

Analisis Sumber Daya Insani Pada Studi Kelayakan Bisnis Syariah

Analysis Of Human Resources In Sharia Business Feasibility Study

Rahmat Kurniawan¹

¹Universitas Potensi Utama, Jalan K.L Yos Sudarso, KM.6,5 No.3A Tanjung Mulia-Medan
rahmatkurniasir@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana konsep manajemen sumber daya insani, bagaimana etos kerja dalam Islam, dan bagaimana analisis sumber daya insani pada studi kelayakan bisnis syariah? Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (Library Research). Adapun hasil penelitian yaitu konsep manajemen sumber daya insani yaitu aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi kinerja perusahaan melalui aktifitas sumber daya insani. Proses manajemen akan berjalan dengan maksimal bila sumber daya insani memiliki karakter yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Shallallohu 'alaihi wasallam yang dikenal dengan shifatul anbiya yaitu ASIFAT: Aqidah, Shiddiq, Fathanah, Amanah, dan Tabligh. Etos kerja dalam syariah islam berlandaskan Al-qur'an dan Hadist yang menjelaskan bahwa bekerja keras merupakan penerapan dari etos kerja yang Islami. Bekerja keras itu adalah kewajiban, kebaikan, kerja sama, tumbuh dan berkembang, dengan syarat ikhlas, penuh cinta, istiqomah, sedia berkorban, dan menggunakan harta di jalan yang benar. Analisis sumber daya insani pada studi kelayakan bisnis syariah adalah untuk menganalisis kemampuan pada suatu pemilik usaha dalam manajerial usaha dan merencanakan sumber daya insani untuk usaha bisnis berdasarkan ajaran Islam. Aspek ini mendeskripsikan kemampuan serta pengalaman pemilik pada usaha tersebut, serta jumlah tenaga kerja dan gaji yang akan diberikan, menentukan perencanaan job spesifikasi dan job deskriptif yang berpedoman kepada the right man in right place.

Kata Kunci : Analisis, Sumber Daya Insani, Studi Kelayakan Bisnis Syariah

ABSTRACT

The goal of this study is to determine how the concept of human resource management, what is the work ethic in Islam, and how human resource analysis is used in the feasibility study of sharia business. The library method (Library Research) is used in this study. The study's findings are the concept of Human Resource Management, which refers to the activities of planning, organizing, implementing, monitoring, and evaluating company performance through human resource activities. Human resources with the characteristics exemplified by Prophet Muhammad Shallallohu 'alaihi wasallam, known as shifatul anbiya, namely ASIFAT: Aqidah, Shiddiq, Fathanah (intelligent), Amanah, and Tabligh, will perform optimally in the management process. The Islamic sharia work ethic is based on the Qur'an and Hadith, which explain that the Islamic sharia work ethic is founded on the Qur'an and Hadith, which explain that working hard is an implication of an Islamic work ethic. Working hard is an obligation, as is kindness, cooperation, growth, and development, subject to the conditions of sincerity, love, istiqomah, willingness to sacrifice, and wise spending of wealth. Human resource analysis in sharia business feasibility studies is used to assess business owners' ability to manage and plan human resources for Islamic-based business ventures. The human resources aspect describes the owner's ability and experience in the business, the number of workers required, and the salary to be paid, and it determines the planning of job specifications and job descriptions that are guided by the right standards. The human resources aspect describes the owner's ability and experience in the business, the number of workers required, and the salary to be paid. It also determines the planning of job specifications and job descriptions that are guided by the right man in the right place.

Keywords : Analysis, Human Resources, Feasibility Study of Sharia Business

Disubmit: 8 November 2020

Info Artikel :
Direview: 15 Desember 2020

Diterima: 25 Januari 2021

Copyright © 2021 – AL-QASD Journal. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Tujuan utama pembentukan perusahaan adalah untuk memberi manfaat kepada para pemangku kepentingan, atau mereka yang secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam operasi perusahaan.

Pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pimpinan, karyawan, serta pemerintah dan masyarakat diprioritaskan untuk memperoleh kesejahteraan atas hasil yang diberikan oleh perusahaan.

Pertanyaannya, mengapa kesejahteraan diberikan? Pertama, karena pemegang saham adalah pemilik perusahaan, maka wajar jika mereka mendapat keuntungan dari hasil perusahaan. Direksi perusahaan dan arah tujuan perusahaan ditentukan oleh pemilik perusahaan. Kedua, semua unsur pimpinan dan karyawan diberikan tunjangan, karena merekalah yang menjalankan seluruh kegiatan perusahaan untuk menghasilkan pendapatan.

