

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

a. Pengertian dan Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah suatu disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki individu secara optimal. Tujuannya adalah untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁷ Dalam Islam, Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) berlandaskan pada konsep bahwa karyawan adalah makhluk manusiawi, bukan sekadar mesin atau sumber keuntungan, serta menempatkan spiritualitas sebagai elemen utama. Sumber Daya Insani (SDI) mencakup individu yang memberikan pemikiran serta melaksanakan berbagai tugas guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.⁸

Sumber Daya Insani (SDI) telah disebutkan dalam QS. Al-Baqarah: 30, yang menggambarkan manusia sebagai khalifah di bumi. Hal ini kemudian dipertegas dalam QS. Shad: 26,

⁷ Jeni Devi Anjelina et al., “Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil,” *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2021): 117–142.

⁸ Ari Prasetyo, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Surabaya: Airlangga University, 2023).

"(Ingatlah) Ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, 'Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, 'Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyulkan nama-Mu?' Dia berfirman, 'Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui'." (QS. Al-Baqarah: 30).

"(Allah berfirman,) 'Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.'" (QS. Shad: 26).

b. Ruang Lingkup MSDM

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan karyawan dalam suatu organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Russel dan Bernadin yang dikutip oleh, *"...all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function."*⁹. Secara umum, kegiatan-kegiatan MSDM meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan tunjangan,

⁹ Nany Kurniawan, Bayu Hartono, Sri KOsasih Putra, Suria Alamsyah Yuliyanti, Eka Arianty, Desy Sumiati Metris, Diksi Librianty, *Penerbit PT Kimshafi Alung Cipta* (Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta, n.d.).

pemeliharaan hubungan kerja,¹⁰. Kegiatan MSDM tersebut t dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2011) sebagai berikut:¹¹

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM berfokus pada serangkaian langkah strategis yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dalam perusahaan, baik dari segi jumlah, kualifikasi, maupun penempatannya, sehingga setiap posisi, jabatan, dan tugas dapat terisi dengan orang yang tepat pada waktu yang tepat. Terdapat beberapa langkah yang perlu diperhatikan saat perencanaan sumber daya manusia seperti; perencanaan untuk kebutuhan masa depan, perencanaan untuk keseimbangan masa depan, perencanaan untuk pengadaan dan seleksi atau pemberhentian sementara, perencanaan untuk pengembangan.¹²

b) Rekrutmen dan Sekelsi

Rekrutmen pada dasarnya adalah proses untuk mencari dan menarik sebanyak mungkin pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kemampuan. Tujuannya agar perusahaan bisa mendapatkan calon karyawan terbaik dari yang paling potensial

Proses rekrutmen bisa berasal dari dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal:

- 1) Sumber internal adalah calon karyawan yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Contohnya, perusahaan membuka lowongan untuk jabatan tertentu kepada para karyawan yang sudah bekerja

¹⁰ Jauvani Ella Rival, Veithzal Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta Utara: PT RajaGrafindo Persada, 2009).

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

(dikenal dengan *job posting*). Bisa juga dengan cara memindahkan atau meminjamkan karyawan dari divisi lain (*perbantuan pekerja*).

- 2) Sumber eksternal adalah calon karyawan dari luar perusahaan. Di dalam negeri, perusahaan bisa mencari pelamar melalui orang yang datang langsung (*walk-in*), mengirim lamaran tertulis (*write-in*), rekomendasi dari karyawan, iklan lowongan kerja, lembaga tenaga kerja, atau jasa rekrutmen lainnya.
- 3) Rekrutmen internasional (luar negeri), perusahaan bisa bekerja sama dengan lembaga pencari tenaga profesional (*professional search firm*), institusi pendidikan, organisasi buruh, militer, hingga program pelatihan dari pemerintah atau komunitas.

