

## BAB V

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### A. Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati

Manajemen sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati dilakukan sebagai sarana menggerakkan pentingnya antara perhatian etika dan sosial hal ini yang mempengaruhi performa etika dan sosial dari Bank Syariah tersebut.<sup>1</sup> Hal ini juga yang dilaksanakan di BSI Cabang Pati, fokus pada etika dan sosial yang dibangun dalam konsep syariah. Penerapan manajemen sumber daya insani tersebut terdiri dari beberapa tahap.

BSI Cabang Pati memenuhi kriteria dalam melaksanakan manajemen Islam yang mendasarkan inti ajaran Islam, diantaranya tauhid, imparialitas, sidik, amanah, fathanah dan tabligh. Menekankan kompensasi finansial (penghargaan) dan tercukupinya kebutuhan dasar pekerja. Faktor manusiawi dan spiritual yang mengharuskan pekerja diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Sistem dan Struktur Organisasi (Ukhuwah Islamiyah). Terpenuhinya kriteria pemimpin dekat dengan bawahannya. Kedekatan pemimpin dan bawahan ukhuwah Islamiyah tidak berat menghilangkan otoritas formal dan ketaatan mereka kepada atasan asalkan kedekatan tersebut tidak mengarah pada perbuatan dosa.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya insani (MSDI) digunakan untuk merujuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan serta digunakan untuk mengkoordinasikan sumber daya insani di masing-masing negara. MSDI memiliki peran penting. Sumber daya insani memiliki urgensi dalam mengelola manusia sebagai karyawan maupun pimpinan dalam Bank Syariah Indonesia (BSI). MSDI di berbagai negara menuju terwujudnya tujuan masa depan berdasarkan nilai-nilai dominan. Secara alami, sistem nilai bervariasi di berbagai negara dan terutama bertempat pada negara-negara Islam dan negara non-Islam.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Salah Alhammadi, Khaled O. Alotaibi, and Dzikri F. Hakam, "Analysing Islamic Banking Ethical Performance from Maqāsid Al-Sharī'ah Perspective: Evidence from Indonesia," *Https://Doi.Org/10.1080/20430795.2020.1848179*, 2020, <https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1848179>.

<sup>2</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global."

<sup>3</sup> Ayyat, Md. Faruk Abdullah, and Abdul Halim, "Conceptualising Islamic Human Resource Management Principles in the Context of Palestine."

1. Persiapan dan Seleksi

a. Perspektif *hifd-diin*

Strategi yang terjadi di BSI cabang Pati dalam tahap awal manajemen sumber daya insani, dalam tahap persiapan dan perekrutan hal ini tidak dilaksanakan dalam proses BSI cabang Pati, sebab BSI cabang Pati merupakan hasil merger dari tiga bank syariah yakni BNI syariah, Mandiri syariah dan BRI syariah. Sehingga rekrutmen yang digunakan menggunakan rekrutmen dari lembaga yang lama.<sup>4</sup>

Dalam konsep usaha terdapat postulat "Karyawan mewakili bisnis Anda" serta "Pelanggan adalah yang kedua, karyawan yang pertama". Prinsip tersebut memiliki maksud supaya fungsi karyawan dimaksud sebagai penentu pelanggan terbaik dalam perusahaan tersebut. Hal ini menjadi urgensi bahagiannya karyawan, motivasi dan kepatuhan di lembaga keuangan Islam. Dalam hal ini di BSI Cabang Pati dengan adanya pengolahan niat maka termasuk dalam proses MSDMI dengan menggunakan kriteria maqasidusy syariah, *hifd diin*.<sup>5</sup>

