

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI PADA UMKM DI KOTA LANGSA

Mastura

Institut Agama Islam Negeri Langsa

Keyword:

*Islamic Management,
human resources*

Artikel History:

Submitted: Jun 21, 2022

Accepted: Jun 30, 2024

Published: Jun 30, 2024

* Corresponding author

e-mail:

mastura@iainlangsa.ac.id

Abstract

Implementing Islamic human resource management in micro, small and medium enterprises can be a strategic step to improve business performance, strengthen relationships between employees, and increase positive contributions to society. However, this is not followed by micro, small and medium enterprises in implementing Islamic human resource management. Micro, small and medium enterprises still have obstacles in implementing Islamic human resource management. The aim of this research is to find out how Islamic human resource management is implemented in micro, small and medium enterprises in Langsa city and the obstacles in implementing it. This research is qualitative research whose research subjects are micro, small and medium enterprises. The research results show that micro, small and medium enterprise owners have basically implemented Islamic human resource management which consists of recruitment, selection, training and development as well as performance assessment and compensation. The obstacles faced in implementing Islamic human resource management according to micro, small and medium enterprises are lack of understanding, unavailability of budget, lack of training on Islamic human resource management. The findings of this research can support improving business performance, as well as provide direction for decision makers, business practitioners and policy formulators.

Abstrak

Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada UMKM dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis, memperkuat hubungan antar pegawai, dan meningkatkan kontribusi positif terhadap masyarakat. Namun, hal ini tidak diikuti oleh UMKM dalam menerapkan MSDM Islami. Pelaku UMKM masih memiliki hambatan dalam menerapkan MSDM Islami. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia Islami pada UMKM di kota Langsa dan hambatan-hambatan dalam menerapkannya. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang subjek penelitiannya adalah pelaku UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilik UMKM pada dasarnya sudah menerapkan MSDM Islami yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja dan kompensasi. Hambatan yang dihadapi dalam penerapan MSDM Islami menurut para pelaku UMKM adalah kurangnya pemahaman, tidak tersedianya anggaran, minimnya pelatihan tentang manajemen sumber daya manusia Islami. Temuan penelitian ini dapat mendukung peningkatan kinerja bisnis, serta memberikan arahan bagi pengambilan keputusan, praktisi bisnis, dan perumus kebijakan.

Kata Kunci: Manajemen Islami, sumber daya manusia



PENDAHULUAN

Peranan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) pada pertumbuhan ekonomi di suatu negara sangat penting. Peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur krusial dalam memastikan kelangsungan dan perkembangan UMKM. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai potensi yang tidak hanya menjadi aset, tetapi juga berfungsi sebagai modal non-finansial dalam struktur organisasi bisnis. Aset ini dapat diwujudkan menjadi kekuatan nyata, baik secara fisik maupun non-fisik, yang mendukung keberadaan organisasi. Manajemen adalah salah satu cabang ilmu ekonomi yang memiliki peran penting dalam keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya perusahaan, sehingga mencapai hasil yang optimal. (Anissetya et al., 2023; Kismawadi, 2023)

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis syariah menekankan penerapan prinsip-prinsip syariah dalam aktivitas manajemen. Prinsip-prinsip ini berasal dari *maqhasid syariah* dan didasarkan pada lima prinsip dasar dalam kaidah fikih (*qawaid al-khams*). Dalam praktiknya, prinsip MSDM tidak berbeda dengan prinsip-prinsip dalam kegiatan Islam. Prinsip-prinsip tersebut mencakup amanah, kepemilikan terbatas, kerjasama dalam kebaikan, tanggung jawab sosial, kepemilikan bersama, distribusi ekonomi, dan keadilan. (Mustaqim, 2016).

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui empat aspek, yaitu : Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, serta Penilaian Kinerja dan Kompensasi (Anissetya et al., 2023). Berdasarkan observasi didapatkan bahwa dalam hal perekrutan dan seleksi tenaga kerja para pelaku UMKM merekrut karyawan sesuai dengan harapan mereka, meskipun masih ada beberapa pelaku UMKM yang melakukan proses perekrutan secara tertutup. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan ibu Aminah pemilik usaha supermarket, beliau mengatakan bahwa “*pekerja yang bekerja disini adalah orang yang saya kenal, dan saya dalam perekrutan karyawan saya lakukan secara tertutup*”.