Sementara seleksi, dilakukan setelah proses rekrutmen, yaitu saat perusahaan sudah menerima banyak lamaran. Pada tahap ini, perusahaan akan memilih siapa saja yang paling cocok dan layak untuk diterima sebagai karyawan. adapun beberapa metode yang biasa digunakan dalam proses seleksi antara lain: Surat rekomendasi, Formulir lamaran kerja, Tes kemampuan atau tes potensi akademik (TPA), Tes kepribadian, Tes psikologi, Wawancara, Assessment center (simulasi kerja), Tes narkoba, Tes kejujuran, Analisis tulisan tangan

c) Pelatihan dan pengembangan karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah perilaku karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan ini berfokus pada peningkatan keahlian dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang sedang diemban. Tujuan utama dari pelatihan adalah menciptakan perubahan positif dalam perilaku peserta, yang dapat berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun perilaku kerja secara keseluruhan. Perubahan tersebut dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek utama, yaitu psikomotorik (kemampuan fisik atau teknis), afektif (sikap dan motivasi), dan kognitif (pengetahuan dan kemampuan berpikir).

Pelatihan memiliki berbagai manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, pelatihan dapat membantu mereka dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan lebih baik, meningkatkan rasa percaya diri serta dorongan untuk berkembang, serta mengatasi stres, tekanan, dan konflik yang mungkin muncul dalam pekerjaan. Selain itu, pelatihan juga memberikan tambahan wawasan dalam kepemimpinan, komunikasi, serta menumbuhkan rasa puas dalam bekerja dan pengakuan atas kinerja mereka. Pelatihan juga membantu karyawan mendekati tujuan pribadi mereka sambil meningkatkan kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Sementara itu, bagi perusahaan, pelatihan dapat memberikan dampak positif seperti peningkatan produktivitas dan keuntungan, pengembangan keahlian kerja di seluruh tingkatan organisasi, serta

meningkatkan semangat kerja dan pemahaman karyawan terhadap tujuan perusahaan. Pelatihan juga berperan dalam membentuk citra perusahaan yang lebih baik, menciptakan suasana kerja yang terbuka dan penuh kepercayaan, mempererat hubungan antara atasan dan bawahan, serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

d) Kompensasi dan tunjangan

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Secara umum, kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup pembayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi, yang diberikan secara langsung kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung, atau yang sering disebut dengan tunjangan, meliputi berbagai bentuk imbalan tambahan yang tidak dibayarkan secara langsung, seperti liburan berbayar, asuransi kesehatan, fasilitas penitipan anak, atau layanan keagamaan.

Gaji adalah bentuk kompensasi tetap yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang mereka sumbangkan dalam menjalankan tugas dan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Gaji biasanya diterima secara rutin dan jumlahnya tetap. Berbeda dengan itu, upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, hasil produksi, atau layanan yang diberikan,

sehingga besarnya upah bisa berubah-ubah tergantung pada kinerja atau output yang dihasilkan. Selain itu, ada juga insentif, yaitu bentuk penghargaan finansial yang diberikan jika karyawan bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif ini termasuk dalam kompensasi langsung, namun berbeda dari gaji dan upah karena bersifat variatif dan bergantung pada pencapaian kerja individu, yang biasa dikenal dengan sistem kompensasi berbasis kinerja (*pay for performance*).

e) Pemeliharaan Hubungan Pekerja

Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan profitabilitas perusahaan serta membentuk sikap karyawan yang lebih positif terhadap tujuan organisasi. Melalui pelatihan, pengetahuan dan keterampilan kerja di semua tingkatan dapat ditingkatkan, moral sumber daya manusia diperbaiki, dan pemahaman karyawan terhadap visi dan misi perusahaan semakin kuat. Selain itu, pelatihan juga membantu perusahaan membentuk citra yang lebih profesional dan terpercaya, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang didasari oleh keterbukaan, kepercayaan, dan keaslian hubungan. Hal ini berkontribusi pada terciptanya hubungan yang lebih baik antara atasan dan bawahan serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan perusahaan secara keseluruhan.