2. Pengembangan dan Evaluasi

a. Perspektif *hifd-diin*

Hal ini dikarenakan menjadi seorang Muslim terdiri dari dua bentuk – spiritual dan fisik – di mana yang pertama lebih penting daripada yang terakhir, karena dapat mempengaruhi perilaku yang terakhir. Latihan dan pengembangan Islam juga menekankan latihan fisik. Misalnya, pada masa Nabi, para sahabat dilatih memanah dan menunggang kuda, sementara para wanita terlibat dalam merawat prajurit yang terluka dan memberi makanan kepada mereka. Jadi, karyawan di zaman modern ini harus dikirim ke balai latihan sesuai dengan kebutuhannya agar lebih berkompeten dalam pekerjaannya. Pelatihan harus dilakukan secara berkala. Karena karyawan di masa sekarang lebih cepat dan memiliki banyak kompetensi dalam melakukan

---

<sup>4</sup> Taufik Faturahman et al., "The Potential Role of Islamic Social Finance in the Time of COVID-19 Pandemic," *Review of Integrative Business and Economics Research* 10, no. 1 (2021): 95–105, [http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber\\_10-s1\\_10\\_u20-063\\_95-105.pdf](http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_10-s1_10_u20-063_95-105.pdf).

<sup>5</sup> Rihardi, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan."

pekerjaan mereka, tujuan perusahaan dan kinerja organisasi akan dicapai serta reputasi serta citra mereka akan meningkat.<sup>6</sup>

Sementara itu, pelatih harus berilmu dan bertakwa, sebagaimana mereka dipandang oleh peserta pelatihan sebagai pemimpin mereka dan idola mereka atau model perilaku yang baik. Dalam Islam, mematuhi pemimpin adalah suatu keharusan selama mereka tidak menyuruh pengikutnya untuk berbuat maksiat dan hal-hal yang haram (QS An-Nisa': 59)[12].<sup>7</sup>

b. Perspektif *hifd-naas*

Pengetahuan dan kebijaksanaan adalah sifat-sifat Allah, dan Dia secara eksplisit mengarahkan manusia dalam Al-Qur'an untuk mencari dan menggunakan pengetahuan untuk pengembangan potensi manusia. Islam mendorong manusia untuk memperoleh keterampilan dan teknologi. Mengembangkan sumber daya insani menjadi urgensi dalam teologi Islam. Hashim menyatakan bahwa Adam dinilai lebih unggul dari ciptaan lainnya berdasarkan pengetahuan dan kutipan dari Quran, "Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Tapi hanya mereka yang diberkahi dengan pengertian ingatlah ini" (Al-Qur'an, 58:11).<sup>8</sup>

c. Perspektif *hifd-aql*

Dalam manajemen sumber daya insani, setelah diangkat, karyawan harus menjalani berbagai program pelatihan berdasarkan: sifat pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Muslim harus menjalani pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya dan juga untuk mencari ridho Allah SWT. Dan ini harus dilakukan di jalan-Nya dan dengan penuh keikhlasan. latihan dan pengembangan Islam menekankan nilai-nilai Islam untuk ditanamkan pada karyawan, kriteria dan pemilihan pelatih dan teknik yang akan digunakan dalam pelatih.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, "Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: Some Findings in a Developing Country," *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 6, no. 1 (April 13, 2015): 2–18, <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2012-0010>.

<sup>7</sup> Abdul Ghani Azmi.

<sup>8</sup> Muhammad Habib Rana and Muhammad Shaukat Malik, "Impact of Human Resource (HR) Practices on Organizational Performance: Moderating Role of Islamic Principles," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 10, no. 2 (2017): 186–207, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>.

<sup>9</sup> Abdul Ghani Azmi, "Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: Some Findings in a Developing Country."