Pihak lain yang secara tidak langsung memperoleh kesejahteraan atas hasil jerih payah perusahaan adalah, pemerintah dan masyarakat umum. Pemerintah mendapatkan manfaat berupa pendapatan dari pajak yang dibebankan kepada perusahaan, baik pajak perseorangan, penjualan, badan usaha ataupun lainnya. Makin besar aktifitas dan keuntungan perusahaan, maka makin besar pula pajak yang diberikan dengan berbagai jenis pajak kepada pemerintah. Bagi pemerintah, selain mendapatkan pajak, keuntungan lainnya adalah tersedianya lapangan pekerjaan yang disediakan perusahaan, sehingga mampu mengatasi pengangguran. Dan yang lebih penting lagi adalah mampu mengurangi produk impor yang banyak menguras devisa negara, karena mampu diproduksi dalam negara.

Sementara itu bagi masyarakat kesejahteraan diperoleh melalui ketersediaan barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan, dengan kualitas terbaik dan harga terjangkau, sehingga masyarakat dapat memiliki manfaat atas konsumsinya. Perusahaan juga dalam hal ini, membantu masyarakat terutama yang ada disekitar perusahaan melalui pemberian dana tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*) yang besarnya diatur oleh pemerintah. Tanggung jawab sosial ini diberikan dalam rangka membantu masyarakat di berbagai bidang seperti kesehatan, pendidikan, lingkungan, kewirausahaan dan bidang sosial lainnya. Untuk dapat memberikan keuntungan bagi para pemangku kepentingannya, perusahaan harus dapat meningkatkan keuntungannya dari waktu ke waktu. Mengapa demikian? Karena hanya dengan meningkatkan laba perusahaan akan mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan, semakin besar keuntungan yang diperoleh. Demikian pula jika perusahaan tidak mampu meningkatkan laba, maka tingkat kesejahteraan akan turun.ⁱ

Untuk mendapatkan keuntungan (laba) yang diinginkan, maka industri perusahaan harus mendapat dukungan oleh seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya alam, sumber daya modal (aset), sumber daya teknologi maupun sumber daya manusianya. Yang paling utama dan yang paling utama dari beberapa sumber daya ini adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Mengapa demikian? Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak seluruh aktifitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia harus dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dimiliki perusahaan. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga tidak boleh terjadi kelangkaan maupun kelimpahan sumber daya manusia. Demikian pula kualitas sumber daya manusia harus memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Akibatnya, semua aset akan dikelola secara optimal untuk menghasilkan kesejahteraan berdasarkan tujuan perusahaan.

Perusahaan harus memiliki departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda untuk menjalankan aktivitasnya. Dalam prakteknya, departemen Manajemen Sumber Daya Manusia, departemen produksi, departemen keuangan, departemen pemasaran, dan departemen administrasi perusahaan adalah departemen-departemen yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut struktur organisasinya, setiap departemen atau divisi memiliki seorang manager yang dibantu oleh beberapa supervisor.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan baik dalam konteks negara maupun agama. Manusia atau karyawan dulunya dianggap sebagai mesin yang bisa diperlakukan semena-mena demi tercapainya tujuan perusahaan. Manusia tidak lagi dianggap seperti itu.ⁱⁱ

Dalam Islam, konsep keberadaan sumber daya manusia disebut sumber daya insani. Artinya manusia sebagai pelaksana sumber daya suatu usaha bisnis harus memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat shifatul anbiya atau sifat para nabi, khususnya Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa salam. Sifat Nabi juga disingkat ASIFAT diantaranya adalah singkatan dari Aqidah (taat kepada Allah Ta'ala), Shiddiq (kebenaran), Fathanah (cerdas), Amanah (jujur/terpercaya), dan Tabligh (komunikatif).