Seharusnya dalam hal ini, Semua proses rekrutmen harus dilakukan secara adil dan transparan untuk semua pelamar. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, mencakup kualifikasi pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dilakukan, dan besaran gaji yang akan diberikan (Rivai Veithzal,

2009). Tujuannya adalah untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berpotensi, jujur, disiplin, serta mampu bekerja sama baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja lainnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 26.

Sumber daya manusia adalah kekuatan utama dalam mengelola semua sumber daya yang ada di bumi, karena pada dasarnya semua ciptaan Allah di bumi ini diciptakan untuk kesejahteraan umat manusia. Hal ini telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qura'n surah Al-Jatsiyah ayat 13 (A. P. A. I. N. Husna, 2021; Siti makmudah, 2018). Islam sebagai ajaran agama menyediakan panduan komprehensif tentang bagaimana seharusnya sumber daya manusia dikelola dalam sebuah organisasi. Prinsip-prinsip etika, keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan bagi manajemen sumber daya manusia Islami. Oleh karena itu, menerapkan manajemen sumber daya manusia Islami pada UMKM dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis, memperkuat hubungan antar pegawai, dan meningkatkan kontribusi positif terhadap masyarakat. Tidak hanya itu, UMKM seringkali menghadapi tantangan unik, seperti keterbatasan sumber daya dan akses terbatas terhadap teknologi informasi (Mastura et al., 2019).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan dan manajemen karir karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Setiap perusahaan harus memiliki tenaga kerja kompeten dalam membuat keputusan dan kebijakan, serta menjalankan operasional bisnis sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dari pemerintah. Mengadopsi manajemen sumber daya manusia Islami dapat menjadi solusi yang relevan untuk mengatasi tantangan ini, dengan memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Dalam konteks Indonesia, khususnya Provinsi Aceh sebagai wilayah dengan mayoritas penduduk beragama Islam, Nilai-nilai Islam yang kuat di Aceh menciptakan sebuah konteks khusus di mana prinsip-prinsip etika dan manajemen yang berasal dari ajaran Islam dapat diintegrasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami pada UMKM tidak hanya sejalan dengan nilai-nilai lokal, tetapi juga dapat meningkatkan daya saing bisnis di tingkat daerah. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia Islami, UMKM dapat menjadi agen pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi. Meskipun ada peningkatan

kesadaran terhadap pentingnya pendekatan ini, literatur akademis yang mendalam tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami pada UMKM di Aceh masih minim. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan pengetahuan tersebut dengan menganalisis secara cermat tantangan, manfaat, dan hambatan yang mungkin muncul dalam menerapkan pendekatan ini.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang manajemen sumber daya manusia Islami seperti penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2023; Anissetya et al., 2023; Mustaqim, 2016; Ramlah M, 2018; Rezeki & Hasanah, 2023; Trimulato, 2018). Namun, belum ada penelitian yang membahas tentang MSDM Islami pada UMKM. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang MSDM Islami pada UMKM dan fokus pada elemen-elemen manajemen sumber daya manusia Islami yang berdasarkan nilai-nilai Islam. Sehingga, penelitian ini ingin mengisi *gap* tersebut yang mengkaji tentang penerapan MSDM Islami pada UMKM dan hambatan dalam penerapan tersebut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Dua jenis sumber data yang akan dipakai mencakup data primer dan data sekunder (Budiman, 2021; Rois & Suprianto, 2021) Populasi penelitian mencakup semua Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Langsa. Dalam konteks ini, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive sampling* dan *snowball*, Teknik pengumpulan dengan *tri-anggulasi* (gabungan). Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan metode deskriptif analitis.

Kriteria informan dan responden dalam penelitian ini melibatkan pemilik dan pekerja UMKM di Kota Langsa. Lama usahanya minimal 2 tahun Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti memakai jenis wawancara terstruktur, yaitu pertanyaan yang diberikan kepada interviewee telah ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan peneliti memilih wawancara terstruktur agar peneliti dapat berinteraksi lebih mendalam pada pemilik dan pekerja UMKM terkait manajemen sumber daya manusia Islami pada UMKM. Sementara itu, analisis data dilakukan melalui serangkaian tahapan dalam model interaktif, yang melibatkan reduksi data, tampilan data, dan pembuatan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada UMKM di Kota Langsa