Penerapan kriteria sesuai MSDMI yaitu bahwa karyawan tidak diperkenankan mendapatkan sanksi disebabkan kesalahan yang disengaja maupun tidak maupun wajib membayar maupun tidak yang berbeda untuk maksud, inisiasi, atau perencanaan, serta tata cara berdasarkan tujuan tersebut, hal ini berlaku untuk semua aspek kerjanya.<sup>10</sup>

Latihan dan pengembangan Islam berfokus pada pemurnian jiwa seseorang dari keburukan, sifat-sifat jahat, untuk memelihara sifat-sifat baik dan suci, sebagai orang yang paling terhormat di sisi Allah SWT. adalah orang-orang yang paling bertakwa (QS. al-Hujurat: 13). Prinsip islami dan nilai yang perlu ditekankan dalam latihan adalah ilmu dan amal (Surat al-Alaq: 3-5), memahami hikmah Keesaan dan Kebesaran Allah dan konsep bekerja sebagai khalifah Allah (Surat Baqarah: 31), kerja tim (Surat al-Saff: 4), untuk berserah diri sepenuhnya kepada Allah (QS. al-Zumar: 14) dan untuk berhasil (al-falah), yaitu kesuksesan di dunia dan akhirat.<sup>11</sup>

Sehubungan dengan teknik pelatihan, praktik pelatihan dan pengembangan Islam telah: menyoroti beberapa pendekatan untuk merasionalisasi konsep. Mereka, misalnya, melalui khutbah, musyawarah, salat berjamaah, salat malam (qiamullail) dan kewajiban pribadi keagamaan. Dengan demikian, konsep kerja tim dan nilai-nilai yang baik harus teguh, ditanamkan serta diadopsi oleh pekerja Muslim.<sup>12</sup>

Penerapan manajemen sumber daya insani di BSI cabang Pati dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pembinaan secara syariah, penerapan pembiasaan kegiatan-kegiatan keislaman, serta melakukan anjuran di tiap waktu sholat serta dengan melakukan pembiasaan tradisi-tradisi Islami beserta memperdengarkan dogma-dogma keislaman yang mendasari pada tingkah laku berbasis syariah pada seluruh karyawan dan pimpinan BSI cabang Pati. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya insani.

Pada awal sejarah Islam, masjid dikembangkan sebagai pusat belajar dan mengajar, baik agama maupun non-keagamaan penting, di samping peran dasarnya untuk

---

<sup>10</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."

<sup>11</sup> Abdul Ghani Azmi, "Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: Some Findings in a Developing Country."

<sup>12</sup> Abdul Ghani Azmi.

beribadah. Manajemen modern menggunakan prinsip-prinsip memperoleh dan berbagi pengetahuan ditekankan oleh Islam lebih dari 1.400 tahun yang lalu. Sesuai prinsip-prinsip administrasi dalam Islam, manajer harus berpengetahuan, dan mereka harus terus mencari peluang dan sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka yang berada di bawah tanggung jawab mereka.<sup>13</sup>

Konsep tersebut yang dilaksanakan juga di BSI Cabang Pati, dengan posisi persiapan dan rekrutmen karyawan tidak menggunakan prinsip syariah. Maka, dalam proses pembentukan pembiasaan pada karyawan dan pimpinan dilakukan dengan pembiasaan melalui tausiyah dan ibadah bersama, dengan pembiasaan tersebut, maka tanpa disadari akan terbentuk pembiasaan menerapkan prinsip syariah dalam kehidupan pimpinan dan karyawan. Sehingga dalam kriteria maqasidusy syariah, usaha ini merupakan bagian dari *hifd aql*.

### 3. Memberikan Kompensasi dan Proteksi

#### a. Perspektif *hifd-diin*

Sebagaimana terdapat dalam ayat-ayat Al-Qur'an mengungkapkan bahwa manusia adalah inti dasar dan pusat dari pembangunan dan pemanfaatan sumber daya alam sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an, Surat Al-Hajj, (22), Ayat 65: Kepunyaan-Nyalah segala apa yang ada di langit dan semua yang ada di bumi. Dan sesungguhnya Allah Maha Kaya, Terpuji. Al-Qur'an, Surat Ibrahim, (14), Ayat 34: Dia juga menundukkan untukmu matahari dan bulan, keduanya melakukan pekerjaan mereka terus-menerus. Dan Dia menundukkan malam untukmu juga sebagai hari; Hud, (11), Ayat 61: Dan kutukan dibuat untuk mengikuti mereka dalam hal inidunia, dan pada hari kiamat. Melihat! Suku 'Ad berperilaku tidak berterima kasih kepada mereka Yang mulia. Melihat! Terkutuklah kaum 'Ad, kaum Hud!.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Muhammad Habib Rana and Muhammad Shaukat Malik, "Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 9, no. 1 (2016): 109–24, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>.

