



An Nuqud

The Faculty of Economics and Islamic Business



Vol. 1 No. 1 Januari 2022

<http://jurnal.iuqibogor.ac.id>

IMPLEMENTASI PRINSIP ISLAM PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN USAHA MILIK PESANTREN MODERN UMMUL QURO AL-ISLAMI

Faqih Ramdhani Almubarak
Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor
faqih.ramdhani@gmail.com

Naskah masuk:20-12-2021, direvisi: 30-12-2021, diterima: 15-01-2022, dipublikasi:18-01-2022

ABSTRAK

Prinsip Islam merupakan dasar pedoman hidup seorang muslim. Prinsip Islam terbagi menjadi tiga yaitu, Prinsip Aqidah, Prinsip Syariah, dan Prinsip Akhlak. Dalam berbisnis, Islam juga sudah banyak memberikan pedoman. Manusia sebagai subjek dalam beragama merupakan komponen penting dalam menjalankan prinsip Islam. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan yang benar dalam urusan manusia berbisnis. Pengelolaan manusia dalam berbisnis diatur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang menghasilkan konsep Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja, Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja, Pengembangan, Kompensasi, dan Pemberhentian. Unit usaha bisnis pesantren merupakan sektor yang jarang sekali mendapatkan perhatian, karena pesantren lebih dikenal dengan dunia pendidikan klasiknya. Peneliti memfokuskan penelitian pada pengimplementasian Prinsip Islam pada Manajemen SDM di Badan Usaha Milik Pesantren Ummul Quro Al-Islami. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengambilan data observasi dan wawancara. Setelah melakukan penelitian, ditemukan bahwa, secara umum prinsip-prinsip Islam sudah diimplementasikan pada Manajemen Sumber Daya Manusia dengan beberapa kekurangan yang akan menjadi evaluasi penanggung jawab unit-unit usaha BUMS.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Prinsip Islam*

ABSTRACT

The principle of Islam is the basis of the guidelines for the life of a Muslim. Islamic principles are divided into three, namely, the Principle of Aqidah, the Principle of Sharia, and the Principle of Morals. In business, Islam has also provided many guidelines. Human beings as subjects in religion are an important component in carrying out Islamic principles. Therefore, there needs to be proper management in human affairs in business. Human management in business is regulated in Human Resource Management which results in the concepts of Workforce Needs Planning, Recruitment, Selection, Work Placement, Development, Compensation, and Dismissal. Pesantren business unit is a sector that rarely gets attention, because pesantren is better known for its classical education world. Researchers focused their research on the inclusion of Islamic Principles on HR Management in Pesantren Ummul Quro Al-Islami's Business Entity. This study uses qualitative methods with observation and interview data retrieval techniques. After conducting research, it was found that, in general, Islamic principles have been assimilated into Human Resource Management with some shortcomings that will be the evaluation of the person in charge of BUMS business units.

Keywords: *Human Resource Management, Islamic Principles*

PENDAHULUAN

Islam adalah agama yang mengajarkan kepada penganutnya untuk mewujudkan kemaslahatan bagi umatnya. Ekonomi islam tidak terlepas dari islam sebagai pedoman atau ajaran dalam operasionalnya. Munkhorim Misanan dkk., (Muljadi 2019 : 19) dalam hasil penelitiannya tentang ekonomi islam, menyatakan bahwa ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, sehingga menjadi bagian yang tak terpisahkan (integral) dari agama islam. Sebagai bagian dari agama Islam, Ekonomi Islam akan mengikuti agama Islam dari semua aspeknya. Islam adalah sistem kehidupan (way of life) yang telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam bidang Ekonomi.

Rasulullah SAW sebelum dikukuhkan menjadi Rasul melakukan mata pencahariannya dengan berdagang atau berbisnis. Alasannya adalah pertama, berbisnis adalah ladang yang jelas untuk mencari rezeki. Kedua, bisnis adalah sebaik baiknya profesi. Bisnis merupakan profesi yang menjanjikan dalam sebuah keuntungan lahiriyah dan batiniyah. Ketiga, bisnis merupakan gudang rezeki. Jika untung dalam bisnis maka keuntungannya dapat melebihi profesi lain. Keempat, bisnis menjadi ladang dakwah dan amal Shaleh. Dalam hal ini, pebisnis akan lebih leluasa untuk membantu sesama manusia, yaitu dengan bersodakah, infak dan zakat. Kelima, bisnis menjadi salah satu cara menyebarkan syiar islam keseluruh pelosok kehidupan dan kalangan di seluruh dunia.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy). Di dalam MSDM diperlukan adanya Perencanaan Kebutuhan Kerja. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan. Sudaryono (2015 : 216) mengungkapkan Dalam merencanakan SDM perlu menentukan tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui lebih jelas tentang fungsi-fungsi MSDM dalam suatu badan usaha secara langsung sehingga peneliti dapat kondisi nyata apa yang menjadi tugas-tugas bagian SDM dalam perusahaan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang MSDM tersebut.