Manajemen sumber daya manusia meliputi semua strategi pengelolaan yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini melibatkan serangkaian kebijakan terintegrasi mengenai interaksi antara tenaga kerja dan struktur organisasi (Khalid, 2012; Midesia et al., 2016). Ketika manajemen sumber daya manusia diselaraskan dengan prinsip syariah, maka pendekatan yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sesuai dengan nilai-nilai syariah, terutama dalam hal pengaturan tenaga kerja dan pegawai di lingkungan organisasi. Dalam perspektif syariah, manajemen sumber daya manusia berfokus pada dua dimensi utama tindakan manusia di dunia: muamalah dan ibadah. Tindakan ibadah hanya dapat dilakukan berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang mewajibkan atau memperbolehkannya. Sementara dalam muamalah, segala tindakan dianggap diperbolehkan kecuali ada larangan yang diatur dalam Al-Qur'an dan Hadist (Dayyan & Chalil, 2020).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, ini merujuk pada suatu disiplin ilmu manajemen yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam yang menyeluruh, konsisten, dan dapat didukung oleh bukti empiris. Pendekatan ini mengeksplorasi struktur organisasi yang diilhami oleh prinsip-prinsip alam semesta yang diatur oleh Allah, serta memandang perbedaan struktur sebagai ujian dari Allah SWT. Selain itu, manajemen ini membahas sistem yang harus dirancang sedemikian rupa sehingga mendorong perilaku baik dari para pelakunya. (A. Husna & Latifah, 2018). Sifat yang tercermin dari sumber daya manusia Islami yang baik adalah *siddiq*, *amanah*, *fatanah* dan *tablig*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang ril untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan responden, peneliti mendapatkan bahwa pemilik UMKM sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia secara Islami. Hal ini diungkapkan oleh pemilik *supermarket* “*Secara keseluruhan saya sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia secara Islam meskipun saya tidak tau secara detail tentang manajemen sumber daya manusia yang Islami. Yang saya terapkan disini contohnya dalam hal kejujuran, keadilan, tanggung jawab (amanah) serta saya mengajarkan kepada mereka bagaimana budaya kerja yang Islami sebagaimana yang saya tau*”. Hal ini juga serupa dengan

pernyataan dari beberapa UMKM yang peneliti lakukan. Hanya berbeda dengan ungkapan dari hasil wawancara peneliti dengan pemilik *laundry*. Pemiliknya mengatakan bahwa “ *dalam hal manajemen sumber daya manusia secara Islami kami hanya mengharuskan mereka jangan pernah tinggal shalat 5 waktu*”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada 6 UMKM yang ada di Kota Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima UMKM ini sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, meliputi aspek-aspek seperti perekrutan, seleksi, penilaian kinerja dan kompensasi, sedangkan pelatihan serta pengembangan belum mereka terapkan. Penerapan nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat direfleksikan melalui empat elemen yaitu : Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan serta Penilaian Kinerja dan Kompensasi.

1. Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya merupakan langkah untuk mengidentifikasi dan menarik individu yang memenuhi persyaratan untuk bergabung dengan suatu entitas organisasi (Rois & Suprianto, 2021). Ini merupakan langkah untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi berbagai posisi yang ada. Dalam pelaksanaannya, perusahaan pasti menggunakan metode tertentu. Metode rekrutmen adalah cara yang dipilih perusahaan yang dianggap paling sesuai untuk diterapkan. Setiap perusahaan memiliki metode yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Cara-cara rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap jumlah aplikasi yang diterima oleh perusahaan.

Terdapat dua pendekatan dalam merekrut karyawan baru, yakni pendekatan tertutup dan pendekatan terbuka. Pendekatan rekrutmen yang digunakan oleh *laundry* syariah adalah metode terbuka, proses rekrutmennya juga terjadi tidak berdasarkan waktu, jika posisi pekerja *laundry* kosong atau pekerjaanya berhenti maka pemilik usaha jasa *laundry* akan mencari tenaga kerja baru dengan kriteria tersendiri. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen, pemilik usaha *laundry* syariah bertindak dengan memegang sikap yang adil. Arti dari keadilan disini ialah pemilik memberikan kesempatan yang sama kepada semua individu dan memperlakukan setiap pelamar secara setara. Semua kriteria rekrutmen dijelaskan dengan transparan, termasuk mengenai pemberian upah, sehingga pekerja merasa senang bekerja. seperti hasil wawancara dengan responden kedua, dalam mencari tenaga kerja mereka hanya menetapkan kriteria yaitu beragama Islam dan sholat 5 waktu.