ASIFAT adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap muslim karena menjadikan individu secara profesional. Dalam syariah, profesional adalah seseorang yang mengelola usaha atau kegiatan ekonomi dengan keahlian dan kemampuan yang selalu berlandaskan ASIFAT. Pada bisnis Islami ada dua faktor kunci kesuksesan yaitu kejujuran dan keahlian. Karena kepercayaan dan kejujuran adalah puncak moralitas iman dan manifestasinya yang paling terlihat.ⁱⁱⁱ

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan membahas analisis sumber daya insani pada Studi Kelayakan Bisnis Syariah dengan rumusan masalah :

1. Bagaimana konsep manajemen sumber daya insani ?
2. Bagaimana Etos kerja menurut Islam?
3. Bagaimana analisis dalam sumber daya insani pada study kelayakan bisnis syariah?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Insani/Sumber Daya Manusia

Sumber daya insani/sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dapat menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu perusahaan. Artinya sumber daya insani merupakan prinsip yang sangat fundamental yang berarti manusia tidak mungkin dapat diperlakukan sama dengan alat-alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Hal ini diperkuat dengan lahirnya teori Motivasi oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya pada peningkatan taraf hidup material, tetapi juga dalam hal keamanan, sosial, kasih sayang, gengsi, dan pengembangan diri dan sebagainya, yang semuanya harus dipenuhi dan dipuaskan.. Kemudian lebih lanjut pemahaman dari ilmuwan Islam yaitu Imam Al-Ghozali yang mengatakan bahwa manusia dalam menjalani kehidupan itu dalam rangka mencapai *maqhosid syariah* yaitu memenuhi kebutuhan agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta. Artinya keberadaan manusia/insan itu merupakan hal yang sangat penting. Dengan demikian jelaslah bahwa “benang merah” dalam konsep manajemen sumber daya manusia, yaitu manusia sebagai aktor terpenting dalam menjamin keberhasilan seluruh perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, serta kemampuannya. menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal, sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara tepat.^{iv}

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bidang manajemen yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Prosedur ini berlaku untuk produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian/administrasi. Karena sumber daya manusia dianggap memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, berbagai pengalaman dan temuan penelitian di bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis, sehingga manajemen diartikan sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Ta'ala pada suroh Ibrahim ayat 19 :

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ إِنَّ يَئْسَآ يَذْهَبِكُمْ وَيَأْتِ بِخَلْقٍ جَدِيدٍ

Artinya : *Tidaklah kamu memperhatikan, bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak (benar)? Jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan mendatangkan makhluk baru (untuk menggantikan kamu).*^v

Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu Fatahullah Juhdi, yaitu sebuah proses mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dengan melalui orang lain agar kegiatan-kegiatan yang dimaksud memperoleh hasil (output) yang maksimal, dan dilakukan dengan pendekatan secara efisiensi dan efektif.^{vi} Menurut Hasibuan manajemen merupakan ilmu untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.^{vii}

Secara umum, yang sering kita jumpai dalam manajemen bisnis adalah manajemen sumber daya manusia, yang mengacu pada metode peningkatan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dimana Guest berpendapat bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia organisasi ditujukan untuk menyatukan unsur-unsur yang ada dalam organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas organisasi dalam beroperasi, dan mencapai hasil kerja kualitas yang maksimal^{viii}. Menurut Veithzal Rivai Zainal, definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) adalah suatu sistem yang terdiri dari banyak aktivitas yang saling bergantung (terkait).^{ix}

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah hukum untuk mencapai tujuan organisasi dan individu^x. Manajemen sumber daya manusia disebut dengan beberapa istilah, antara lain manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, manajemen personalia, manajemen berburu, manajemen tenaga kerja, administrasi kepegawaian (personalia), dan hubungan industrial.^{xi}

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dengan sumber daya insani tidaklah jauh berbeda definisinya, namun hanya berbeda pada kata manusia dan insani. Kata insani bermakna *insan kamil* atau manusia seutuhnya (*a whole man concept*) yaitu manusia yang mampu mengelola kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual. Namun pada konsep manajemennya sama-sama memiliki arti pengelolaan pada perusahaan untuk memaksimalkan efektifitas organisasi yang terdiri dari banyak aktifitas terkait untuk mencapai tujuan perusahaan. Kajian tentang sumber daya insani dimulai dari keberadaan manusia sebagai makhluk yang diciptakan Allah Ta'ala dengan sebaik-sebaik bentuk, sesuai dengan firman Allah Ta'ala pada suruh At-Tin ayat 4 yaitu :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya : *Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.*^{xii}

Kesempurnaan manusia dibandingkan makhluk ciptaan Allah Ta'ala lainnya dapat dilihat dari potensi Akal yang diberikan untuk berfikir dalam mengelola nafsunya, sehingga ia mempunyai kebebasan atau otoritas untuk menentukan jalan mana yang harus diambil, jalan yang datang kepadanya. Manusia juga memiliki potensi rasio (pikiran), qolbu (hati), roh (jiwa), dan tubuh (jasmani). Allah Ta'ala menciptakan manusia di muka bumi untuk menjadi khalifah dengan konsep awalnya. Peran khalifah dalam konteks ini adalah mengangkat manusia sebagai wakil Allah dengan tujuan dapat memelihara dan mengelola lingkungan dunia untuk beribadah kepada Allah Ta'ala.^{xiii}

Ada beberapa perbandingan model manajemen sumber daya insani berdasarkan model syariah Islam, model tradisional, dan model *human resource*.

Tabel 1. Model Manajemen Sumber Daya Insani

Model Syariah Islam	Model Tradisional	Model Human Resources
<p>Asumsi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan merupakan ibadah kepada Allah untuk mencari harta yang halal. 2. Bekerja memperoleh pahala 3. Bekerja secara profesional yang sesuai dengan syariah Islam 	<p>Asumsi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan tidak boleh disukai oleh sebagian besar karyawan. 2. Apa yang dikerjakan oleh karyawan tidak penting ketimbang apa yang diperoleh dari karyawan (hasil). 3. Hanya beberapa orang yang mampu bekerja secara kreatif, menentukan tujuan dan mengawasi diri sendiri. 	<p>Asumsi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuatu yang menyenangkan dan bukan menyumbang hal yang berani. 2. Sebagian orang lebih kreatif, tanggung jawab dan mampu mengontrol diri sendiri.
<p>Kebijakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok manajer adalah membuat karyawan dihargai dan berguna sebagai implementasi <i>hablum minannas</i>. 2. Menciptakan lingkungan yang islami yang memungkinkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. 3. Mendorong partisipasi dan merasa diawasi oleh Allah Ta'ala. 	<p>Kebijakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok manajer adalah mengawasi dari dekat. 2. Harus merinci tugas supaya lebih mudah dan sederhana. 3. Harus mengembangkan tugas-tugas dan prosedur yang ditaati dengan sungguh-sungguh. 	<p>Kebijakan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pokok manajer adalah memanfaatkan SDM yang ada. 2. Menciptakan lingkungan yang memungkinkan anggota menyumbangkan kemampuannya. 3. Mendorong partisipasi dan memperbesar <i>self direction</i> dan <i>self control</i> pada bawahan.
<p>Harapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bekerja secara profesional dan tidak berkhianat. 2. Karyawan bekerja dengan jujur untuk mendapatkan ridho Allah Ta'ala. 	<p>Harapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bekerja baik jika upah pantas dan pimpinan baik. 2. Jika ada pengawasan dan karyawan sederhana akan dapat bekerja sesuai dengan standar. 	<p>Harapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperluas pengaruh pada bawahan, meningkatkan efisiensi kerja. 2. Kepuasan kerja akan meningkat jika bawahan merasa hasil yang dicapai dari pemanfaatan sepenuhnya SDM yang ada.^{xiv}

Dari beberapa model manajemen sumber daya insani yang dijelaskan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa model Syariah Islam merupakan model manajemen sumber daya insani yang menyentuh aspek spritual, aspek intelektual, dan aspek emosional. Seorang karyawan akan tumbuh dan berkembang di perusahaan yang mengaplikasikan model manajemen ini. Para karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan mendapatkan kesejahteraan baik pada konteks dunia maupun akhirat.

Bila dibandingkan pada model tradisional, para karyawan yang bekerja tidak dihargai. Hal itu dapat terlihat bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan upah yang mereka terima. Akibatnya para karyawan bekerja tidak maksimal dan akan berdampak buruk kepada pertumbuhan perusahaan. Disisi lain, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian para karyawan atau tidak sesuai dengan *the right man in the right place*, dampaknya efektifitas dan efisiensi perusahaan akan terganggu ditambah lagi bila pimpinannya buruk dan upah yang diberikan minim, maka para karyawan akan memberontak kepada perusahaan.

Kemudian pada model *human resource*, para bawahan akan meningkat bila pengambilan keputusan perusahaan melibatkan campur tangan para karyawan, dan bila tidak maka para karyawan akan bekerja sesuai standart perusahaan. Pada model ini, para karyawan akan berfikir secara santai dan bekerja pada zona nyaman saja. Selanjutnya, baik model tradisional dan *human resource* dimensi spritualnya terabaikan dan terfokus hanya kepada pencapaian duniawi saja yaitu keuntungan perusahaan. Hasilnya, para karyawan akan kehilangan nikmat beragama dalam bekerja sehingga pekerjaan yang mereka jalani tidak mendapatkan berkah dari Allah Ta'ala.