Sementara itu, serikat pekerja adalah suatu sistem sosial terbuka yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan kerap dipengaruhi oleh kondisi eksternal. Serikat pekerja menjadi wadah penting bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam dinamika perusahaan. Peran serikat

pekerja sangat penting, antara lain dalam memperjuangkan kompensasi yang layak, menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, menjamin hak-hak karyawan secara adil, serta memberikan perlindungan terhadap perlakuan tidak adil dari pihak manajemen. Keberadaan serikat pekerja juga membantu karyawan mencapai kepuasan kerja dan memberikan peluang bagi mereka untuk berprestasi di lingkungan kerja yang sehat dan adil.

2. Nilai-nilai Syariah dalam Manajemen SDM

a. Definisi Nilai-Nilai Syariah dalam Konteks Bisnis dan Manajemen

Bisnis berbasis syariah merupakan aktivitas ekonomi yang dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam. Setiap individu yang menjalankan bisnis ini harus memastikan bahwa cara mereka memperoleh dan menggunakan kekayaan selalu sejalan dengan hukum syariah, yang mengatur tentang halal dan haram. Dalam bisnis syariah, konsep tauhid uluhiyah menekankan pentingnya berserah diri kepada Allah SWT. Dengan melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah, seseorang akan senantiasa bekerja dengan penuh keikhlasan. Hal ini membuat setiap aktivitas bisnis menjadi lebih bermakna, tidak hanya sekadar mencari keuntungan duniawi, tetapi juga untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Dengan dasar ini, seseorang dituntut untuk selalu berpegang pada prinsip bahwa hasil akhir dari setiap usaha sepenuhnya diserahkan kepada SWT. Pandangan ini mendorong pelaku bisnis untuk selalu menjalankan usaha mereka dengan etika yang tinggi dan niat yang tulus.¹³

¹³ M Jannah, P Nirmala, and R Meirisa, "Urgensi Implementasi Bisnis Syariah Islam Di Indonesia," *Religion: Jurnal Agama ...* 1 (2023): 193–207.

Bisnis merupakan komponen vital dalam aktivitas ekonomi yang berperan besar dalam pemenuhan kebutuhan hidup manusia. Setiap harinya, jutaan individu terlibat dalam berbagai bentuk kegiatan bisnis, baik sebagai produsen, perantara, maupun konsumen. Aktivitas bisnis tidak hanya sebatas jual beli atau produksi, melainkan juga melibatkan beragam proses seperti pertukaran barang dan jasa, pemasaran, penggunaan tenaga kerja, hingga interaksi antar manusia dengan tujuan utama mendapatkan keuntungan. Peran bisnis tidak hanya berdampak pada individu secara langsung, namun juga menyentuh aspek sosial, regional, nasional, hingga internasional. Dalam setiap aspek operasionalnya, bisnis menuntut adanya hubungan yang erat dan saling membutuhkan antara pelaku usaha dan konsumen. Dalam pandangan Islam, bisnis memiliki pengertian yang lebih mendalam, yakni sebagai serangkaian kegiatan ekonomi yang melibatkan berbagai bentuk transaksi dan kepemilikan harta tanpa batasan tertentu terkait jumlah kekayaan yang boleh dimiliki atau keuntungan yang diperoleh. Namun, Islam memberikan batasan yang jelas terkait cara perolehan dan penggunaan harta. Setiap kegiatan bisnis harus sesuai dengan aturan halal dan haram, yang menjadi pedoman utama dalam mengelola usaha. Prinsip ini bertujuan untuk menjaga agar setiap keuntungan yang diperoleh berasal dari cara yang diperbolehkan secara syariat, serta menghindari segala bentuk eksploitasi atau ketidakadilan. Dengan demikian, bisnis dalam Islam bukan hanya bertujuan untuk mendapatkan profit, tetapi juga memastikan bahwa setiap proses yang

dilalui mengikuti aturan etika yang baik dan tidak melanggar nilai-nilai moral atau agama yang dianut.¹⁴

b. Nilai Islam

Nilai agama adalah prinsip-prinsip yang dianggap benar dan penting oleh orang-orang yang memeluk suatu agama. Nilai-nilai ini dibagi menjadi tiga jenis utama, yaitu nilai moral, nilai spiritual, dan nilai sosial. Nilai moral mengajarkan untuk melakukan hal-hal baik dan menghindari perbuatan buruk. Nilai spiritual membantu seseorang agar lebih dekat dengan Tuhan. Sementara itu, nilai sosial mengatur hubungan baik antar sesama manusia.