<sup>14</sup> Abouzar Zangouinezhad and Asghar Moshabaki, "Human Resource Management Based on the Index of Islamic Human Development: The Holy Quran's Approach," *International Journal of Social Economics* 38, no. 12 (October 2011): 962–72, <https://doi.org/10.1108/03068291111176329>.

Jadi, seorang intelektual dapat memainkan perannya dalam proses pembangunan ketika memanfaatkan alam secara efisien di bawah MSDI dan melalui pendidikan yang tepat dan pengembangan nilai-nilai kemanusiaan dalam interaksinya, sehingga ia dapat mencapai pembangunan berkelanjutan. Dalam pendekatan ini, sumber daya insani adalah modal dasar dan sumber daya alam adalah faktor sampingan dari pembangunan ekonomi-sosial. Oleh karena itu, sistem MSDI dalam pengertian umum fasilitator dari proses pembangunan.<sup>15</sup>

**b. Perspektif *hifd-aql***

MSDI berdasarkan prinsip-prinsip Islam pada dasarnya berbeda dengan teori pembangunan ekonomi lainnya. Karena sistem pendidikan dan pelatihan Islam menekankan pada hubungan antara individu dengan pencipta, keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan serta hubungan dengan diri sendiri dan perbaikan diri. Dengan kata lain, perkembangan kemampuan manusia dan potensi itu tidak hanya satu dimensi, tetapi mencakup semua aspek dan dimensi termasuk kebutuhan sosial, individu, fisik, spiritual, dan material manusia.<sup>16</sup>

Sistem MSDI menekankan pada kemampuan manusia dalam keilmuan, keterampilan dan perilaku aspek untuk mencapai pertumbuhan ekonomi dan terakhir menekankan pada perluasan sumber daya manusia dengan pilihan dalam kebutuhan spiritual dan material. Memang demikian, karena dalam ajaran Islam, manusia tidak terdegradasi dan setiap aktivitas menuju pengembangan SDM terintegrasi.<sup>17</sup>

Menurut Braine dan Pollard mendeskripsikan bahwa berjuang untuk berbuat lebih baik sepanjang waktu membutuhkan manusia untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas produk dan layanan mereka melalui pembelajaran baru, pengetahuan dan kemampuan. Pelatihan karyawan adalah investasi untuk keuntungan masa depan, dimaningkat pendidikan dan keterampilan karyawan ditingkatkan. Proses pengembangan diri memastikan ketersediaan lebih banyak staf yang produktif dan berdedikasi.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Zangouinezhad and Moshabaki.

<sup>16</sup> Zangouinezhad and Moshabaki.

<sup>17</sup> Zangouinezhad and Moshabaki.

<sup>18</sup> Habib Rana and Shaukat Malik, "Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review."

c. Perspektif *hifd-maal*

Manusia sebagai target dan agen pembangunan dalam interpretasi kemanusiaan dari pembangunan. Upaya untuk mencapai pembangunan melalui investasi pada SDM dan menekankan pada kemampuan dan kemampuan manusia tidak hanya dapat diterima tetapi juga merupakan cara pembangunan yang unik berdasarkan keadilan ekonomi; karena di satu sisi, angkatan kerja menerima upah yang sebanding dengan produktivitas manusia Islam. Pengembangan dan pelatihan adalah salah satu faktor yang paling penting dari efisiensi (produktivitas), berdasarkan teori ekonomi mikro dan di sisi lain menurut ajaran Islam, identitas keadilan ekonomi adalah tanggung jawab dan kredensial.<sup>19</sup>