Hal ini berbeda dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh responden ketiga, pemilik usaha menyampaikan dalam proses rekrutmen pekerja mereka memiliki beberapa kriteria diantaranya, beragama Islam, jujur, amanah, tidak pernah meninggalkan sholat dan paham tentang agama terutama tentang masalah *thaharah*. Pendapat ini sama dengan hasil wawancara peneliti dengan responden keempat. Dalam hal pemberian upah semua pelaku UMKM menginformasikan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja sekaligus bonusnya.

Dalam ajaran Islam mengajarkan bahwa pada proses rekrutmen diharuskan dilakukan dengan cara terbuka dan jujur, terhindar dari unsur-unsur korupsi, kolusi dan nepotisme. Manajer dan pimpinan harus merekrut karyawan secara adil dan tanggung jawab (Anissetya et al., 2023). Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa pemilik UMKM sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia secara islami..

2. Seleksi

Tahapan selanjutnya setelah rekrutmen adalah seleksi. Seleksi merujuk pada tahap pengambilan keputusan untuk memilih calon yang paling sesuai yang telah mengajukan lamaran kerja ke organisasi atau Perusahaan (Agus koni, H ade albayan, 2021) . Proses ini dimulai setelah mengumpulkan pelamar yang memenuhi syarat melalui rekrutmen. Jika proses seleksi tidak dilakukan dengan cermat, maka segala usaha sebelumnya akan menjadi tidak berguna. Seleksi adalah kunci keberhasilan dalam manajemen personalia dan organisasi (Winarsih et al., 2023).

Didalam ajaran Islam, proses seleksi karyawan harus mengikuti prinsip-prinsip berikut ini : keadilan, kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kandidat, kejujuran, dan islam melarang untuk mempekerjakan karaywan diluar batas kemampuan dan kapabilitasnya.(Anissetya et al., 2023)

Dalam proses seleksi tenaga kerja, pemilik usaha hanya melakukan wawancara langsung dengan pelamar tanpa seleksi administratif, seperti evaluasi surat lamaran kerja, pendidikan, pengalaman kerja, atau KTP, serta tanpa seleksi tertulis. Proses seleksi menekankan penampilan dari pelamar pekerjaan., terutama bagi perempuan yang harus memakai hijab, berpakaian dengan tata cara yang pantas, dan bersikap baik, berkompeten, dan memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sesuai dengan kriteria yang disampaikan pada tahap rekrutmen. Calon tenaga kerja perempuan harus mengenakan hijab di tempat kerja meskipun di rumah mereka tidak memakainya. Bagian dari proses seleksi adalah

periode pelatihan yang berlangsung selama satu atau dua bulan. Jika selama pelatihan pekerja menunjukkan kinerja dan akhlak yang baik, mereka akan dipertahankan oleh pemilik usaha. Tetapi, jika kinerjanya tidak memuaskan dan perilakunya kurang baik, mereka akan dipecat sesuai dengan ketentuan yang disepakati pada tahap perekrutan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi secara islam sudah diterapka yaitu keadilan, kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kandidat, kejujuran, dan karyawan bekerja sesuai dengan batas kemampuan dan kapabilitasnya.

3. Pelatihan dan pengembangan

Suatu perusahaan hanya dapat berkembang dan maju jika selalu responsif terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan, baik dari dalam maupun luar, sangat kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan tenaga kerjanya, terutama dari segi kualitas, terhadap perubahan tersebut dengan memberikan pelatihan dan pengembangan (M. Manullang, 2015). Pelatihan dan pengembangan penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan di masa depan, sedangkan pengembangan adalah proses meningkatkan kemajuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas produk.

Berdasarkan wawancara dengan para pemilik usaha, banyak yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Responden pertama mengatakan bahwa karyawan perlu dilatih secara menyeluruh terkait pekerjaan mereka, khususnya bagaimana bekerja sesuai dengan peraturan usaha. Hal ini berbeda dengan pelaku usaha lainnya yang tidak memperhatikan detail seperti ini.