1. Nilai Etis, berkaitan dengan tindakan yang baik dan buruk dalam kehidupan manusia. Contoh nilai etis adalah kebaikan, kasih sayang, dan ketulusan hati.
2. Nilai Sosial, membantu menjaga persatuan dan stabilitas dalam masyarakat. Contohnya seperti saling menghormati, memaafkan, membantu sesama, tidak iri, tidak marah berlebihan, tidak berbohong, tidak mengintip atau mencemarkan nama orang lain, tidak curiga berlebihan, dan tidak sombong.
3. Nilai Administratif, berkaitan dengan sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam mengelola organisasi atau pekerjaan. Contohnya seperti bertanggung jawab, terbuka dalam berdiskusi, menepati janji, bersikap adil, bekerja keras, jujur, dapat dipercaya, menghindari nepotisme dan diskriminasi, serta bisa bekerja sama.

¹⁴ Maulida, Novita, and Siti Femilivia Aisyah, "Etika Bisnis Islam Implementasin Prinsip Keadilan Dan Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Syariah," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* (2024).

4. Nilai Bisnis, mengatur bagaimana seseorang seharusnya bersikap dalam dunia usaha atau perdagangan. Contoh nilai bisnis termasuk menghindari riba (bunga), tidak curang, tidak berdagang barang haram, tidak menggunakan kata-kata kasar, tidak memonopoli pasar, tidak menyembunyikan barang untuk menaikkan harga, serta menjaga kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan menepati janji sesuai waktu yang ditentukan.
 5. Nilai Kesejahteraan, berhubungan dengan cara seseorang mengejar kehidupan yang sejahtera dan bahagia. Contohnya seperti rajin bekerja, disiplin, sabar, merasa cukup, hidup sederhana, setia, jujur, dan tulus.
 6. Nilai Penemuan, menekankan pentingnya mencari kebenaran dan pengetahuan agar bisa menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Hal ini mendorong kita untuk terus belajar dan berpikir secara ilmiah,
 7. Nilai Humanistik, berkaitan dengan keadilan sosial, politik, dan ekonomi yang merata bagi semua orang. Contoh nilai ini termasuk kesetaraan, kerendahan hati, niat baik kepada semua orang, dan menghargai semua manusia tanpa membedakan.
- c. Nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan Praktik Bisnis dan Manajemen
- Terdapat beberapa nilai-nilai islam yang berkaitan dengan praktik bisnis serta manajemen. Nilai-nilai tersebut diantaranya nilai tauhid,

nkhalifah, keadilan, persaudaraan, ihsan, serta musyawarah.¹⁵ Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tauhid adalah keyakinan dalam diri manusia bahwa Allah SWT adalah Esa (satu) dan tidak ada satupun sekutu bagi-Nya.
2. Khalifah adalah manusia merupakan penguasa, pengelola, dan pemakmur di muka bumi.
3. Keadilan adalah menyelaraskan segala sesuatu sehingga tidak terjadi ketimpangan antara satu aspek dengan yang lainnya.
4. Persaudaraan Dalam islam persaudaraan atau ukhuwwah harus lah dibangun karena Allah SWT dan saling mencintai satu sama lain dalam urusan kebaikan dunia dan akhirat. Berikut sabda Rasulullah (dalam Shalih, 2005) “Kalian tidak akan masuk surga sampai kalian beriman dan tidaklah kalian beriman sampai kalian saling mencintai.”
5. Ihsan bahasa berarti baik, ihsan merupakan segala kegiatan manusia dengan mengharap ridha Allah SWT secara sepenuh hati seolah-olah Allah selalu melihat dan mengawasinya.
6. Musyawarah adalah mendengarkan pendapat dari orang lain dan kemudian mempertimbangkanya dalam mengambil suatu keputusan. Terjemahan Quran Surat Ali Imran (51): 159 “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah

¹⁵ Izzah Isti'adzah and Fuad Mas'ud, “PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pebisnis Muslim Pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan),” *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 2 (2017): 1–14.

mereka menjauhkan diri dari sekitarmu Karena itu maafkan lah mereka dan mohon kanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawara hal dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakal kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

7. Industri Konveksi di Indonesia

Industri konveksi memiliki peranan penting dalam perekonomian masyarakat, karena mampu memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan pendapatan dan kesempatan kerja. Sebagai salah satu cabang dari industri pakaian, usaha konveksi berfokus pada produksi massal pakaian yang dibuat sesuai pesanan konsumen (*make to order*). Artinya, produk yang dihasilkan berdasarkan permintaan spesifik konsumen baik dalam hal desain, ukuran, maupun jumlah. Sistem ini memungkinkan usaha konveksi untuk memenuhi kebutuhan pasar yang variatif, sekaligus memastikan produksi yang efisien dan tepat guna. Banyak pengusaha yang melihat usaha ini sebagai peluang bisnis yang menguntungkan, karena modal yang dibutuhkan relatif terjangkau, proses produksi yang tidak terlalu rumit, serta dapat dilakukan dalam skala kecil maupun besar. Dengan perkembangan industri mode dan kebutuhan pakaian yang terus meningkat, peluang usaha konveksi menjadi semakin besar dan menjanjikan. Popularitas industri konveksi juga didukung oleh beberapa faktor kunci, salah satunya adalah sifat dasar pakaian sebagai kebutuhan primer manusia. Setiap orang memerlukan pakaian, baik untuk aktivitas sehari-hari maupun untuk keperluan khusus, sehingga permintaan akan produk ini selalu ada dan cenderung stabil. Di samping itu, usaha konveksi juga memiliki pangsa

pasar yang jelas dengan permintaan yang terus meningkat. Kondisi ini menjadikan usaha konveksi memiliki potensi yang sangat besar untuk terus berkembang dan mendatangkan keuntungan bagi para pelaku usahanya.¹⁶

Bidang usaha konveksi termasuk dalam kategori usaha mikro yang cukup populer di berbagai wilayah, khususnya di Tasikmalaya. Usaha ini telah berkembang dan tersebar hampir di setiap sudut daerah, menciptakan lapangan kerja serta mendukung perekonomian lokal. Kepopuleran industri konveksi ini tidak lepas dari karakteristik produk yang dihasilkan, yakni pakaian, yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Karena pakaian adalah kebutuhan primer, permintaan terhadap produk konveksi selalu ada, sehingga industri ini memiliki prospek yang stabil dalam jangka panjang. Tasikmalaya, dengan banyaknya pengusaha konveksi, menjadi salah satu pusat produksi yang menopang distribusi pakaian ke berbagai wilayah. Selain itu, popularitas usaha konveksi juga didorong oleh rendahnya hambatan untuk memulai usaha ini. Modal yang dibutuhkan relatif kecil, dan keterampilan teknis yang diperlukan juga tidak terlalu rumit, sehingga banyak orang yang dapat dengan mudah terjun ke dalam bisnis ini. Faktor-faktor tersebut menjadikan usaha konveksi sebagai pilihan yang menarik, terutama bagi masyarakat dengan modal terbatas namun memiliki semangat berwirausaha. Tidak heran jika usaha ini terus berkembang dan bertahan di tengah persaingan usaha, karena fleksibilitas dan

¹⁶ Debora Decynthia Saragih and Wido Prananing Tyas, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Usaha Industri Konveksi Berbasis Rumah Di Kelurahan Tingkir Lor," *Teknik* 41, no. 1 (2020): 78–91.