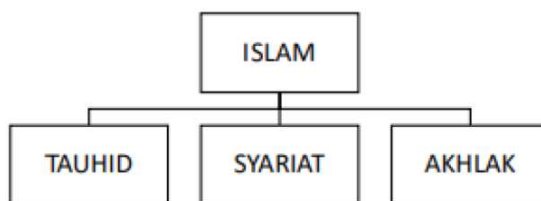
Pondok Pesantren adalah benteng Pendidikan klasik yang sudah lama berdiri di Indonesia. Selain mengedepankan kualitas pendidikan, tentu adanya pengelolaan badan usaha yang diharapkan mampu mendongkrak kemandirian ekonomi pesantren. Oleh karena itu, pesantren harus ada pengelolaan yang tepat dalam urusan usaha bisnis di dalamnya. Yang menjadi perhatian peneliti adalah dari segi manajemen SDM pada Badan Usaha Milik Pesantren. Karena ketika mampu menciptakan atmosfer SDM yang kompeten, para pelaku usaha Pesantren akan siap bersaing memajukan bisnisnya. Dari alasan diatas, peneliti mengamati kurang maksimalnya pengelolaan SDM pada sektor bisnis islami. Kebiasaan para pelaku usaha yang berbasis pesantren adalah tidak mementingkan kualifikasi SDM yang dibutuhkan. Seorang alumni ataupun rekanan yang dianggap mampu melakukan pekerjaannya ternyata tidak mempunyai kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan bisnis. Padahal pesantren adalah pusat studi islami tertua di Indonesia.

Dengan menerapkan prinsip islam seharusnya bisa dikombinasikan untuk menopang khususnya SDM yang menjadi tombak dalam menjalankan unit usaha (bisnis) Penelitian ini

dilakukan pada Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) Modern Ummul Quro al-Islami . Adapun alasan peneliti memilih BUMP sebagai tempat penelitian disebabkan BUMP merupakan tonggak Ekonomi Pesantren yang harus dikembangkan dengan sebaik mungkin sehingga terwujudnya perekonomian Ekonomi Pesantren yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Fokus penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui pengimplementasian prinsip-prinsip Islam dalam manajemen Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami. Bagaimana suatu pengelolaan SDM berjalan dengan baik selaras dengan berjalannya penerapan prinsip-prinsip Islam. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka Adapun rumusan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana Manajemen SDM yang dilakukan pada Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami? (2) Apa Prinsip Islam yang diimplementasikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada BUMP Modern Ummul Quro al-Islami ?

Pertama, Implementasi Prinsip-prinsip Islam. Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Kamus Webster, merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carryingout* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

Kedua, Prinsip-prinsip Islam. Menurut KBBI, prinsip berartikan asas (kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak, dan sebagainya). Prinsip Islam banyak dikembangkan oleh para ahli, salah satu yang banyak diterima adalah konsep berikut:



Islam memiliki tiga dimensi, yaitu Tauhid (Faith), Syariat (Sharia), dan Akhlak (Morality). Masingmasing bagian ini memiliki cakupan dan karakteristik yang berbeda-beda. Bangunan Islam ini menunjukkan kesempurnaan Islam, yaitu bersifat komprehensif dan universal. (Agus Siswanto dkk., 11 : 2020).

Pertama, Tauhid adalah keimanan dalam hati berupa keyakinan mendalam bahwasanya hanya Allah satu-satunya pencipta, sesembahan (Ilah) yang berhak untuk disembah, dan memiliki nama dan sifat yang sempurna. Tauhid bersifat abstrak dan hanya dirinya dan Allah saja yang mengetahuinya, manusia lain hanya mampu melihat indikasi-indikasi nya saja. Sedangkan secara istilah, tauhid adalah mengesakan Allah Ta'ala. Maksudnya adalah meyakini bahwasanya hanya Allah Ta'ala satu-satunya pencipta, Ilah (sesembahan) yang berhak untuk disembah serta meyakini bahwa Allah Ta'ala memiliki nama-nama yang paling baik dan sifat-sifat yang paling mulia. Sedangkan menurut istilah (terminologi), Tauhid adalah iman yang teguh dan pasti, yang tidak ada keraguan sedikit pun bagi orang yang meyakini. Menurut Agus Siswanto dkk. (43 : 2020) Tauhid Adalah

landasan bagi tumbuh kembangnya karakter insan muslim dalam semua sendi kehidupan, tidak terkecuali ketika berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang subjek dan objeknya juga manusia.