Manajemen dan pelatihan yang terarah di berbagai bidang meningkatkan kemampuan manusia dalam keterampilan, efisiensi dan pendapatan layak dan sebagai hasilnya memberikan manusia dengan perbaikan ekonomi setafasilitas pertumbuhan. Oleh karena itu, penanggulangan kemiskinan, pemerataan pendapatan dan pertumbuhan ekonomi terbentuk dalam jalur MSDI.<sup>20</sup>

Karyawan tersebut memberikan kinerja yang lebih baik dan berurutan meningkatkan profitabilitas organisasi. Dengan peningkatan profitabilitas, organisasi adalah mampu mendedikasikan lebih banyak usaha dan dana untuk pelatihan; dengan demikian, sangat produktif dan siklus sinergis dimulai. Proses ini meneguhkan kriteria maqasidusy syariah, *hifd diin* dan *hifd mal* dalam penerapan MSDMI di BSI Cabang Pati.<sup>21</sup>

**B. Strategi dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati**

Dalam strategi manajemen sumber daya insani tidak terlepas dari kriteria maqasidusy syariah. Hal ini juga terdapat di BSI Cabang Pati. Prinsip maqasidusy syariah yang digunakan adalah niat, taqwa, ihsan,

---

<sup>19</sup> Zangouinezhad and Moshabaki, "Human Resource Management Based on the Index of Islamic Human Development: The Holy Quran's Approach."

<sup>20</sup> Zangouinezhad and Moshabaki.

<sup>21</sup> Habib Rana and Shaikat Malik, "Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review."

‘adl, amanah, sidiq, itqan, ikhlas, shura, dan sabar.<sup>22</sup> Kesemua unsur tersebut, menjadi variabel adanya strategi dalam strategi manajemen sumber daya insani dengan kriteria maqasidusy syariah di BSI Cabang Pati.

## 1. Persiapan dan Seleksi

### a. Perspektif *hifd-diin*

Niat merupakan unsur pertama yang dikuatkan di BSI Cabang Pati. Walaupun rekrutmen karyawan menggunakan cara perekrutan bank konvensional, namun dalam pelaksanaannya, menata kembali niat karyawan yang bekerja di BSI menjadi hal utama. Niat sebagai bagian nilai-nilai kerja yang baik dan benar, yang memiliki bukti (dalil) yang ditemukan dalam Islam sebagaimana terdapat dalam teks hukum yang tidak memiliki larangan serta dinyatakan atau tersirat dalam teks positif dan nilai-nilai luhur berkaitan dengan setiap aktivitas kerja, yang walaupun tidak memiliki dalil langsung dalam teks-teks Islam yang sah, sesuai dengan ajaran Islam, dan dengan demikian juga dianggap sebagai bagian nilai kerja dalam Islam. Al-Qur’an (16:97) menyebutkan, “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, laki-laki atau perempuan, dan iman[...]” dan Al-Qur’an juga memerintahkan dan mendorong manusia untuk mengerjakan amal saleh, termasuk mempraktikkan nilai-nilai kerja yang baik seperti dalam (17:9) dan (45:21). Secara khusus, dalam surah An-Nahl (103:1-4), Allah menghubungkan iman dengan perbuatan baik dalam kaitannya dengan pentingnya waktu. Islam juga mengaitkan nilai-nilai dengan ‘ilm al-akhlak, yang diartikan sebagai ilmu yang berurusan dengan menjaga kebajikan pada tingkat optimal, yaitu, untuk menghindari perbuatan salah dan untuk memerintahkan apa yang benar dan diinginkan. Oleh karena itu, nilai-nilai kerja dalam Islam secara umum menunjukkan kinerja yang baik dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang benar, yang dapat berkontribusi pada kebajikan secara keseluruhan dan dapat memenuhi perintah amar ma’ruf dan nahi munkar.<sup>23</sup>

Setelah niat, maka variabel taqwa sebagai pembentukan kriteria maqasidusy syariah dalam manajemen sumber daya insani.

---

<sup>22</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context.”