skalabilitasnya memungkinkan pengusaha kecil untuk tumbuh dan beradaptasi dengan kondisi pasar.¹⁷

B. Studi Terdahulu

Penelitian yang berjudul “Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus)” mengkaji penerapan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia di UMKM, khususnya UD Setia yang bergerak di bidang konveksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sejauh mana prinsip syariah, seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial, diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang bersifat konvensional. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengelolaan sumber daya manusia di UD Setia terbilang sederhana, prinsip syariah tetap diintegrasikan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan kompensasi, menunjukkan bahwa syariah dapat diterapkan di lingkungan bisnis yang tidak berlabel Islam. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada tujuan untuk mengidentifikasi implementasi nilai syariah dalam manajemen SDM dan menunjukkan relevansi prinsip-prinsip tersebut dalam konteks bisnis. Namun, perbedaannya terdapat pada lokasi dan konteks industri yang

¹⁷ M Mumu, D Nurjamil, and D Anwar, “Pelatihan Pengelolaan Keuangan Bagi Usaha Rumahan Konveksi Jaket Di Tasikmalaya,” *BERNAS: Jurnal Pengabdian ...* 4, no. 2 (2023): 1710–1717.

diteliti, serta mungkin terdapat variasi dalam detail penerapan dan temuan yang terkait dengan pengelolaan SDM di masing-masing perusahaan.¹⁸

Penelitian yang berjudul “Analisis Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Syariah Di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia” bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen yang diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia berdasarkan prinsip syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang fokus pada perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tadika Tahfiz Nur Furqan menghadapi tantangan dalam merekrut karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan dan menggunakan strategi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan multidisiplin karyawan. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, kedua penelitian sama-sama menyoroti pentingnya penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemen SDM. Namun, perbedaannya terletak pada konteks industrinya. Penelitian di Tadika Tahfiz Nur Furqan berfokus pada institusi pendidikan dengan tantangan multidisiplin, sementara penelitian di Arjuna Collection lebih berkaitan dengan industri konveksi, yang kemungkinan menghadapi tantangan berbeda terkait dengan produksi dan pemasaran. Kedua penelitian ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM, tetapi dengan pendekatan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan sektoral masing-masing.¹⁹

¹⁸ Mustaqim, “PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Di Kudus).”

¹⁹ Universitas Muhammadiyah and Sumatera Utara, “1 , 2 1,2” 9, no. 204 (2024): 1448–1458.

Penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Umkm Konveksi Bordir Di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus” bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia di UMKM konveksi bordir, yang mencakup enam variabel, yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan keselamatan serta kesehatan kerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan jumlah sampel 125 pemilik usaha. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar variabel berada dalam kategori baik, kecuali pengembangan karir yang berada dalam kategori cukup baik. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berjudul "Analisis Penerapan Nilai-Nilai Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Industri Konveksi (Studi pada Arjuna Collection di Tasikmalaya)" juga meneliti manajemen SDM dalam industri konveksi, tetapi fokusnya pada penerapan nilai-nilai syariah. Kedua penelitian memiliki persamaan dalam mengkaji aspek SDM, seperti pengadaan tenaga kerja, namun berbeda dari segi pendekatan, di mana penelitian penulis lebih menitikberatkan pada implementasi nilai syariah, sedangkan penelitian ini lebih umum mengkaji fungsi manajemen SDM. Perbedaan lain terletak pada konteks studi. Penelitian ini meneliti UMKM di Kabupaten Kudus dengan fokus pada tantangan SDM yang dihadapi usaha bordir konveksi secara umum, sementara penelitian penulis fokus pada satu perusahaan spesifik di Tasikmalaya. Selain itu, pendekatan syariah yang digunakan dalam penelitian

penulis memberikan perspektif nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, yang tidak ditemukan pada penelitian ini.²⁰

