

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem ekonomi syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesadaran masyarakat dalam menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan ekonomi, termasuk dalam sektor keuangan, perdagangan, dan pengelolaan usaha. Menurut Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), sektor perbankan syariah diprediksi akan berkembang dengan beberapa skenario. Dalam skenario optimis, pangsa pasarnya dapat mencapai 6% dari total perbankan nasional. Di sisi lain, jika hanya tumbuh secara moderat atau pesimis, capaian tersebut berada di bawah angka tersebut. Saat ini, perbankan syariah Indonesia menduduki peringkat kesembilan dunia, berada di bawah Turki. Hal ini mencerminkan bahwa masyarakat mulai menerima ekonomi syariah sebagai bagian integral dari kehidupan mereka.¹

Seiring dengan pertumbuhan tersebut, muncul pula berbagai bentuk bisnis yang berlandaskan prinsip syariah. Bisnis berbasis syari'ah adalah kegiatan bisnis yang dilakukan oleh seseorang dengan berlandaskan syariat agama Islam, dimana setiap cara memperoleh dan menggunakan harta yang

¹ Muhamad Mustaqim, "PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Di Kudus)," *Jurnal Penelitian* 10, no. 2 (2016): 399–422.

mereka dapatkan harus sesuai dengan aturan agama Islam (halal dan haram).² Prinsip-prinsip seperti keadilan, transparansi, tanggung jawab sosial, serta larangan terhadap riba, gharar, dan maysir menjadi dasar utama operasional bisnis syariah. Tidak hanya terbatas pada sektor keuangan, penerapan nilai-nilai syariah juga mulai menyentuh bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya, penerapan bisnis atau ekonomi syariah tidak dapat berjalan tanpa sistem manajemen yang baik. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.³ Proses manajemen dimulai dari perencanaan, di mana strategi dan langkah-langkah awal disusun untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen melibatkan pengelolaan berbagai sumber daya, seperti waktu, tenaga kerja, sarana dan prasarana, serta metode kerja, dengan tujuan agar seluruh proses dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa peran SDM dalam organisasi dijalankan dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa individu-individu dalam organisasi dapat berkembang dan berkontribusi maksimal.

² Program Studi, Manajemen Bisnis, and Sharia Business, "Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Pemasaran Dalam Bisnis Syariah" 1, no. 1 (2021).

³ Hartono and Selvia Fransiska Wijaya, *Pengantar Manajemen* (Bandung: Widina Media Utama, 2025).

Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, atau yang dikenal sebagai *Islamic Human Resources Management*, adalah salah satu cabang dalam manajemen umum yang fokus pada penerapan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan tenaga kerja. Dalam bidang ini, aktivitas manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengendalian berbagai fungsi seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. Dalam manajemen Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang lebih dari sekadar pekerja, melainkan sebagai aset yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuan karyawan sangat diperlukan agar mereka dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya membangun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dinamis dan kuat, yang akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.⁴

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan nama lain dari sumber daya manusia, insani berkaitan dengan kemanusiaan.⁵ Manajemen Sumber Daya Insani dapat dikatakan sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada apa yang diamalkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagai model yang memiliki karakteristik nubuhat (kenabian).⁶

⁴ Syafrizal Helmi Situmorang, Nazaruddin, and Try Wulandami, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jimak* 2, no. Mei (2023): 2809–2406.

⁵ Oleh H Ali Hardana et al., "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI Oleh : H. Ali Hardana Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan" (n.d.): 115–126.

⁶ Jenita Firmansyah Hamdan, Nawatim Sri, Aulia Roby, Zamora, HS Sufyati, Mardani Aji Dede, Farianti Tsanya wieke, Sukarnoto Toto, Arumingtyas Fida, Wirnani Endra, Susiati Asriani, Pratama Gama, Pratama Arie Fidya, Indarto Lily Stefani, Azifah Nur, *Teori Dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia*, n.d.

Arjuna Collection, sebuah perusahaan konveksi mukena yang berlokasi di Kabupaten Tasikmalaya, dipilih sebagai objek penelitian karena dinilai telah menerapkan prinsip-prinsip etis dalam pengelolaan usahanya. Perusahaan ini memiliki kontribusi dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dan telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Lokasi perusahaan yang berada di wilayah dengan mayoritas penduduk Muslim menambah relevansi untuk mengkaji bagaimana nilai-nilai syariah diinternalisasikan dalam lingkungan kerjanya.