<sup>23</sup> Mastura Ab. Wahab and Tajul Ariffin Masron, “Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis’ Verification,” *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 11, no. 1 (January 8, 2020): 179–200, <https://doi.org/10.1108/JIABR-11-2017-0158>.



Kesalehan (taqwa) dianggap sebagai nilai kerja inti yang paling penting dalam Islam. Tela disebutkan 250 kali dalam Al-Qur'an (misalnya 2:197, 49:13 dan 40:45). Ibnu Katsir (2000) menyatakan bahwa akar kata taqwa adalah wiqaya yang artinya menjauhi dari yang dilarang. Hal ini menguatkan perspektif *hifd diin* dalam strategi penerapan MSDMI BSI Cabang Pati<sup>24</sup>

## 2. Pengembangan dan Evaluasi

### a. Perspektif hifd-diin

Alī bin Abī Talib mendefinisikan taqwa sebagai takut kepada Allah, mengamalkan hidayah, ridho sementara memiliki sedikit dan siap sepenuhnya untuk menghadapi saat kematian. Ketika Talaq bin Hubaid mendefinisikan taqwa sebagai beribadah kepada Allah dan mengharap pahala-Nya, hindari kezaliman karena takut akan azab yang berat dari Allah. Islam bukan sekedar ,meyakini bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan dan Nabi Muhammad adalah Utusan Tuhan, tetapi yang terpenting, kesadaran batin individu akan keberadaan Tuhan. Sadar akan Tuhan atau ketakwaan akan menjaga dan melindungi seorang Muslim dari melakukan perbuatan yang merugikan (mufsadah) terhadap orang lain. Taqwa merupakan nilai-nilai kerja inti yang penting dalam Islam karena taqwa hanya dapat dicapai setelah semua nilai-nilai kerja ketulusan, keadilan, kejujuran, kerendahan hati dan sebagainya ditanamkan sepenuhnya.<sup>25</sup>

Menurut Maudoodi, hakikat taqwa terletak pada sikap hati dan pikiran daripada bentuk luar. Dalam berbagai ayatnya Allah telah menyebutkan *al-birr* (kebenaran) bersama-sama dengan *at-taqwa* (takwa), yaitu *al-birr* mengacu pada kebaikan, baik itu nilai kerja atau perbuatan yang diikuti dengan *taqwa*. Hal ini menunjukkan pentingnya taqwa atas hal-hal lain yang Allah lihat dalam diri seorang pria atau wanita. Islam adalah tentang kejujuran dan keikhlasan (ikhlas) dan nilai taqwa terdiri dari unsur kejujuran, kebenaran dan kejujuran. Ketika Nabi Muhammad bersabda, “Semua tidak akan melihat penampilan fisikmu tapi niatmu”, ini menunjukkan bahwa taqwa melahirkan nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, kebenaran dan keadilan; dengan demikian, taqwa dianggap sebagai nilai-nilai kerja inti yang paling penting dari Islam.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>25</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>26</sup> Ab. Wahab and Masron.

Hal ini juga berbeda dengan nilai-nilai keyakinan lain karena menurut ‘Umar Ibn Al Khattab, “Keluhuran seorang mukmin adalah taqwanya”. Taqwa merupakan nilai kerja utama dan inti yang muncul dari prinsip Tauhid (keyakinan dalam keesaan Tuhan) yang merupakan tiang atau pondasi Islam. Karena takwa (taqwa) adalah intinya nilai kerja dalam Islam, seseorang dapat menjadi muttaqn (orang-orang yang bertakwa) jika memiliki nilai ketulusan, kejujuran, keadilan, kejujuran, menepati janji, kebaikan niat, amanah, kebaikan, syukur, atau istiqamah dalam sikapnya dan tindakan. Karena taqwa berhubungan dengan kesadaran batin akan Tuhan dengan tujuan untuk menyenangkan hati Insya Allah keikhlasan dan kejujuran adalah dua nilai yang harus ditanamkan terlebih dahulu.<sup>27</sup>

Taqwa berarti sadar akan keberadaan Allah, bertindak menuju keridhaan Allah, takut kepada Allah dan mencari perlindungan dari murka Allah dan azab-Nya. Dalam perspektif MSDMI, ketika orang memiliki Taqwa, mudah untuk mengambil perilaku etis di rumah dan tempat kerja.<sup>28</sup> Perbedaan antara orang percaya dan orang munafik adalah bahwa yang terakhir hanya memiliki kesadaran lahiriah Tuhan, sedangkan yang pertama memiliki kesadaran Tuhan yang tulus dan jujur, secara internal dan secara eksternal. Perbedaan yang mencolok antara muttaqin dan munafik terletak pada ketulusan keyakinan mereka.<sup>29</sup> Taqwa ini terdapat dalam pembentukan kriteria maqasidusy syariah di BSI Cabang Pati. Tertanamnya nilai bahwa bekerja di BSI Cabang Pati merupakan pekerjaan dunia akhirat menjadikan konsep taqwa ini terpenuhi sebagai bagian proses MSDI.

Variabel berikutnya yakni unsur ihsan. Dalam pandangan Islam, Al-Ihsan berarti kebaikan atau kebaikan. Namun, Ini menyiratkan tanda cinta seorang mukmin, dan dia sangat percaya bahwa Allah ada, dan menyaksikan pelaksanaan ibadah. Islam membutuhkan kerabat untuk membantu satu sama lain dan memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, konsep Ihsan memiliki arti penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dikatakan Quran dalam

---

<sup>27</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>28</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context.”

<sup>29</sup> Ab. Wahab and Masron, “Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis’ Verification.”

surah Al-kahfi (13:30); orang-orang yang beriman dan berakhlak mulia, sesungguhnya Kami tidak akan binasa pahala orang yang mengerjakan satu kebaikan.perbuatan”. Arti dari ayat di atas adalah tidak hanya terkait dengan kebaikan, keutamaan, dan kedermawanan, tetapi juga terkait dengan hak dan keadilan pengusaha dan pekerja pada studi MSDMI dalam sudut pandang Islam.<sup>30</sup>

b. Perspektif *hifd-naas*

Variabel berikutnya yakni unsur ihsan. Dalam pandangan Islam, Al-Ihsan berarti kebaikan atau kebaikan. Namun, Ini menyiratkan tanda cinta seorang mukmin, dan dia sangat percaya bahwa Allah ada, dan menyaksikan pelaksanaan ibadah. Islam membutuhkan kerabat untuk membantu satu sama lain dan memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, konsep Ihsan memiliki arti penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dikatakan Quran dalam surah Al-kahfi (13:30); orang-orang yang beriman dan berakhlak mulia, sesungguhnya Kami tidak akan binasa pahala orang yang mengerjakan satu kebaikan.perbuatan”. Arti dari ayat di atas adalah tidak hanya terkait dengan kebaikan, keutamaan, dan kedermawanan, tetapi juga terkait dengan hak dan keadilan pengusaha dan pekerja pada studi MSDMI dalam sudut pandang Islam.<sup>31</sup>

Banyak dalil (teks Islam) telah menjelaskan mengenai ihsan sebagai nilai-nilai kerja inti dalam Islam. Secara harfiah, ihsan berarti kebajikan, amal, kebajikan, kemurahan hati atau kebaikan. Kata ihsan berasal dari kata dasar hasuna yuhsinu, yang artinya menjadi baik, cantik atau ditingkatkan. Secara umum, ihsan mungkin memiliki beberapa interpretasi. Pertama, ihsan bisa berarti menyembah Allah seolah-olah seseorang melihat Allah dan di bawah pengawasan Tuhan yang waspada sebagai disebutkan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh ‘Umar Ibn Al-Khattab.<sup>32</sup>

Dalam hadits ini, malaikat Jibril datang kepada Nabi SAW dan bertanya kepadanya, “Apakah ihsan” Nabi menjawab, “ihsan adalah untuk menyembah Allah seolah-

---

<sup>30</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context.”