Berdasarkan ketiga studi terdahulu di atas terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. adapun perbedaan tersebut di uraikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Aspek perbandingan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian ini
Judul penelitian	Prinsip Syariah dalam Manajemen SDM (UD Setia)	Analisis Strategi Peningkatan MSDI Perspektif Syariah (Tadika Nur Furqan)	Penerapan Manajemen SDM pada UMKM Konveksi Bordir	Analisis Penerapan Nilai-Nilai Syariah dalam MSDM (Arjuna Collection)
Fokus utama	Implementasi prinsip syariah dalam rekrutmen, seleksi, dan kompensasi	Strategi pengelolaan SDM berbasis syariah dalam pendidilakan	Evaluasi umum fung si-fungsi manajemen SDM (6 Variabel)	Penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemen SDM secara menyeluruh

²⁰ KHANZA JASMINE, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM KONVEKSI BORDIR DI KECAMATAN GEBOG KABUPATEN KUDUS," *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu* (2014).

Aspek perbandingan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian ini
Pendekatan Penelitian	Kualitatif (wawancara, observasi, dokumentasi)	Kualitatif (studi kasus)	Kuantitatif-deskriptif (125 responden)	Kualitatif deskriptif
Konteks Industri	UMKM konveksi (non-Islamic label)	Institusi pendidikan Islam (Tahfiz)	UMKM konveksi bordir	UMKM konveksi mukena
Lokasi	Kudus, Jawa Tengah	Malaysia	Gebog, kudus	Tasikmalaya, jawa barat
Perspektif Syariah	Ditekankan, meskipun perusahaan tidak berlabel Islami	Diutamakan, sebagai bagian dari nilai lembaga pendidikan Islam	Tidak menggunakan pendekatan syariah	Fokus utama pada nilai-nilai syariah: keadilan, amanah, tanggung jawab sosial, dll.
Objek Studi	Satu perusahaan (UD Setia)	Satu institusi pendidikan (Nur Furqan)	125 pelaku usaha bordir konveksi	Satu perusahaan konveksi: Arjuna Collection
Unsur SDM yang Dikaji	Rekrutmen, seleksi, kompensasi	Perekrutan, seleksi, pelatihan	Enam fungsi SDM (termasuk K3 dan	Nilai-nilai syariah dalam

Aspek perbandingan	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian ini
			pengembangan karir)	semua aspek pengelolaan SDM