Islam mengajarkan bahwa menuntut ilmu hukumnya wajib, menuntut ilmu tidak hanya ilmu agama saja, tetapi luas termasuk ilmu yang berhubungan dengan keterampilan kerja. Pelatihan dan pengembangan sudah dilakukan melalui pelatihan di dalam perusahaan (*on the job training*) dan tidak ada pelatihan di luar perusahaan (*off the job training*). Pelatihan *on the job training* dilakukan oleh perusahaan sendiri, biasanya untuk tenaga kerja baru selama masa pelatihan, yang berlangsung antara satu hingga tiga bulan, untuk memahami pekerjaan yang akan mereka tangani.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Penilaian ini berguna untuk memberikan informasi yang membantu dalam pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji atau pemberhentian karyawan, serta mendorong pengembangan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan tepat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Penilaian kinerja yang diajarkan oleh ajaran Islam harus bersifat objektif, adil dan tidak dzalim.

Para pelaku UMKM, melakukan penilaian kinerja secara objektif, adil dan tidak dzalim meskipun dilakukan secara non-formal, tanpa pengisian formulir oleh karyawan. Penilaian ini sebagian besar dilakukan langsung oleh pemimpin atau pemilik usaha, dengan fokus pada akhlak, kedisiplinan, kejujuran, sholat, dan produktivitas karyawan. Karyawan dengan kinerja buruk akan mendapatkan teguran dan jika terus mengulanginya, akan dikeluarkan. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja baik akan mendapatkan tambahan gaji dan bonus.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pelaku UMKM juga memiliki tujuan lain, seperti menjadi dasar pemberian *reward*, membangun dan meningkatkan hubungan antar karyawan, memberikan pemahaman yang jelas tentang prestasi riil dan harapan atasan, serta memberikan *feedback* untuk rencana perbaikan dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden kedua, responden kedua mengatakan bahwa penilaian itu penting karena sangat membantu dalam mempertahankan para pekerjanya, selain itu juga bisa meningkatkan hubungan antar karyawan. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh responden ketiga. Dalam hal penilaian kinerja para pemilik usaha jasa *laundry* syariah mereka menilai secara langsung kinerja para pekerjanya dikarenakan para pemilik usaha *laundry* juga ikut mengawasi pekerjaan yang pekerja lakukan, hal ini dibenarkan juga oleh responden kedua.

5. Kompensasi

Tahap selanjutnya dalam manajemen SDM yang dilakukan oleh pelaku UMKM adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan bagian penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi yang terdiri dari pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan tambahan untuk memotivasi karyawan agar selalu bekerja keras untuk pencapaian produktivitas yang semakin tinggi (Norman et al., 2021). Kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi finansial meliputi gaji atau upah, tunjangan, bonus, pembagian laba perusahaan, atau hadiah. Sementara itu, kompensasi nonfinansial dapat berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan, pekerjaan yang menantang, tugas yang menarik, peluang promosi, lingkungan kerja yang sehat, kondisi kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan. Tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk memotivasi kerja, membantu perkembangan karyawan, serta mempertahankan karyawan yang telah berkinerja baik. Islam telah menggariskan sesuai dengan sabda Nabi: *“Berikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*

Dalam Islam menekankan pemberian kompensasi, harus memadai dan rasional atas pekerjaan yang diembannya, juga berdasarkan kebutuhan dan permintaan, juga kondisi ekonomi masyarakat. Islam menekankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan tingkat kompensasi harus sesuai dengan kepentingan dan tingkat kesulitan profesi.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pelaku UMKM, yaitu responden keenam mengatakan pemberian upah untuk seluruh pekerjanya dilakukan sesuai dengan akad diawal proses rekrutment dan bonus akan diberikan jika pekerjaan sedang banyak atau penjualan meningkat. Pemberian bonus ada yang diberikan per hari, per bulan bahkan per tahun sesuai dengan sistem usaha yang dijalankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan ajaran islam yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan tingkat kompensasi harus sesuai dengan kepentingan dan Tingkat kesulitan profesi

Hambatan Dalam Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Islami Pada UMKM di Kota Langsa

Implementasi manajemen sumber daya manusia Islami pada UMKM di Kota Langsa menghadapi berbagai hambatan. Salah satu hambatan utama adalah Para pelaku UMKM beranggapan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia Islami belum perlu mereka terapkan dikarenakan cakupan usaha mereka yang masih dalam kategori usaha mikro, Sehingga mereka menjalankan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan yang mereka paham saja.tidak ada aturan khusus yang mereka jadikan pedoman dalam menjalankan bisnis.

Hambatan selanjutnya adalah kurangnya pemahaman yang mendalam tentang

prinsip-prinsip manajemen SDM Islami di kalangan para pelaku UMKM. Selain itu, tantangan dalam menyediakan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip Islami, dan minimnya program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada nilai-nilai Islami. Sehingga mengakibatkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengimplementasikan manajemen SDM Islami secara efektif di lingkungan kerja tersebut. Namun pada dasarnya para pelaku UMKM memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik dan tidak melupakan urusan akhirat.

KESIMPULAN

Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang mencakup Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan serta Penilaian Kinerja dan Kompensasi. Semua proses rekrutmen dilakukan secara adil dan terbuka kepada semua pelamar, begitu juga dengan seleksi yang dilakukan dengan jujur dan adil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaku UMKM kota Langsa sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang Islami. Selanjutnya Pemilik UMKM pada dasarnya sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia secara Islam akan tetapi sebagian dari mereka tidak mengetahui bahwa hal yang mereka terapkan adalah bagian dari manajemen sumber daya Islami. Bagi mereka Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia, oleh karena itu sumber daya yang ada di bumi ini harus dikelola dengan benar dan amanah. Meskipun dalam menerapkan manajemen sumber daya Islami terdapat hambatan yang mereka hadapi yaitu para pemilik usaha adalah kurangnya pemahaman dan ketersediaan anggaran serta pelatihan mengenai manajemen sumber daya islami. Selanjutnya para pelaku usaha menganggap bahwa usaha mereka tergolong usaha mikro sehingga tidak ada pedoman manajemen sumber daya yang islami yang harus mereka ikuti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus koni, H ade albayan, fenny damayanti rusmana dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep dan Imlementasi)* (OPan Arifudin (ed.); Pertama). Widina Bhakti Persada.
- Amalia, H. &. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan. ... *Bisnis Manajemen*

- Dan Akuntansi (EBMA)*, 4(July), 1–23.
- Anissetya, L., Huda, M., & Saepudin, A. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52–75. <https://doi.org/10.37726/jammiah.v3i1.492>
- Budiman, I. (2021). The islamic perspective on the improvement of family economy in the new normal. *Samarah*, 5(1), 252–275. <https://doi.org/10.22373/sjhc.v5i1.8389>
- Dayyan, M., & Chalil, R. D. (2020). the Attitude of Merchants Towards Fatwa on Riba and Conventional Bank in Langsa. *Share: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 9(1), 48. <https://doi.org/10.22373/share.v9i1.6372>
- Husna, A., & Latifah, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 30–45. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1a3>
- Husna, A. P. A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bahrudin Achmad (ed.); Pertama). Pustaka Al-Muqsih.
- Khalid, H. (2012). *Resource Management: Fragmentation of Land Ownership and Its Impact on Sustainability of Agriculture. i*, 1–14.
- Kismawadi, E. R. (2023). Improving Islamic bank performance through agency cost and dual board governance. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JIABR-01-2023-0035>
- Mastura, M., Sumarni, M., & Eliza, Z. (2019). Peranan Infomasi Akuntansi terhadap Keberhasilan UMKM di Kota Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 20–33. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1248>
- Midesia, S., Basri, H., & Majid, M. S. A. (2016). The Effects of Asset Management and Profitability on Stock Returns A Comparative Study between Conventional and Islamic Stock Markets in Indonesia. *Academic Journal of Economic Studies*, 2(3), 44–54.
- Mustaqim, M. (2016). PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2), 399–422. <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i2.1817>
- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103–123. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.320>
- Ramlah M, N. I. S. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *Dinamis: Journal of Islamic Management And Bussines, Vol. 1*(1), Hlm. 10-17.
- Rezeki, R., & Hasanah, N. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. *JEKSya Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 298–312.
- Rivai Veithzal. (2009). *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani* (Ed.1,Cet.1). Rajawali Press.

- Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.24269/mjse.v1i2.4424>
- Siti makhmudah - STAIM Nglawak Kertosono Nganjuk. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 139–149.
- Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238–265. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>
- Winarsih, W., Iswanto, B., & Pratiwi, A. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.21093/bifej.v3i1.5411>