Namun, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan sejumlah permasalahan terkait dengan implementasi nilai-nilai syariah dalam manajemen SDM di perusahaan tersebut. Beberapa di antaranya adalah masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketidakteraturan dalam pelaksanaan ibadah seperti sholat yang tertunda, serta kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap hasil kerja yang memadai. Selain itu, ditemukan juga beberapa kasus yang mencerminkan lemahnya nilai kejujuran, seperti penyalahgunaan bahan produksi dan ketidaksesuaian laporan kerja. Kerja sama tim pun dinilai belum optimal, karena ada karyawan yang enggan membantu rekan kerja yang membutuhkan. Dalam aspek etika dan sopan santun, masih terdapat celah dalam hubungan antara karyawan dan atasan, maupun antar sesama karyawan.

Fenomena-fenomena tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai syariah yang ideal dengan praktik manajerial di lapangan. Padahal, penerapan nilai-nilai syariah secara konsisten dalam MSDI diyakini dapat memperkuat loyalitas, meningkatkan kinerja, serta menciptakan

lingkungan kerja yang harmonis. Nilai-nilai seperti keadilan dalam pengupahan, musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta tanggung jawab terhadap tugas kerja merupakan komponen penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berkah.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana nilai-nilai syariah diterapkan dalam praktik MSDI di Arjuna Collection. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas penerapan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan SDM di sektor konveksi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi dalam membangun sistem MSDI berbasis syariah yang tidak hanya sesuai dengan ajaran Islam, tetapi juga relevan dan aplikatif dalam dunia kerja modern. Dengan begitu, penelitian ini dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, profesional, dan seimbang antara tuntutan duniawi dan ukhrawi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan nilai-nilai syariah dalam manajemen MSDI di industri konveksi arjuna collections, dengan judul penelitian "Analisis penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia pada industri konveksi (studi kasus pada arjuna collection di Tasikmalaya).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemen MSDI di Arjuna Collection Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Untuk mengetahui penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemen MSDI di Arjuna Collection Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoretis

a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks ekonomi syariah. Khususnya, penelitian ini memperkaya teori dan konsep mengenai bagaimana nilai-nilai syariah diterapkan dalam pengelolaan MSDI di industri konveksi, sebuah sektor yang jarang diteliti dalam literatur syariah.

b. Kontribusi Terhadap Studi Syariah

Penelitian ini memberikan perspektif baru tentang penerapan syariah dalam dunia usaha, terutama di sektor konveksi. Kajian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan model atau pendekatan

syariah dalam pengelolaan MSDI, yang belum banyak dijelaskan dalam literatur ekonomi Islam kontemporer.

c. Referensi Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut yang ingin mengkaji penerapan nilai-nilai syariah dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia di sektor industri lainnya, baik skala kecil, menengah, maupun besar.

2) Kegunaan Praktis

a. Panduan Bagi Praktisi Industri Konveksi

Bagi pengusaha dan manajer MSDI di sektor konveksi, penelitian ini dapat memberikan panduan mengenai bagaimana menerapkan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan MSDI secara efektif. Dengan memahami praktik-praktik yang sesuai syariah, pelaku usaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkah.

b. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Dengan penerapan manajemen MSDI berbasis syariah, perusahaan dapat menciptakan kesejahteraan karyawan yang lebih baik melalui prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan transparansi. Penerapan nilai-nilai ini berpotensi meningkatkan loyalitas, produktivitas, serta harmonisasi hubungan antara karyawan dan manajemen.

c. Meningkatkan Reputasi Perusahaan

Perusahaan yang menerapkan nilai-nilai syariah dalam manajemen MSDI berpeluang memiliki reputasi positif di mata konsumen, mitra bisnis, dan masyarakat luas, khususnya di kalangan komunitas yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah. Hal ini dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam bisnis dan menarik minat konsumen yang peduli dengan aspek etika.

d. Menjadi Model bagi Industri Lain

Penerapan nilai-nilai syariah yang berhasil di Arjuna Collection dapat menjadi model atau contoh bagi perusahaan konveksi lain, baik di wilayah Tasikmalaya maupun di daerah lain yang ingin mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dalam operasional bisnis mereka, terutama dalam pengelolaan MSD