Kedua, syariat secara etimologi bermakna (al-warid) yang berarti jalan, juga bermakna yaitu tempat keluarnya (mata) air. Al-Raghib menyatakan syariat adalah metode atau jalan yang jelas dan terang. Secara terminologi (istilah), syariat adalah “Seperangkat norma yang mengatur masalah-masalah bagaimana tata cara beribadah kepada Allah Ta’ala, serta bermuamalah dengan sesama manusia.” (Agus Siswanto dkk. 15 : 2020). Ketiga, akhlak adalah etika yang merupakan perwujudan dari iman dan syariat. Akhlak menjadi bagian tak terpisahkan dari Islam, bahkan akhlak menjadi misi utama diutusnya para Nabi dan Rasul. Akhlak menjadikan manusia menemukan dimensi kemanusiaannya. (Agus Siswanto dkk., 12 : 2020). Manusia dituntut agar selalu berusaha tanpa ada keputusasaan. Prinsip dalam hidup adalah bekerja dan bekerja keras. Bekerja berhubungan dengan iman seperti hubungan akar tumbuhan dengan buahnya.

Ketiga, Pengertian Manajemen. Menurut Stoner, Freeman & Gilbert dalam Sudaryono (2016:128) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk 26 beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting (Priyono, 2013:3). Manajemen dalam pandangan Islam mengandung pengertian segala sesuatu harus dilakukan secara baik, teratur, tertib, rapi, dan benar. Tidak boleh dilakukan secara asal-asalan (M. Ma’ruf Abdullah, Hal 2 : 2011). Hal tersebut sesuai dengan yang diajarkan Rasulullah SAW dalam sabdanya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (baik, tertatur, tertib, rapi, benar, jelas dan tuntas)” (H.R. Taberani).

Keempat, Pengertian Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sunny Sumarsono dalam Ir. Agus Siswanto dkk. (41:2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki dua makna, pertama adalah usaha kerja yang bermanfaat bagi keberlangsungan produksi Makna yang kedua, sumber daya manusia merupakan kelompok manusia yang terdiri dari manusia yang memiliki kemampuan untuk memberikan jasa. Menurut Mathis dan Jackson dalam Ir. Agus Siswanto dkk. (41 : 2020), sumber daya manusia adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Merujuk pada berbagai definisi yang telah disebutkan, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau suatu lembaga.

Kelima, Pengertian Manajemen SDM. Dr. Sudaryono (213 : 2016) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut,

mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan Sumber Daya Manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (10 : 2017) mengemukakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membangun terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Stoner dalam Priyono (5 : 2014) menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Selain itu SDM memiliki beberapa fungsi diantaranya, Priyono (6:2018) mengemukakan 5 macam fungsi utama MSDM yaitu: (1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM, (2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi, (3) Penilaian Kerja. SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Dewi Kurniasih (203 : 2020) berpendapat, Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tentunya diperlukan upaya yang serius dalam mempersiapkan dan menempatkan mereka di setiap fungsi manajemen di perusahaan.

Keenam, Badan Usaha Milik Pesantren. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Badan usaha adalah sekumpulan orang dan modal yang mempunyai aktivitas yang bergerak di bidang perdagangan atau dunia usaha / perusahaan. badan usaha juga bisa disebut suatu kesatuan dari sekelompok orang atau modal yang memiliki aktivitas yang bergerak dibidang perdagangan atau bidang usaha lainnya dengan bertujuan untuk menghasilkan laba atau keuntungan. Dalam praktiknya, jenis badan usaha yang ada di Indonesia yaitu Perseorangan, Firma, Perseroan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Negara, Perusahaan Daerah, Yayasan, Koperasi. (Sudaryono. 109 : 2016). BUMP adalah Badan Usaha yang dibentuk untuk menjadikan Pondok Pesantren Ummul Quro alislami sebagai pondok yang mandiri ekonomi dan tidak menggantungkan pada bantuan dari pemerintah atau lembaga lainnya. Yudi utomo dalam modul One Pesantren One product (31 : 2020) berpendapat bahwa Untuk mendorong kemandirian ekonomi pesantren yaitu dengan cara memberikan akses peningkatan kapasitas dan menyiapkan dukungan yang dibutuhkan agar pesantren memiliki unit bisnis. Harapannya, bisnis tersebut bisa tumbuh dan menjadi kegiatan ekonomi produktif pesantren. Pesantren sangat berpotensi untuk berkontribusi dalam mengentaskan kemiskinan dengan menciptakan lapangan pekerjaan dan menggerakkan sektor ekonomi non-formal bagi masyarakat sekitarnya. Pesantren mandiri, umat sejahtera. Implementasi prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM Badan Usaha Milik pesantren adalah suatu cara mengaplikasikan prinsip-prinsip Islam dalam mengelola SDM yang baik dan benar. Agar dapat berjalan nya manajemen yang sesuai dengan prinsip Islam, haruslah ada sebuah perhatian khusus dari mulai prekrutan karyawan/pekerja hingga tugas-tugas yang akan dilakukannya. Pentingnya pengimplementasian prinsip-prinsip Islam pada MSDM karena agar terciptanya atmosfer kinerja yang terhindar dari pelanggaran dalam Islam.

Selain itu juga menjadikan suatu badan usaha menjadi suatu amal keberkahan yang bisa dilakukan di dunia. Dari pengertian di atas, sudah dipaparkan makna perinci dari sebuah judul yang akan diteliti. Tentu ke depannya bisa dianalisis segala teori untuk menemukan dan memecahkan permasalahan yang akan diteliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang biasa disebut juga sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Hasil akhir dari penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis. Mengikuti cara pengumpulannya, jenis data dapat dibedakan atas data internal dan data eksternal. Istilah internal sudah dengan sendirinya menyiratkan kandungan pengertiannya, yaitu berasal dari lingkungan sendiri. Data eksternal adalah data yang berasal dari pihak luar. Menurut cara mendapatkannya, data dapat berupa data primer dan data sekunder. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah ketua Badan Usaha Milik Pesantren (Usth. Ummu Hafsoh, S.Pd.I. M.E), manajer unit usaha pesantren dan juga para karyawan yang bekerja di unit usaha BUMP. Sedangkan data Sekunder Yang diambil oleh peneliti adalah foto, laporan kerja, dan struktur organisasi.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini, yaitu: (1) Observasi, proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti. Peneliti akan mengobservasi tempat usaha BUMP dengan melihat proses transaksi yang ada di BUMP tersebut. Peneliti juga akan melihat langsung kinerja kesesuaian job desk yang terjadi di lapangan. Selain itu juga peneliti akan memperhatikan pengaplikasian prinsip-prinsip Islam ketika melakukan suatu evaluasi kinerja SDM. (2) Wawancara, Wawancara (interview) dilakukan untuk mendapatkan informasi, yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau kuesioner. Dalam wawancara, peneliti bukan hanya mengajukan tetapi mendapatkan pengertian tentang pertanyaan, pengalaman hidup orang lain. Dan hal ini hanya dapat diperoleh dengan indepth interview. Dengan wawancara yang mendalam peneliti akan menangkap arti yang diberikan partisipan pada pengalamannya. (3) Studi Dokumentasi, Dalam penelitian ini, pengambilan data dengan studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data dan informasi secara tertulis tentang inventarisasi, catatan, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dibagi menjadi dua, yakni tertulis dan tidak tertulis. Dokumentasi tidak tertulis berupa pengambilan data melalui observasi dan wawancara, digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai aktivitas yang dilakukan atau proses berlangsungnya sebuah program. Sedangkan dokumentasi tertulis berupa data terkait BUMP, visi misi, Job Desk, dan lain sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, Analisis Perencanaan, Pengadaan, dan Peramalan Kebutuhan Karyawan (Tenaga Kerja). Pengadaan (procurement) adalah fungsi operasional pertama MSDM. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Karyawan adalah aset utama

perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 27 : 2017).

Menurut Danang Sunyoto (46 : 2017) Cara lain untuk membuat penilaian mengenai permintaan sumber daya manusia adalah teknik Delphi, di mana metode ini sekelompok ahli bergiliran mempresentasikan perkiraan serta asumsi mereka dan kemudian membuat revisi terhadap semua perkiraan sendiri. Kombinasi ini terus berlanjut sampai akhirnya terjadi kesatuan pendapat

Hasil wawancara ketua BUMP Usth. Ummu Hafsoh, M.E dan Observasi lapangan tentang perencanaan, pengadaan dan Peramalan Karyawan di unit usaha BUMP. “Kami merasa kesulitan dalam menyusun perencanaan SDM. Usaha sudah dilakukan untuk mengisi posisi kerja yang dibutuhkan. Tapi kami belum berhasil mendapatkan karyawan dengan keahlian yang sesuai. Maka dari itu, kami berusaha mengembangkan karyawan yang ada.”

Badan Usaha milik Pesantren Ummul Quro al-Islami, belum maksimal dalam melakukan pengadaan peramalan karyawan. Jika memang ada posisi kerja yang kosong, biasanya didiskusikan melalui forum rapat tanpa menganalisa seperti teori para ahli. Kebutuhan tenaga kerja di unit-unit usaha BUMP telah diatur oleh pengurus BUMP sebagai berikut:

Tabel 1.1 kebutuhan tenaga kerja di BUMP UQI

Unit usaha	Tenaga kerja yang dibutuhkan
Uqi mart	Santri dan non santri
Uniform	Santri dan non santri
Seragam	Non santri
QFC	Non santri
Bookstore	Santri
Toserba	Santri
Kantin que	Santri

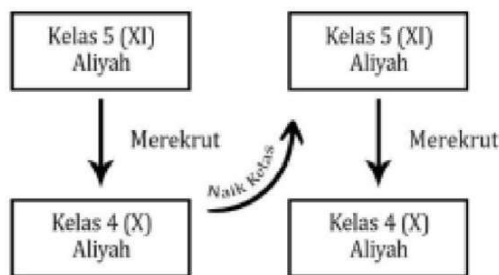
Hal ini menjadikan BUMP tidak mempunyai prospek yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Analisa kebutuhan peramalan karyawan seharusnya menjadi tolak ukur untuk

menentukan posisi yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dikerjakan agar terpenuhinya fungsi analisa pekerjaan.

Kedua, Penarikan tenaga kerja (*recruitment*). Penarikan tenaga kerja yang berhasil adalah penarikan yang bersifat *merit system*. Tetapi ada beberapa hal sering terjadi pada penarikan tenaga kerja yang bersifat *spoil system*. Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi penempatan, fungsi pengembangan, fungsi kontrol dan adaptasi. Sedangkan aktivitas yang mengikuti penarikan tenaga kerja adalah seleksi, orientasi, dan promosi jabatan (Danang Sunyoto, 93 : 2017) .

Pengertian lain menurut Bernadian dalam Danang Sunyoto (94: 2017) penarikan tenaga kerja adalah merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan. Aktivitas penarikan tenaga kerja menjadi penting, karena, (1) Mayoritas organisasi baik publik maupun swasta berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern. (2) Perampangan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Proses perekrutan di Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami berjalan sesuai kebutuhan unit usaha masing-masing. Hasil wawancara dengan Usth, Ummu Hafsoh dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan dilakukan ketika adanya kebutuhan akan tenaga kerja dengan memanfaatkan sumber internal. Proses perekrutan melalui sumber internal sudah lama dilakukan khususnya tenaga kerja yang berlatarbelakang santri. Hal ini dilakukan karena pihak internal dipercaya bisa mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu bertanggung jawab terhadap orang yang direkrutnya. Kekurangan menggunakan sumber internal sudah dibahas sebelumnya. Hal ini dapat dirasakan di beberapa unit usaha yang tidak mempunyai atmosfer kerja dengan orang-orang baru. Khusus untuk tenaga kerja santri, perekrutan dilakukan terhadap kelas 4 (X) Aliyah semester dua setiap satu tahun sekali. Hal ini terjadi dikarenakan santri mempunyai tanggung jawab lebih di pertengahan kelas 5 (XI) sebagai pengurus organisasi santri.



Gambar 1.1 proses rekrutmen basis tenaga kerja santri

Uqimart mempunyai hal unik dalam proses perekrutan karyawan dari unit usaha lainnya. Hal itu peneliti dapatkan dari hasil wawancara karyawan uqimart bernama Baden. “awalnya saya mendapatkan informasi pekerjaan di uqimart ini dari teman yang kerja di hydro. Kebetulan uqimart awalnya bekerjasama dengan pihak hydro selama beberapa tahun. Ketika proses kontrak uqimart dengan hydro selesai, saya diberikan pilihan untuk

tetap melanjutkan kerja di uqimart atau dipindah tugaskan oleh pihak hydro di cabang franchise lain. Akhirnya saya memilih tetap bekerja di uqimart dan memutus kontrak dengan pihak hydro". Hal ini menandakan Uqimart menggunakan sistem prekrutan sumber Internal dengan melakukan rotasi karyawan dari pihak lain.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Malayu Hasibuan (47:2017). Dalam melakukan proses seleksi, unit usaha BUMP memiliki beberapa variasi. Untuk karyawan santri, proses seleksi dilakukan oleh karyawan pendahulunya (Kelas V/ XI Semester dua) dengan pertimbangan dari Ketua BUMP ataupun para penanggung jawab unit usaha masing-masing. Proses seleksi dilakukan dengan cara wawancara dan tes peforma dengan sistem magang permulaan di unit usaha. Contoh yang dilakukan Book Store untuk menyeleksi karyawan barunya adalah dengan tes permulaan kerja. Jika seorang calon karyawan berhasil dengan kualifikasi yang dibutuhkan, maka akan dipekerjakan seterusnya.

Proses seleksi di Uqimart mempunyai dua unsur. Pertama proses seleksi hasil adopsi dari karyawan Sodaqo. Proses seleksi Sodaqo ini menggunakan teknik wawancara. Yang kedua proses seleksi setelah berpisah dengan Sodaqo yaitu dengan merekrut orang-orang yang telah menjadi tenaga kerja di Yayasan Ummul Quro. Proses seleksi setelah berpisah dengan sodaqo dilakukan oleh pihak Yayasan. Kemudian pihak Uqimart akan mengikuti hasil dari seleksi Yayasan. Hal itu peneliti dapati dari hasil wawancara karyawn Uqi Mart bernama Willi. "proses seleksi saya dulu ya karena saya alumni Pesantren Ummul Quro bermula dari wawancara yang dilakukan pihak pesantren. Jadi ketika berhasil di wawancara oleh pihak pesantren otomatis saya berhasil untuk bekerja di Uqi Mart"

Unit Usaha BUMP melakukan proses penempatan kerja yang dilakukan oleh masing-masing penanggung jawab. Untuk sektor non manajerial, tidak ada pemaparan penempatan kerja dengan keahlian khusus, karena karyawan pada sektor non manajerial hanya ditugaskan untuk melayani pembeli. Untuk sektor non manajerial, menggunakan konsep Promosi dan Transfer. Seperti halnya Ust. Umar Fadhil pada awalnya ditugaskan untuk menjadi penanggung jawab Uqi Mart. Namun karena hasil dari evaluasi para pembina dan pengawas melihat prestasi kerja yang bagus dari Ust. Umar Fadhil, maka ia dipromosikan menjadi wakil ketua BUMP.

Pengembangan SDM yang dilakukan BUMP terhadap tenaga kerjanya adalah dengan menggunakan metode under study, pendidikan dan pelatihan. Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui lathan dan pendidikan. (Hasibuan, 68 : 2017). Hal ini peneliti dapatkan dari hasil identifikasi wawancara dengan Usth. Ummu Hafsoh. "kita mencoba banyak melakukan pengembangan ketika karyawan menempati posisi kerjanya.

Misal ketika kita menaruh seorang karyawan mas/mbak kantin, sebisa mungkin mereka mempelajari pekerjaannya.

Seperti halnya dalam pengembangan sistem pembayaran cashless, pihak BUMP mengedukasikan mereka agar bisa mengoperasikan pembayaran dengan basis teknologi. Selain itu, BUMP juga melakukan study banding dengan membawa karyawan-karyawannya ke pesantren yang lebih menguasai kompetensi di bidang masing-masing unit usaha". Selain itu, peneliti mendapatkan hasil observasi untuk unit usaha Uqi Mart dalam melakukan pengembangan lewat pendidikan kilat cara melayani pembeli untuk karyawan-karyawan yang baru di terima.

Lalu, bagaimana dengan Kompensasinya? Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. (Danang Sunyoto, 153 : 2020).

Kompensasi yang dilakukan oleh masing-masing unit usaha BUMP bermacam-macam. Untuk unit usaha dengan karyawan santri, kompensasi lebih banyak didapatkan imbalan interistik. Seorang santri yang menjadi karyawan di unit usaha BUMP banyak mendapatkan pengetahuan dan pengalaman bekerja empiris. Imbalan bonus uang akan didapatkan ketika pencapaian suatu unit usaha melebihi batas. Untuk karyawan non santri, kompensasi diberikan dengan melihat jenjang pendidikan. Jika jenjang pendidikan lebih tinggi maka akan mendapatkan imbalan lebih. Selain itu, tingkat lama bekerja diperhatikan pula.

Adapun pada unit usaha BUMP dengan karyawan santri. Menurut Hasibuan (209 : 2017) pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Pemberhentian dilakukan karena beberapa faktor. Pertama karena seorang santri telah menduduki jenjang Kelas 5/XI Aliyah. Kedua, karena seorang santri melakukan banyak pelanggaran disiplin Pesantren. Untuk unit usaha dengan karyawan non santri, biasanya banyak dilakukan pemberhentian karyawan karena keinginan karyawan. Alasan biasanya adalah karena seorang karyawan tersebut ingin melanjutkan tingkat pendidikannya, atau karena karyawan tersebut ingin pulang ke rumah asalnya. Namun, pemberhentian atas keinginan perusahaan akan dilakukan jika seorang karyawan terlibat tindakan hukum.

Ketiga, Implementasi Prinsip Islam Pada Manajemen SDM Badan Usaha Milik Pesantren Ummul Quro Al-Islami. Peneliti telah berhasil mendapat rangkuman hasil dari wawancara dan observasi lapangan pada masing-masing unit usaha BUMP. Prinsip Islam yang peneliti gunakan adalah Prinsip Aqidah, Prinsip Syariah, Prinsip Akhlak. Hasil yang peneliti dapatkan sebagai berikut:

MSDM	Prinsip Islam		
	Prinsip Aqidah	Prinsip Syariah	Prinsip Akhlak
Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja			
Perekrutan	Syarat tak tertulis wajib beragama Islam		
Seleksi	Menerima tenaga kerja yang bertakwa kepada Allah	Ketaatan calon tenaga kerja untuk shalat berjamaah di masjid	Menyeleksi tenaga kerja yang berakhlak dan taat akan disiplin
Pengembangan			Silaturahmi terhadap pesantren lain
Penempatan	Sudah melaksanakan perintah Allah tentang memberikan pekerjaan sesuai keahlian		Percaya kepada kemampuan karyawan
Kompensasi	Bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan <i>Ridha</i> Allah SWT.	Menaati perintah Allah untuk memberikan Upah.	Meberikan kebahagiaan tenaga kerja
Pemberhentian			

Keempat, Prinsip Aqidah (Tauhid). Berdasarkan sejarah kehidupan seorang sahabat Nabi Muhammad SAW. Yaitu Abu Bakar ra., terdapat kisah bahwa suatu saat beliau menyerahkan semua harta kekayaannya dari hasil aktivitas bisnisnya untuk persiapan Perang Tabuk. Ia kemudian ditanya oleh Rasulullah SAW. , “Lalu apa yang kau tinggalkan

untuk kehidupan keluargamu di rumah?” Abu Bakar menjawab, “Saya tinggalkan untuk mereka Allah dan RasulNya”.

Pilihan ini diambil oleh Abu Bakar ra. Karena ia mengharapkan ridha Allah sebagai imbalan, imbalan yang jauh lebih baik di kemudian hari. Ketika Abu Bakar ra. Mengambil keputusan sebagaimana tergambar diatas, itu bukan hal yang terjadi begitu saja, tetapi keputusan itu adalah gambaran dari hasil proses penggemblengan sumber daya manusia yang langsung dilakukan oleh Rasulullah SAW. Yang landasannya adalah tauhid pada saat itu. (Agus Siswanto dkk., 45 : 2020).

Tauhid merupakan pegangan yang sangat prinsip yang menentukan kehidupan manusia di dunia dan akhirat, termasuk di dalamnya para praktisi muslim. Tauhid merupakan fondasi bangunan Agama, dasar setiap amalan yang dilakukan hamba-Nya. Tauhid merupakan inti dakwah para nabi dan rasul. Mereka pertama kali memulai dakwahnya dengan tauhid dan ilmu tentang tauhid merupakan ilmu yang mulia.

Dalam aktivitas MSDM di Badan Usaha Milik Pesantren Ummul Quro Al-Islami, peneliti mendapatkan hasil pengimplementasian prinsip Tauhid pada : (1) Perekrutan, Prinsip Aqidah yang terkandung dalam proses ini terlihat dari syarat tak tertulis perekrutan yang mewajibkan karyawannya beragama Islam. (2) Seleksi, Prinsip Aqidah pada proses seleksi berupa ketaatan kepada Allah yang menghasilkan output kejujuran dan ketakwaan. Prinsip Aqidah sangat dibutuhkan dalam proses seleksi di BUMP ini karena dibutuhkan karyawan yang mempunyai nilai Aqidah dengan moral yang bagus. Proses untuk mengetahui ketaatannya adalah dilakukan dengan wawancara dan tes peforma. (3) Penempatan, Dalam proses penempatan tenaga kerja,

BUMP menempatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi tenaga kerja. Hal ini dilakukan karena Allah memerintahkan untuk memberikan pekerjaan sesuai ahlinya. BUMP mengimplementasikan prinsip Aqidah untuk menempatkan tenaga kerjanya. (4) Kompensasi, Prinsip Aqidah dalam pemberian kompensasi banyak diimplementasikan pada tenaga kerja khususnya tenaga kerja santri. Karena ia tidak diberikan imbalan eksternal upah berupa gaji. Hal ini menjadikan seorang santri yang menjadi tenaga kerja di BUMP UQI ini didik untuk mencari *Ridha* Allah SWT. Untuk tenaga kerja non santri, prinsip Aqidah diimplementasikan pada nilai keadilan dalam penentuan nilai gaji/upah. Hal ini berdasarkan prinsip Aqidah keyakinan Allah SWT Maha Mengetahui segalanya.

Kelima, Prinsip Syariat. Implementasi prinsip syariat di unit usaha BUMP sangat penting untuk menunjang kinerja. Karena, seorang tenaga kerja jika memegang teguh prinsip syariat diharapkan dapat menjadi *input* spiritualitas yang mampu menghasilkan kebaikan di berbagai sektor. Prinsip Syariat di unit usaha BUMP diimplementasikan pada aktivitas MSDM berikut, (1) Seleksi, Dengan menggunakan tes peforma bekerja permulaan, calon karyawan santri akan dilihat ketaatannya dalam shalat lima waktu. Jika terlihat malas untuk melakukan shalat berjamaah di masjid, maka calon tenaga kerja santri akan tidak diloloskan untuk terus bekerja di unit usaha BUMP. (2) Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja, Prinsip Islam yang diimplementasikan pada proses penempatan kerja ini adalah prinsip Syariat. Karena proses penempatan kerja didasari oleh kepercayaan terhadap karyawan atas prestasi kerjanya. Selain itu, dalam prinsip syariat islam terdapat nilai tolong menolong antar sesama. Penempatan kerja yang sesuai prinsip syariat dapat menghasilkan rasa keadilan posisi kerja yang dimban. (3) Kompensasi, BUMP memberikan gaji/upah sesuai yang telah dikerjakan sesuai pekerjaannya. Hal ini sesuai perintah Allah untuk selalu

memberikan *Ijarah* terhadap para tenaga kerja. Maka dari itu, seorang manajer / penanggung jawab unit usaha BUMP telah mengimplementasikan prinsip Syariat dalam hal pemberian gaji/upah.

Keenam, Prinsip Akhlak. Islam adalah agama yang sangat memperhatikan masalah akhlak atau etika, ia menjadi ciri bagi baiknya seorang muslim. (1) Perekrutan, Perekrutan pada unit usaha BUMP mengimplementasikan Prinsip Akhlak. Hal itu dapat dilihat dari letak cara perekrutan Karyawan santri. Seorang santri kelas V / XI Aliyah akan memperhatikan Akhlak dari calon karyawan yang akan direkrut. Hal ini menjadikan proses kualitas karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan terutama pada Akhlak calon karyawan. (2) Seleksi, Prinsip Akhlak yang dilakukan BUMP dikhususkan untuk karyawan santri adalah prinsip taat kepada disiplin pesantren. Jika calon karyawan dalam pelaksanaan awal bekerja di unit usaha BUMP banyak melakukan pelanggaran disiplin pesantren, maka tidak akan lolos proses seleksi. (3) Penempatan tenaga kerja, Penempatan tenaga kerja mengimplementasikan prinsip Akhlak karena pihak penanggung jawab BUMP telah mempercayakan kemampuan tenaga kerjanya dengan posisi yang diembannya. (4) Kopensasi, Prinsip Akhlak diimplementasikan pada proses kompensasi yaitu membuat kebahagiaan tenaga kerja. Tenaga kerja akan merasakan pengapresiasian yang akan membuatnya semakin semangat dan bertumbuhnya rasa hormat.

SIMPULAN

Kesimpulan berikut diambil berdasarkan hasil analisis dari data penelitian yang diperoleh melalui wawancara dan pengumpulan data lainnya mengenai Impelementasi prinsip Islam pada manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan bab-bab sebelumnya yang didukung dengan data lapangan dan teori yang ada, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami merupakan organisasi badan usaha masih muda. Secara umum sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip Islam dalam aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan selalu berpedoman pada Al-qur'an dan Hadits di setiap aktifitasnya.

Kedua, Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami sudah mengimplementasikan Prinsip Islam dalam melaksanakan aktifitas MSDM mulai dari proses Rekrutmen (Aqidah), Seleksi (Aqidah, Syariat, Akhlak), Penempatan Kerja (Aqidah, Syariat, Akhlak), Pengembangan (Akhlak), Kompensasi (Aqidah, Syariah, Akhlak). Namun, di dalam manajemen sumber daya manusia masih ada beberapa hal yang belum dilaksanakan. Oleh karenanya BUMP UQI selalu berbenah demi terwujudnya badan usaha dengan basis pesantren yang bisa mensejahterakan tenaga kerjanya maupun umat Islam semua.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma'ruf. 2011. *Manajemen Bisnis Syariah Sleman* : Aswaja Presindo
Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Kamus Besar Bahasa Indonesia
MODUL OPOP (*One Pesantren One Pruduct*) 2020
- Muljadi, 2019. *Etika dan Komunikasi Bisnis Islam*. Jakarta : Salemba Diniyah
- Priyono. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Siswanto, Agus. 2020. *HRD Syariah, Teori dan Implementasi*. Jakarta : Gramedia
- Sudaryono. 2016. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendikia
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Jamaludin, J. (2020). Kontrak Jual Beli dalam Islam. *Muamalatuna*, 11(2), 73-100.
- Jamaludin, J., & Syafrizal, R. (2020). Konsep Dasar Ekonomi Menurut Syariat Islam. *MUAMALATUNA*, 12(1), 38-72.
- Baidowi, A. (2016). Etika Bisnis Perspektif Islam. *Jurnal Hukum Islam*.
- Nizar, M. (2018). Prinsip Kejujuran Dalam Perdagangan Versi Islam. *Jurnal Istiqro*, 4(1), 94-102.
- Suripto, T. (2016). Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239-250.