B. Studi Kelayakan Bisnis Syariah

Studi Kelayakan Usaha Syariah (SKBS) adalah laporan penelitian sistematis yang menggunakan analisis ilmiah untuk menentukan layak (diterima) atau tidak layak (ditolak) proposal usaha bisnis halal dalam rangka rencana investasi perusahaan. Akibatnya, pelaku usaha harus memiliki landasan agama (syariah) yang kuat agar tidak melanggar hukum atau merugikan orang lain dalam menjalankan usahanya.

Dengan adanya keseimbangan hidup antara duniawi dan akhirat akan mewujudkan pengusaha yang berkualitas dan bermoralitas. Manfaat utama dari SKBS adalah untuk membuat pilihan keputusan menerima atau menilai suatu usulan usaha bisnis. Menurut Barotuttaqiyyah dan Estiningrum manfaat Studi Kelayakan Bisnis Syariah untuk mengambil keputusan dan mengetahui usulan kita diterima atau ditolak, dan biasanya jika diterima maka pihak tertentu akan membuat laporan Studi Kelayakan Bisnis Syariah untuk mengkaji ulang, dan jika terjadi kesalahan biasanya pihak pengkaji akan menolak laporan Studi Kelayakan Bisnis Syariah, maka dari itu laporan dan data yang dibuat harus benar. Oleh karena itu tujuan dari studi kelayakan bisnis syariah adalah : 1) Ikhtiar untuk kesuksesan usaha. 2) Meminimalisir resiko. 3) Memudahkan perencanaan. 4) Memudahkan pelaksanaan pekerjaan. 5) Memudahkan pengendalian dan pengawasan.^{xv}

3. METODE

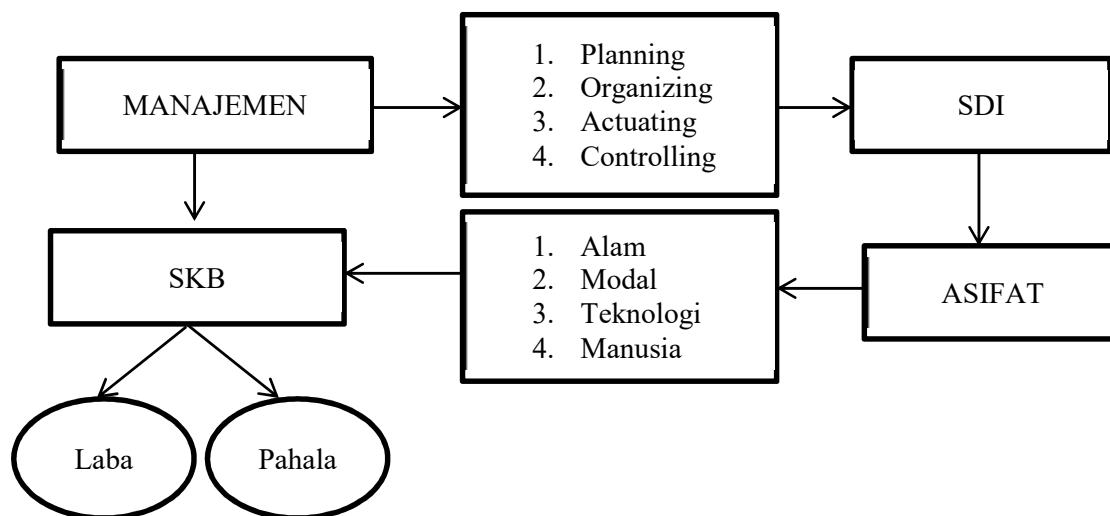
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang berfokus kepada beberapa literatur penelitian yang bersumber kepada buku, jurnal, artikel yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dibahas.^{xvi} Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang, khususnya terkait manajemen sumber daya insani pada studi kelayakan bisnis syariah, dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klarifikasi dan analisis data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang sesuatu keadaan secara obyektif dalam sesuatu diskripsi situasi^{xvii}.

Pada penelitian ini adapun sumber literasi yang menjadi rujukan utama adalah :

1. Buku Dr. Hamdi Agustin, S.E., MM Studi Kelayakan Bisnis Syariah
2. Buku Prof. Dr. Sondang P.Siagian, M.P.A Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Buku Dr. Kasmir, MM Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)
4. Buku Prof. Dr. H.Asmuni, MA dan Hj. Siti Mujiatun, MM Bisnis Syariah.
5. Dan beberapa jurnal penelitian yang berhubungan dengan analisis manajemen sumber daya insani pada studi kelayakan bisnis syariah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani



Gambar 1. Konsep MSDI

Manajemen sumber daya insani merupakan aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi kinerja perusahaan melalui aktifitas sumber daya insani.^{xviii} Proses manajemen akan berjalan dengan maksimal bila sumber daya insani memiliki karakter yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Shallallohu ‘alaihi wasallam yang dikenal dengan *shifatul anbiya* yaitu ASIFAT: *Aqidah* (ketaatan kepada Allah Ta’ala), *Shiddiq* (benar), *Fathanah* (cerdas), *Amanah* (jujur/terpercaya), dan *Tabligh* (komunikatif).

Jika karakter Rasul ini telah tertanam kedalam jiwa para karyawan/tenaga kerja, maka pengelolaan terhadap sumber daya alam, sumber daya modal, sumber daya teknologi dan sumber daya manusia dapat dikelola dengan optimal. Hasilnya akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sehingga bukan hanya mendapatkan keuntungan duniawi berupa laba (*profit oriented*), melainkan juga mendapatkan keuntungan akhirat berupa pahala dari Allah Ta’ala. Keberhasilan usaha akan memberikan informasi yang positif kepada para *stakeholder* yaitu kepada pemilik perusahaan, para investor maupun kepada pemerintah dan masyarakat umum.

B. Etos Kerja dalam syariah Islam

Dalam Islam, tujuan hidup manusia yaitu untuk beribadah dan beramal kepada Allah Tuhan yang maha kuasa. Beribadah kepada Allah adalah suatu kewajiban yang tidak boleh dilalaikan oleh setiap individu dalam keadaan bagaimanapun. Apakah pada saat kondisi miskin atau kaya. Pengabdian kepada Allah Ta’ala ada dalam ibadah mahdah dan ibadah ghoiro mahdah. Hal ini dinyatakan oleh Allah Ta’ala atas firman-Nya pada suroh Adz-Dzariyat ayat 56 yaitu :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : *Tidaklah kuciptakan jin dan manusia, melainkan untuk menyembahku.*^{xix}

Menurut Islam, kebahagiaan dalam hidup lebih dari sekedar memiliki uang. Namun, tidak dapat disangkal bahwa kekayaan merupakan komponen penting dari kebahagiaan Islam. Kekayaan dianggap sebagai sarana daripada tujuan dalam Islam. Oleh karena itu, Islam sangat menjunjung tinggi perilaku atau akhlak mulia sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan hidup.^{xx} Sebagaimana Firman Allah Ta’ala pada suroh Al-Jumu’ah ayat 10 yaitu :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

Bekerja keras merupakan implikasi dari etos kerja Islami berbasis Al-Qur'an dan Hadits. Tidak ada makanan yang lebih baik daripada yang berasal dari tenaga atau jerih payah sendiri. Etos kerja Islam menekankan pentingnya kerja keras sebagai suatu kewajiban. Etos kerja menekankan kolaborasi di tempat kerja, dan konsep konsultasi dipandang sebagai cara untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan di tempat kerja.

Etos kerja Islam menekankan kerja yang dapat membantu pertumbuhan dan kemajuan pribadi, menghargai diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri secara rata-rata. Bekerja di bawah tekanan untuk menjadi kreatif dapat menjadi sumber kegembiraan dan pencapaian. Bekerja keras dianggap sebagai kebajikan. Mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk membuat kemajuan dalam hidup mereka. Dan siapa pun yang menolak untuk bekerja akan disalahkan atas kegagalan hidupnya sendiri. Dalam Islam juga diajarkan bahwa segala bentuk aktivitas manusia, baik amal maupun ibadah, harus memenuhi syarat-syarat yang meliputi keikhlasan, cinta, istiqomah, rela berkorban, dan membelanjakan harta dengan bijak. Semua ini dapat dideskripsikan dalam aktivitas manusia yang berlandaskan etos kerja Islami.^{xxi}

C. Analisis Sumber Daya Insani

Analisis sumber daya insani (SDI) dalam membuat analisis SKB berpedoman kepada *the right man in right place* artinya suatu jabatan diisi oleh orang yang cocok, sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Analisis SDI membahas :

1) Analisis jabatan terdiri dari :

- a) Deskripsi pekerjaan adalah pemeriksaan tugas, tanggung jawab, hak, dan wewenang posisi dalam usaha bisnis tertentu. Deskripsi pekerjaan dapat membantu dalam memberikan kemudahan dalam proses kegiatan operasional perusahaan agar tidak terjadi kekacauan di tempat kerja.
- b) Spesifikasi pekerjaan adalah pemeriksaan persyaratan sumber daya manusia yang harus dipenuhi untuk mengisi suatu posisi. Sehingga posisi-posisi tersebut dapat diisi oleh orang-orang yang sesuai dengan pekerjaan tersebut.
- c) Standar kerja adalah analisis yang digunakan untuk membuat tolak ukur prestasi kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Analisis standar pekerjaan harus disesuaikan dengan tujuan dan sasaran organisasi.

2) Penentuan jumlah dan tingkat gaji tenaga kerja

Analisis penentuan jumlah karyawan adalah penyediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan operasional bisnis. Setelah menentukan jumlah SDM maka dapat dibuat anggaran pengeluaran sebesar gaji usaha. Analisis penentuan besaran gaji SDM didasarkan pada:

- a) Tenaga kerja. Jumlah gaji ditentukan oleh penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja. Apabila jumlah tenaga kerja di wilayah tempat usaha lebih banyak daripada jumlah usaha, maka tingkat gaji akan lebih rendah dibandingkan dengan wilayah yang jumlah tenaga kerja lebih sedikit dari jumlah usaha.
- b) Ketentuan upah minimum regional (UMR) yang mewajibkan pelaku usaha untuk mengikuti aturan tersebut..
- c) Mencapai tujuan keuntungan bisnis.

3) Penentuan jumlah dan tingkat gaji SDI

Bentuk struktur organisasi yang akan dibuat sangat berkaitan dengan analisis SDI dalam pembuatan SKB. Struktur organisasi menunjukkan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi setiap posisi. Efektivitas dan efisiensi kerja harus diperhatikan dalam menentukan struktur organisasi agar dapat menekan jumlah kebutuhan sumber daya manusia.^{xxii}

Tujuan dari analisis sumber daya insani adalah untuk memahami dan mengetahui kemampuan pemilik usaha dalam mengelola dan merencanakan sumber daya manusia untuk bisnis yang sesuai

dengan ajaran Islam. Sumber daya insani menggambarkan kemampuan dan pengalaman pemilik dalam usaha bisnis, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, gaji yang harus dibayar, dan menentukan perencanaan spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.. Pengelolaan sumber daya insani ini tentunya tidak terlepas dari konsep upah yang akan diberikan oleh pemilik bisnis kepada karyawan/tenaga kerja pada suatu bisnis. Dalam hal ini, ada perbedaan pemberian upah dari sudut pandang konvensional dan sudut pandang ekonomi syariah yaitu :

Tabel 2. Upah pada sudut pandang konvensional dan syariah

No	Aspek	Konvensional	Syariah
1.	Mengaitkan antara jumlah upah dan moral	Relatif	Ya
2.	Memberikan upah berdasarkan kewajiban dunia dan akhirat	Tidak	Ya
3.	Orientasi pemberian upah mendapatkan pahala dan ridho Allah Ta'ala	Tidak	Ya
4.	Upah diberikan dengan prinsip keadilan	Relatif	Ya
5.	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan	Relatif	Ya

Pada tabel 2 di atas, penulis menyimpulkan bahwa konsep ekonomi syariah sangat memperhatikan pemberian upah dengan moral, memberikan upah berdasarkan kewajiban dunia dan akhirat, berorientasi kepada pahala dan ridho Allah Ta'ala, upah yang diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan. Hal ini memberikan pemahaman bahwa persoalan upah merupakan hal yang sangat fundamental karena bila persoalan upah ini tidak ditunaikan maka akan mendapatkan balasan dari Allah Ta'ala berupa azab dan barang siapa yang menunaikan pembayaran upah maka Allah Ta'ala akan memberikan balasan yang lebih baik daripada apa yang kita kerjakan. Sebagaimana firman Allah Ta'ala pada suroh At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”^{xxxiii}

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- 1) Konsep manajemen sumber daya insani yaitu aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi kinerja perusahaan melalui aktifitas sumber daya insani. Proses manajemen akan berjalan dengan maksimal bila sumber daya insani memiliki karakter yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Shallallohu ‘alaihi wasallam yang dikenal dengan *shifatul anbiya* yaitu ASIFAT: *Aqidah* , *Shiddiq*, *Fathanah*, *Amanah*, dan *Tabligh*
- 2) Etos kerja dalam syariah islam berlandaskan Al-qur’an dan Hadist yang menjelaskan bahwa bekerja keras merupakan implikasi dari etos kerja Islami. Bekerja keras itu adalah kewajiban, kebaikan, kerja sama, tumbuh dan berkembang, dengan syarat keikhlasan, cinta, istiqomah, sedia berkorban, dan membelanjakan harta di jalan yang benar.
- 3) Analisis sumber daya insani pada studi kelayakan bisnis syariah yaitu untuk menganalisis kemampuan pemilik usaha dalam mengelola usaha dan merencanakan sumber daya insani untuk usaha bisnis berdasarkan ajaran Islam. Aspek sumber daya insani menjelaskan

kemampuan dan pengalaman pemilik dalam usaha tersebut, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan beserta gaji yang akan diberikan, menentukan perencanaan job spesifikasi dan job deskriptif yang berpedoman kepada *the right man in right place*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan dalam berfikir dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama Medan karena telah memberi wadah guna terbitnya jurnal penelitian ini. Terakhir terima kasih kepada para stakeholder yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Asmuni dan Siti Mujiatun, (2002), *Bisnis Syariah*, Medan : Perdana Publishing.
- [2] Departemen Agama RI, (2002) *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*, Bandung : PT. Syaamil Cipta Media.
- [3] Firdaus Abdul Rahman dan Rona Naula Oktaviani, (2022), Analisis Studi Kelayakan Bisnis Syariah Pada Industri Kecil Dan Menengah Dalam Mendapatkan Pembiayaan Dari Perbankan Syariah, *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* Volume 5 Nomor 1, Mei
- [4] Hamdi Agustin, (2019), *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Hasibuan, Melayu S.P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Juhdi, Fathullah. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Cita Intrans Selaras.
- [7] Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Mamik, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- [9] Moeloeng, Lexi J. (2005), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Muhammad, Ali.(1987) *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Bandung: Angkasa.
- [11] Priyono dan Marnis, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: ZIFATAMA Publiser.
- [12] Rivai, Veithzal. (2009), *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Jakarta: Rajawali Press.
- [13] Saihudin, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia,
- [14] Siagian, Sondang P.Siagian. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- [15] Veithzal Rivai Zainal, Salim Bassalamah, dan Natsir Muhammad, (2004), *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [16] Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana, (2016) "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Sosio Didaktika*, Vol.3, No.1, Juni.

ⁱKasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h.2-3

ⁱⁱ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 366

ⁱⁱⁱ Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h. 50

^{iv}Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2018), h.29-40

^vDepartemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : PT. Syaamil Cipta Media, 2002), h.258

^{vi}Fathullah Juhdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Cita Intrans Selaras, 2018), h. 3

^{vii} Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi AKsara, 2014), h. 1.

-
- ^{viii}Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: ZIFATAMA Publisier, 2008), h. 1-3
- ^{ix}Veithzal Rivai Zainal, Salim Bassalamah, dan Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h.6
- ^x Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h.3
- ^{xi} Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), h. 40.
- ^{xii} Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*,,h.597
- ^{xiii} Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*,,h.49
- ^{xiv} Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*,,h.52
- ^{xv} Firdaus Abdul Rahman dan Rona Naula Oktaviani, Analisis Studi Kelayakan Bisnis Syariah Pada Industri Kecil Dan Menengah Dalam Mendapatkan Pembiayaan Dari Perbankan Syariah, *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* Volume 5 Nomor 1, Mei 2022, h.110
- ^{xvi} Lexi J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 4
- ^{xvii} Ali Muhammad, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi* (Bandung: Angkasa, 1987), h. 120
- ^{xviii} Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana, "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Sosio Didaktika*, Vol.3, No.1, (Juni, 2016).
- ^{xix} Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*,,h.523
- ^{xx} Asmuni dan Siti Mujiatun, *Bisnis Syariah*, (Medan : Perdana Publishing, 2016), h.6
- ^{xxi} Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*,,h.53-54
- ^{xxii} Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*,,h.59-60
- ^{xxiii} Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*,,h.203