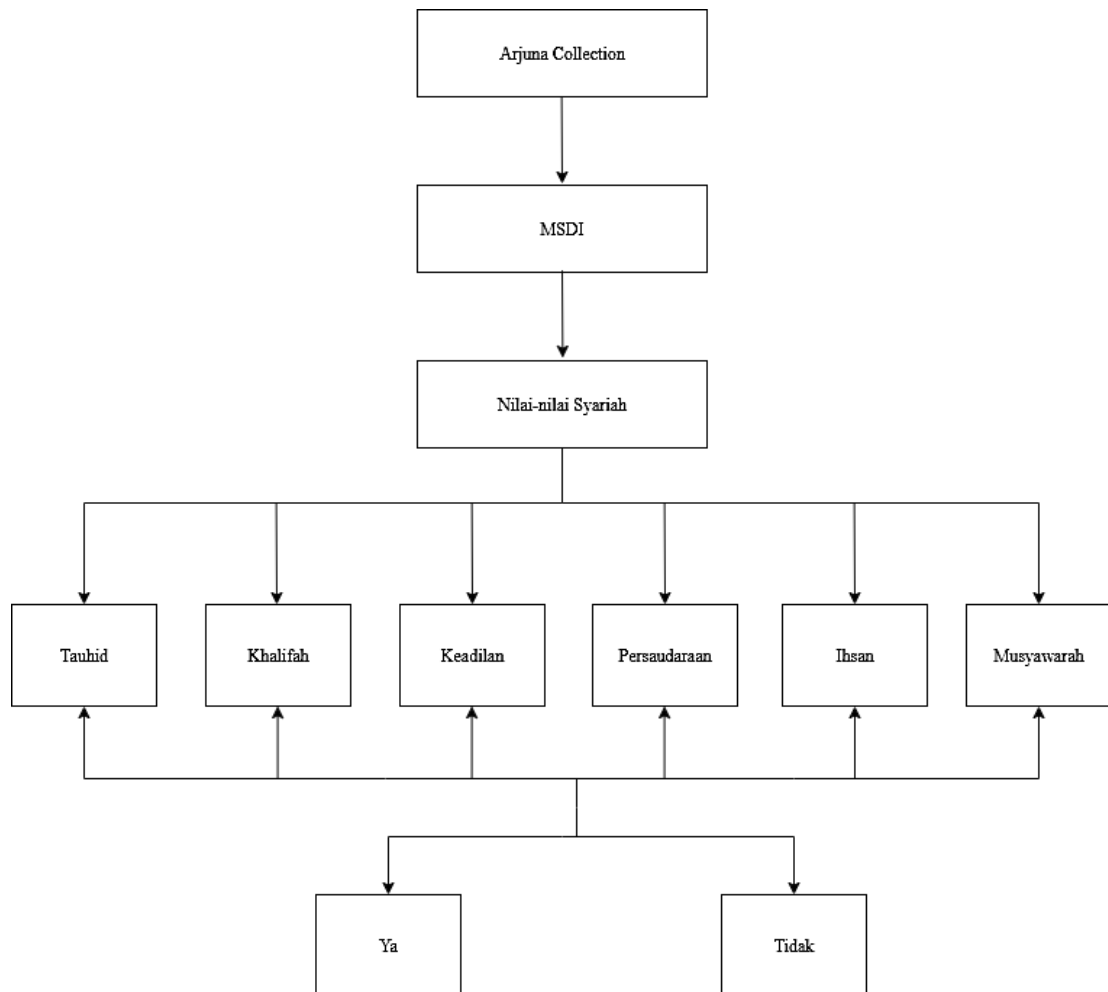
C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana nilai-nilai syariah diterapkan dalam praktik Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) pada industri konveksi Arjuna Collection di Tasikmalaya. MSDI merupakan suatu pendekatan manajerial yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset strategis perusahaan. Dalam konteks ini, penilaian terhadap MSDI dilakukan dengan menggunakan perspektif Islam, yaitu berdasarkan nilai-nilai syariah yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Objek utama dalam penelitian ini adalah Arjuna Collection, sebuah industri konveksi yang menjadi ruang lingkup kajian. Fokus kajian diarahkan pada praktik-praktik MSDI di perusahaan tersebut, mencakup aspek perencanaan SDI, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja dan hubungan kerja. Untuk mengukur penerapan nilai-nilai Islam dalam MSDI, digunakan enam indikator utama sebagai representasi dari nilai-nilai syariah, yaitu:

1. Tauhid, yang merefleksikan keyakinan akan keesaan Allah SWT dan menjadi landasan spiritual dalam setiap aktivitas kerja.
2. Khalifah, yang menunjukkan tanggung jawab manusia sebagai wakil Allah SWT di muka bumi untuk mengelola dan memimpin secara amanah.
3. Keadilan, yaitu perlakuan yang seimbang dan tidak diskriminatif dalam proses manajerial SDI.
4. Persaudaraan (Ukhuwwah), yakni terbangunnya hubungan sosial yang harmonis, kerja sama, dan rasa saling memiliki antarpegawai.
5. Ihsan, yang mencerminkan semangat bekerja secara optimal dengan kesadaran bahwa Allah SWT selalu mengawasi.
6. Musyawarah, yaitu pengambilan keputusan yang dilakukan secara partisipatif dan menghargai pendapat semua pihak.

Melalui enam nilai tersebut, peneliti menilai bagaimana Arjuna Collection menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya insani. Hasil dari analisis ini akan menunjukkan apakah penerapan nilai-nilai syariah dalam MSDI telah sesuai (“Ya”) atau belum/tidak sesuai (“Tidak”) dengan prinsip-prinsip syariah yang ideal.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran