pegawai, dan lain sebagainya.<sup>5</sup>

Perencanaan dalam MSDM berupaya menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi.<sup>6</sup> Sehingga

---

<sup>4</sup>Sofyandi Herman . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm. 7.

<sup>5</sup>Justine T. Sirait. *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. (Jakarta: Gramedia, 2006), hlm. 18.

<sup>6</sup>John Westerman & Donoghue, Pauline. *Pengelolaan Sumber Daya Manu-*



kegiatan MSDM dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan kebutuhan dan relevansinya.

2) Pengorganisasian

Setelah program-program disusun dan ditetapkan, perlu dibentuk organisasi yang akan melaksanakan program-program tadi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan oleh karena itu manajer personal harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur yang menggambarkan hubungan antara tugas-tugas antar pegawai dan antar faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Disebut juga dengan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif. Pengarahan dalam hal ini terkait erat dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin akan berperan penting dalam mengarahkan anak-buah atau yang dipimpinya.

4) Pengendalian

Kegiatan-kegiatan yang biasa di lakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan di samping itu juga koreksi-koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang di laksanakan.<sup>7</sup>

## 2. Maqhasid Syariah

Maqhasid syariah merupakan prinsip-prinsip dalam penurunan syariah sebagai bagian dalam kehidupan muslim. Dalam hal ini, maqhasid syariah akan menggunakan prinsip kaidah fiqih sebagai acuan dalam pembangunan prinsip.

Ada 5 kaidah ushul fiqih yang menjadi dasar dalam

---

sia. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 196

<sup>7</sup>Justine T. Sirait. *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. (Jakarta: Gramedia, 2006), hlm. 5.

pengembangan produk fiqih, Lima kaidah ini dikenal dengan istilah *qowaid al-kebams*. Berikut akan diurai secara singkat lima kaidah tersebut.

- a. *Al-Umur bi maqoshidiba* (Segala sesuatu berdasar pada tujuannya)

Kaidah ini berdasar pada Hadis *shohih* yang berbunyi "*innama al-a'malu bi al-niyat, wa innama likulli imriin ma nawa*", yang artinya segala sesuatu itu bergantung pada niatnya, dan setiap persoalan itu berdasar pada apa yang diniatinya". Setiap tindakan maupun perbuatan itu sesuai dengan niat. Di sini niat mempunyai urgensi yang sangat mendasar. Karena melalui niat, akan teridentifikasi, mana perbuatan atau tindakan yang baik dan mana yang tidak.

Dalam dimensi fiqih, niat berfungsi untuk membedakan mana amal (perbuatan) yang termasuk ibadah dan mana yang adat (kebiasaan), juga untuk membedakan antara amalan yang wajib dengan yang wajib pula. Antara yang wajib dengan yang sunnah, dan yang sunnah dengan yang sunnah lainnya, bahkan yang mubah. Dalam hal ini, suatu amalan mungkin mempunyai tampilan dan praktek yang sama dengan amalan lainnya, tapi karena perbedaan niat, amalan tersebut menjadi berbeda.

- b. *Al-Yaqin la yuzalu bi al-syak* (keyakinan itu tidak bisa dihilangkan dengan keragu-raguan)

Dasar kaidah ini adalah Hadis *shohih* yang bebunyi "*izda wajada abadukum fi bathnibi syaian Faasykala alaibi akbroja minhu syaiun am la fala jahrujanna minal masjidi hatta yasma'a shautan au yajida riban*" yang artinya "apabila seseorang diantara kamu menemukan sesuatu di dalam perutnya, lalu ia ragu, adakah sesuatu yang keluar darinya, atau tidak, maka janganlah keluar dari masjid sampai ia mendengar suara atau menemukan bau"

Maksud dari kaidah ini adalah bahwa keyakinan

akan sesuatu itu tidak bisa di batalkan oleh keraguan yang ada. Jikalau sudah yaqin akan apa yang sudah dilakukan itu benar, maka keyakinan tersebut tidak bisa di hilangkan oleh keraguan yang datang. Yaqin dalam hal ini merupakan kemampuan rasa dan akal untuk menangkap sebuah gejala dengan derajat yang akurat.

- c. *Al-masyaqotu tajlibu bi al-taisyir* (Keberatan itu bisa membawa pada kemudahan)

Sesuatu yang berat dan sulit dilakukan itu bisa membawa pada sesuatu yang lebih mudah dan ringan. Karena, manusia pada dasarnya adalah makhluk yang lemah, yang mempunyai banyak keterbatasan. Sehingga suatu saat, manusia tidak mampu untuk melakukan sesuatu yang sulit. Untuk itu, Islam mempunyai prinsip kemudahan, sehingga semua ummat islam mampu melaksanakan sesuatu (syariat) secara mudah.

Kaidah ini berdasar pada beberapa ayat al-Qur'an dan Hadist, diantaranya yang berbunyi : *"wama ja'ala 'alaiikum fi al-dini min haraj"* yang artinya tidaklah Allah menjadikan dalam beragama itu sempit bagi kalian. Atau firman Allah *"yuridu Allah bikum al-yusra wala yuridu bikum al-'usra "*, Allah menghendaki kemudahan bagi kalian, dan tidaklah Allah menghendaki kesukaran. Kedua ayat ini memberikan pemahaman bahwa Allah itu menjadikan agama (Islam) sebagai kemudahan. Karena hanya dengan kemudahan orang akan mampu melaksanakan kehidupan dengan tenang. Sehingga setiap sesuatu yang memberatkan harus mampu dirubah menjadi sesuatu yang memudahkan. Selain itu ada beberapa Hadits yang menjadi dasar kaidah ini, yakni *"Buitstu bi hanifyati sambati sablati"*, aku diutus untuk membawa agama yang di cenderung, yang murah dan mudah. Artinya, Islam diturunkan ke dunia ini dengan tampilan yang mudah dan murah bagi ummat manusia. Sehingga Islam tidak memberatkan bagi ummatnya.

Di antara sebab-sebab yang bisa mengantarkan pada kemudahan adalah: *al-akrah* (terpaksa), *al-nisyan* (lupa), *al-jahlu* (tidak tahu), *al-‘usru* (sukar), *safar* (bepergian), *maradl* (sakit) dan *naqshun* (kurang). Ketujuh hal ini merupakan prasyarat yang harus ada salah satunya, untuk bisa menjadikan pada perubahan hukum menjadi mudah atau ringan. Dalam hal ini, perubahan tersebut bisa mengacu kepada hal yang wajib, misalnya makan bangkai hukumnya haram, namun dalam kondisi di mana jika tidak makan bangkai akan mengancam jiwa, maka makan bangkai menjadi wajib hukumnya. Juga pada hal yang *sunnah*, *mubah* maupun yang *makruh*..

- d. *Al-dhoruru yuzalu* (Kemadharatan itu harus dihilangkan).

Maksud kaidah ini adalah bahwasanya segala bentuk kemadharatan itu harus di hilangkan. Dasar kaidah ini adalah Hadits nabi yang berbunyi “*la dlarara wala dhirara*”, yang artinya tidak ada kemadharatan dan tidak boleh berbuat madharat. Maksudnya, tidak boleh berbuat madharat (bahaya) terhadap diri sendiri dan terhadap orang lain.

- e. *Al-‘adatu muhakkamah* (Adat kebiasaan itu bisa menjadi ketetapan)

Maksud kaidah ini adalah bahwa kebiasaan itu bisa dijadikan sebagai pedoman atau hukum. Kaidah ini berangkat dari sebuah sabda Nabi yang berbunyi: apa yang menurut kaum muslim itu baik, maka bagi Allah adalah baik. Sehingga apa yang menjadi kesempatan ummat Islam, yang kemudian dilakukan secara kontinyu maka dapat dijadikan sebagai hukum, sepanjang kebiasaan tersebut tidak bertentangan dengan *nash*.

### 3. Prinsip-Prinsip syariah

Beberapa prinsip syariah dalam pengembangan manajemen adalah sebagai berikut:

a. Prinsip amanah.

Islam menganggap berbagai jenis sumber daya yang ada merupakan pemberian atau titipan Tuhan kepada manusia. Manusia harus memanfaatkannya seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna memenuhi kesejahteraan secara bersama di dunia yaitu untuk diri sendiri dan untuk orang lain. Kegiatan tersebut kelak akan dipertanggung-jawabkannya di akhirat.

Prinsip ini tidak diakui dalam system kapitalis. Tidak ada “Tuhan dan akherat” dalam urusan dunia. Mereka menganggap bahwa akherat itu tidak ada, dunia hanya akan berakhir ketika mereka mati. Sehingga kegiatan ekonomi bagi kapitalis tidak lain adalah pemenuan kebutuhan dunia.

b. Prinsip kepemilikan terbatas.

Islam mengakui kepemilikan individu dalam batas-batas tertentu, termasuk kepemilikan alat produksi dan faktor produksi. Kepemilikan individu dalam hal ini dibatasi oleh kepentingan masyarakat. Selain itu, Islam menolak setiap pendapatan yang diperoleh secara tidak sah, apalagi usaha yang menghancurkan masyarakat.

Hal ini berbeda dengan prinsip kapitalis yang individualistik. Mereka menganggap bahwa apa yang dimiliki merupakan kepunyaan mutlak, yang didapatkannya dari hasil usaha. Sehingga, tidak ada tanggung jawab moral untuk mempertanggung jawabkannya. Kecenderungan ini mengarahkan manusia untuk menumpuk harta tanpa batas, tanpa memperhatikan orang lain.

c. Prinsip kerjasama dalam kebaikan.

Kekuatan penggerak utama Ekonomi Islam adalah kerjasama. Seorang muslim, apakah ia sebagai pembeli, penjual, penerima upah, pembuat keuntungan dan sebagainya, harus berpegang pada tuntunan Allah SWT. Upaya pencapaian tujuan, harus selalu didasari dengan nilai-nilai Islam.

Sistem kapitalis menafikan prinsip ini. Meskipun mereka mengakui adanya prinsip kerjasama, namun kerjasama yang dimaksud adalah kerjasama yang berbasis kepentingan. Dasar keuntungan menjadi sandaran dalam setiap kerjasama. Sehingga yang terjadi adalah *maciavellian*, lakukan apa saja, yang penting anda untung. Meskipun itu dilakukan dengan menginjak orang lain, menipu, menindas dan memaksa.

d. Prinsip tanggung jawab sosial.

Pemilikan kekayaan pribadi harus berperan sebagai kapital produktif yang akan meningkatkan besaran produk nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, Sistem Ekonomi Islam menolak terjadinya akumulasi kekayaan yang dikuasai oleh beberapa orang saja.

Konsep ini berlawanan dengan Sistem Ekonomi Kapitalis, di mana kepemilikan industri didominasi oleh monopoli dan oligopoli, tidak terkecuali industri yang merupakan kepentingan umum. Sehingga kepemilikan kekayaan hanya terfokus pada segelintir orang saja. Yang akan terjadi, yang kaya makin kaya, yang miskin makin miskin.

e. Prinsip kepemilikan bersama.

Islam menjamin kepemilikan masyarakat dan penggunaannya direncanakan untuk kepentingan orang banyak. Namun demikian, hal ini bukan berarti islam mendukung sosialis-komunis. Prinsip ini menekan Negara untuk pro-aktif terhadap kesejahteraan masyarakat.

Berbeda dengan kapitalisme yang menggeser peran Negara, namun ekonomi Islam memberikan kewenangan Negara (*ulil amri*) untuk menyeimbangkan sirkulasi kekayaan. Privatisasi yang liberal hanya akan melahirkan ketimpangan sosial yang jauh dari tujuan ajaran Islam.

f. Prinsip distribusi ekonomi.

Seorang muslim yang kekayaannya melebihi tingkat tertentu (nisab) diwajibkan membayar zakat. Zakat merupakan alat distribusi sebagian kekayaan orang kaya, yang ditujukan untuk orang miskin dan orang-orang yang membutuhkan.

Lain halnya dengan kapitalisme yang menganjurkan kepemilikan individu semaksimal mungkin. Sebagaimana tesis penggagasnya, bahwa sistem ekonomi itu tidak perlu dibatasi, karena secara alamiah akan diseimbangkan oleh tangan-tangan gaib yang tak terlihat (*invisible hand*) yang bernama pasar.

g. Prinsip keadilan.

Islam melarang setiap pembayaran bunga atau riba atas berbagai bentuk pinjaman. Karena riba hanya akan menyakiti salah satu pihak, yang ini akan melahirkan ketidakadilan. Islam menganjurkan jual beli yang *fair*, dan melarang riba. Islam sangat mengutuk orang yang melakukan riba, karena riba hanya akan melahirkan ketidakadilan dalam ekonomi.<sup>8</sup>

#### 4. Profil Obyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah sebuah usaha yang termasuk pada kategori UMKM (usaha Mikro, kecil dan Menengah) yang bernama UD Setia. UD atau usaha dagang merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dimiliki oleh satu orang saja. Secara hukum, UD sama dengan pemiliknya, di mana tidak ada pemisahan kekayaan ataupun pemisahan tanggung jawab antara UD dan pemiliknya. UD Setia ini didirikan oleh Farid Nurmawan sekitar tahun 2007 lalu. Pada perintisan perusahaan ini hanya memiliki dua pegawai atau Sumber daya manusia saja. Namun saat ini perusahaan perseorangan ini telah memiliki 11 pegawai, dengan spesifikasi pekerjaan yang berbeda.

---

<sup>8</sup>Krishna Adityangga. *Membumikan Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Pilar Media, 2006), hlm. 21.

Fokus produksi perusahaan ini adalah pada bidang konveksi atau pembuatan pakaian. Sedangkan jenis produksi yang ditekuni adalah segala jenis pakaian jadi, lebih khusus berbasis pada pesanan atau order. Pangsa pasar yang menjadi target pemasaran perusahaan ini yaitu kota Kudus dan sekitarnya, khususnya pati dan Semarang. Branding atau merek yang menjadi andalan perusahaan ini adalah “Juragan”, dengan berbagai varian produk yang berkaitan dengan pakaian.

## 5. Implementasi Prinsip Syariah dalam MSDM

Perlu disampaikan di sini bahwa, usaha pada sektor UMKM boleh jadi merupakan usaha yang berbasis pada figur pemilik secara sentral. Artinya, seringkali idealitas teori dan ilmu manajemen SDM terlalu “tinggi” untuk bisa diimplementasikan pada sektor UMKM. Demikian juga dan realitas pengelolaan SDM pada UD setia ini. Dengan moda produksi yang terbatas, serta kuantitas SDM yang hanya belasan menjadikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang digunakan juga terbatas pada figur seseorang.

Namun hal tersebut bukannya tanpa manajemen. Manajemen SDM secara subatantif tetap digunakan, hanya dengan bentuk dan teknik yang sederhana. Berikut akan dipaparkan beberapa poin penting yang terkait dengan ruang lingkup MSDM pada perusahaan yang menjadi lokus penelitian ini.

### a. Analisis pekerjaan

Analisis Pekerjaan merupakan sebuah analisis untuk menentukan gambaran pekerjaan yang akan dilakukan serta spesifikasi orang atau SDM yang akan melakukan pekerjaan tersebut. Analisis ini digunakan sebagai bahan untuk melakukan rekrutmen SDM supaya sesuai dengan kebutuhan dan keadaan riil dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Secara manajemen, analisis pekerjaan ini nantinya akan menghasilkan dua hal, yakni *job description* (deskripsi



pekerjaan) dan *job specification* (spesifikasi pekerjaan). Jika deskripsi pekerjaan berbicara tentang gambaran umum suatu pekerjaan, seperti nama pekerjaan, waktu, lokasi, teknik dan prosedurnya, maka spesifikasi berkaitan dengan kompetensi atau karakter orang yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut.

Secara administrasi, UD setia ini memang tidak menyatakan analisis pekerjaan ini secara tertulis, namun dalam dalam substansinya, pemilik perusahaan telah melakukan analisis ini. Misalnya, Farid Nurmawan (Farid) sebagai pemilik perusahaan telah menganalisis kebutuhan tenaga kerja yang sekiranya butuh dilakukan rekrutmen. Pekerjaan tersebut tentunya mempunyai gambaran yang telah menjadi sebuah catatan tidak tertulis yang berlaku di perusahaan tersebut. Misalnya, pekerjaan menjahit, itu kerjanya mulai jam 08.00 WIB sampai jam 16.00 WIB, dengan pekerjaan menjahit pakaian dari awal sampai jadi. Dari sini, Farid menentukan kriteria orang yang bisa diterima kerja di perusahaan tersebut, kriteria dasar yang dibutuhkan adalah orang yang bisa terampil menjahit. Orang yang terampil (pinter) menjahit inilah yang secara manajemen disebut dengan spesifikasi pekerjaan.

Sejauh ini UD setia sudah memiliki 11 SDM dengan deskripsi pekerjaan sebagai berikut:

1) Penjahit

Pekerjaan menjahit di perusahaan ini dilakukan oleh 8 orang. Dengan gambaran pekerjaan yaitu menjahit, mengobras, menyetrika dan mengemas. Sistem kompensasi yang digunakan pada jenis pekerjaan ini adalah borongan yang upahnya dibayarkan setiap satu minggunya, yakni setiap hari sabtu.

2) Pemotong

Pemotong yang dimaksud di sini adalah pekerjaan memotong pola yang telah ditentukan oleh desainer. Pekerjaan memotong pola ini hanya

dilakukan oleh satu orang, walaupun terkadang dibantu oleh pekerja yang lain. Sistem kompensasi untuk jenis pekerjaan ini adalah kerja harian atau kerja tetap. Artinya sistem pembayaran tidak berdasarkan pada hasil atau kinerja yang dilakukan melainkan berdasar pada waktu kerja. Pembayaran gaji pada jenis pekerjaan ini dilakukan setiap bulan sekali.

3) Desain dan admin

Desain dan admin bertugas untuk merancang model atau pola yang akan digunakan dalam produksi pakaian. Gambar desain pola inilah yang nantinya akan menjadi acuan bagi pekerjaan potong. Selain itu, juga bertugas untuk menjadi bagian administrasi yang berkaitan dengan data produksi di perusahaan. Jenis pekerjaan ini hanya dilakukan oleh satu orang saja. Sama halnya pada pekerjaan potong, sistem kompensasi pada jenis pekerjaan ini adalah bulanan atau pegawai tetap.

4) Pembantu umum (*riva rivi*)

Pekerjaan ini bertugas untuk membantu pekerjaan sesuai perintah dari pemilik perusahaan. Gambaran pekerjaan ini seperti antar barang, membeli bahan, membantu *packing* dan lainnya. Pekerjaan ini dilakukan oleh satu orang dengan sistem kompensasi bulanan atau pegawai tetap.

b. Rekrutmen SDM

Rekrutmen merupakan proses penarikan tenaga kerja yang akan menempati posisi dalam sebuah pekerjaan. Secara teoritis, rekrutmen dibagi menjadi dua, yakni sumber dari dalam (*internal*) dan sumber dari luar (*eksternal*). Namun karena terbatasnya SDM yang ada, maka rekrutmen ini berkaitan dengan sumber dari luar (*eksternal*).

Secara umum sistem rekrutmen yang dilakukan sangatlah sederhana. Pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau pegawai baru, maka pemilik membuat

pengumuman sederhana yang ditempel pada bagian luar gedung perusahaan. Selain itu, pemilik juga menginformasikan kepada semua pegawai tentang rekrutmen ini. Sehingga informasi ini kemudian tersebar dari mulut ke mulut. Tidak jarang, pegawai yang masuk biasanya merupakan referensi dari pegawai lama yang ada di perusahaan tersebut.

c. Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan calon pegawai sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan organisasi. Dalam seleksi ada beberapa spesifikasi yang menjadi dasar bagi penyeleksi untuk menentukan mana pegawai yang bisa diterima dalam sebuah organisasi. Secara teori, tes seleksi biasanya terkait tiga hal, yakni ketrampilan fisik (motorik), kecerdasan (koqnsi) dan sikap atau kepribadian (afeksi). Adapun instrument yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

Pada UD setia ini, sistem seleksi utama adalah uji ketrampilan. Di mana calon pegawai biasanya diminta mempraktekkan ketrampilan yang diinginkan oleh perusahaan. Pada pekerjaan menjahit misalnya, maka calon pegawai diminta untuk menjahit kain yang telah ditentukan, kemudian pemilik melihat bagaimana hasil jahitan, kerapian serta waktu yang digubakan.

Selain itu, berdasarkan pengalaman, pemilik selaku penyeleksi juga melakukan tes afeksi. Tes ini bisa dilakukan secara langsung, yakni dengan wawancara maupun dilakukan secara tidak langsung, yakni dengan cara menyelidiki latar belakang calon pegawai yang bersangkutan. Biasanya penyeleksi melakukan degan beranya pada pihak terkait, baik itu tetangga (jika ada akses), mantan tempat kerja dan lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui karakter dans ikap para pelamar kerja. Sehingga nantinya pegawai tersebut tidak menimbulkan persoalan di kemudian hari. Hal ini berangkat dari pengalaman sebelumnya, di mana ada pegawai yang menjadi problem dalam organsasi,

khususnya yang berkaitan dengan hubungan social di antara pegawai. Menurut pemilik, hal ini cukup membuat repot dan mengganggu produktifikasi kerja para pegawai. Sehingga akhirnya dilakukan perlakuan khusus.

d. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan wahana untuk membekali pegawai atau SDM dengan beberapa ketrampilan yang relevan bagi organisasi. Program ini biasanya dilakukan melalui pelatihan dan upgrading bagi SDM. Pada kenyataannya, pelatihan pegawai baru dilakukan dengan sistem *on the job training*, yakni bentuk pelatihan yang secara langsung dalam situasi kerja. Pegawai baru biasanya didampingi oleh senior untuk membimbing bagaimana standar pekerjaan yang biasanya dilakukan. Sambil melaksanakan kerja, karyawan secara berkala didampingi – sekaligus diawasi – oleh senior yang telah ditentukan. Sehingga kinerja yang diinginkan oleh perusahaan bisa dipenuhi oleh pegawai baru tersebut.

Pada pegawai bidang menjahit, biasanya pegawai diminta untuk membuat satu jenis pakaian yang ditentukan sampai jadi. Hasilnya kemudian dinilai oleh senior, dan kemudian diberi saran dan masukan dalam kaitannya dengan kerja menjahit ini. Sejauh ini program pelatihan secara khusus memang belum pernah dilakukan. Hal ini mengingat jenis pekerjaan yang sederhana dan juga membutuhkan ketrampilan yang cukup sederhana, sehingga program *upgrading* dirasa kurang begitu relevan.

e. Kompensasi

Kompensasi secara mudah dipahami sebagai balas jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atas kinerja yang telah dilakukan. Secara umum, kompensasi ini terdiri dari dua jenis, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang langsung diberikan kepada pekerja dan biasanya berbentuk uang, seperti gaji, upah, bonus dan insentif. Sedangkan kompensasi

langsung merupakan kebalikan dari kompoensasi langsung, yakni balas jasa yang tidak diberikan secara langsung, bisa merupakan imbalan yang ditunda, disimpan atau dirupakan dalam bentuk yang lain. Yang masuk dalam kategori kompensasi ini diantaranya tunjangan, benefit waktu tidak bekerja, jaminan sosial, fasilitas, serta rekreasi.

Implementasi kompensasi pada UMKM ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kompensasi langsung

a) Upah

Upah merupakan balas jasa yang didasarkan atas kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam hal ini, upah diberikan kepada pekerja yang memiliki sistem borong. Jenis pekerjaan menjahit adalah pekerjaan yang menggunakan system upah ini. Sehingga penjahit mendapatkan bayaran (upah) berdasarkan jumlah (jahitan) yang dihasilkannya. Semakin banyak jumlah yang dihasilakan, semakin besar pula upah yang didapatkannya. Pemberian upah pada para penjahit biasanya dilakukan mingguan, yakni setiap akhir pekan.

b) Gaji

Jika upah didasarkan atas kinerja, lain halnya dengan gaji. Gaji dibayarkan secara tetap dan periodik pada pegawai yang telah ditentukan. Gaji diberikan setiap bulan pada pegawai diluar pekerjaan menjahit, seperti desain dan admin, pembantu umum dan pemotong.

c) Bonus

Bonus merupakan balas jasa yang diperikan oleh perusahaan pada waktu dan situasi tertentu, misalnya saat lembur atau dapat orderan tertentu. Bonus yang diberikan biasanya berupa uang.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yang diberikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Tunjangan

Tunjangan yang selama ini diberikan oleh perusahaan adalah tunjangan hari raya (THR). THR yang diberikan berupa uang dengan jumlah yang disesuaikan dengan keadaan keuangan perusahaan.

b) Rekreasi

Rekreasi dilakukan untuk refreasing atau penyegaran pegawai setelah melakukan pekerjaan secara terus menerus. Berdasarkan penjelasan pemilik, selama ini telah dilaksanakan rekreasi dengan waktu yang tidak bisa ditentukan. Namun yang pasti setiap tahunnya adalah pada saat masa-masa liburan hari raya. Rekreasi yang perlahan dilakukan misalnya ke Yogyakarta, Kedungombo, Muria dan lainnya. Dalam hal rekreasi ini semua biaya ditanggung oleh perusahaan.

### C. Simpulan

Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berbasis pada prinsip syariah menekankan pada implementasi prinsip syariah dalam kegiatan manajemen. Prinsip syariah ini berangkat dari tipologi maqhasid al-syariah, yang dalam kaidah fikih berdasar pada lima prinsip dasar (*qawaid al-khams*). Secara implementatif, prinsip MSDM tidak berbeda dari prinsip dalam kegiatan Islam. Prinsip-prinsip ini terdiri dari: prinsip amanah, prinsip kepemilikan terbatas, prinsip kerjasama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip kepemilikan bersama, prinsip distribusi ekonomi dan prinsip keadilan.

Pengembangan SDM di UMKM Setia Kudus pada dasarnya mencerminkan prinsip-prinsip syariah sebagaimana tersebut di atas. Meskipun masih banyak permasalahan yang terkait dengan pengembangan MSDM. Implementasi prinsip syariah dalam implementasi MSDM di UD Setia Kudus pada prinsipnya sudah relevan. Seperti dalam proses rekrutmen, seleksi, pengembangan SDM dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityangga, Krishna, *Membumikan Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pilar Media, 2006.
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Bisri, Adib, *Terjemahan al Faraidul Bahiyah*. Kudus: Menara Kudus, 1977.
- Faustino, Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000
- Herman, Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Irianti, Jusuf, *Tema-tema pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Cendekia, 2004.
- Maitland, Iain, *Petunjuk Merekrut karyawan*. Jakarta: Pustaka Bnamass Pressindo, 1995
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 1992.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Siagian, Sondang, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Sirait, Justine T., *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber*

*daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2006.

Tunggal, Amin Widjaja, *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.

Westerman, John & Donoghue, Pauline, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Zainun, Buchari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Gunung, 2001.