<sup>31</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

<sup>32</sup> Ab. Wahab and Masron, “Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis’ Verification.”

olah kamu melihat-Nya, padahal kamu tidak melihat-Nya, Dia melihatmu”.Kedua, ihsan berarti kesempurnaan sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Ya'la Shaddad bin 'Aus dalam sebuah hadits dimana Nabi SAW bersabda: Sesungguhnya Allah telah memerintahkan keutamaan dalam segala hal. Jadi ketika Anda membunuh, bunuhlah dengan cara yang baik, ketika Anda menyembelih, menyembelih dengan cara yang baik; jadi masing-masing dari kalian harus mengasah pisanya, dan biarkan hewan yang disembelih mati dengan nyaman (HR.Muslim).<sup>33</sup>

Dalam strategi MSDI di BSI Cabang Pati, konsep ihsan dilaksanakan dalam pengembangan diri karyawan serta dalam melaksanakan pelayanan dengan nasabah. Konsep ihsan ini menguatkan para pimpinan maupun karyawan BSI cabang Pati bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik secara terlihat maupun ketika tidak terlihat oleh siapapun.

c. Perspektif *hifd-aql*

Keadilan adalah konsep moral yang harus dikembangkan setiap orang, baik sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan. Al-Qur'an mengatakan dalam surah Maidah (5:8); “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”. Keadilan juga dapat menjamin kesempatan dan kesatuan. Dalam Islam, orang-orang memiliki kebebasan dalam keyakinan mereka, dalam Quran disebutkan dalam surah Baqarah (2:256); " Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. Barang siapa ingkar kepada Tagut dan beriman kepada Allah, maka sungguh, dia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui." "Semua individu adalah sama-sama acuh tak acuh terhadap gender, warna kulit, ras, harta, kelas, pekerjaan, strata sosial, serta wacana. Sebab sebenarnya adalah dampak aktivitas dan perilaku yang dilakukan manusia. Nabi Muhammad menyatakan bahwa individu adalah sama ketika dia berkata: 'Seorang Arab tidak

---

<sup>33</sup> Ab. Wahab and Masron.

memiliki preferensi atas seorang non-Arab, atau non-Arab atas Arab, dan tidak pula yang berkulit putih lebih disukai daripada yang berkulit hitam, dan tidak pula yang berkulit hitam satu ke yang putih, kecuali dalam kesalehan. Kebenaran di mana saja organisasi menempatkan keadilan dan memberlakukannya, para pekerja diperlakukan dan dibayar secara adil dan setara, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Oleh karena itu, manajer dan atasan akan memperlakukan bawahannya dengan rendah hati dan sopan dan tidak meremehkan mereka atau mengabaikan pandangan dan saran mereka.<sup>34</sup>

‘Adl merupakan nilai yang terkait erat dengan kepercayaan dan tanggung jawab. Al-‘adl adalah istilah Arab untuk keadilan. Al-‘adl adalah kata benda untuk kata kerja ‘adala-ya’ dilu; itu adalah kebalikannya arti tirani. Al-‘adl juga berarti musawah atau persamaan (Hassan, 2011). Misalnya, Al-Qur’an (65:2), menurut tafsir Al-Qur’an dan fuqaha’ Sa’ad bin Musayyab yang juga merupakan tabiin, al-‘adl berarti persamaan. Al-Qur’an (4:58) menyebutkan “Sesungguhnya Allah memerintahkan bahwa Anda harus mengembalikan kepercayaan kepada mereka, kepada siapa mereka harus, dan peristiwa ketika kamu menghakimi di antara manusia, kamu menilai dengan adil”<sup>35</sup>.

Pada bagian pertama ayat tersebut, Al-Qur’an menyebutkan tentang amanah atau kepercayaan, sedangkan pada bagian kedua, Al-Qur’an membahas tentang keadilan. Keadilan berarti jujur dan memberikan kepercayaan kepada orang yang berhak, untuk bersikap adil atau setara dan jujur serta transparan, tulus dan moderat. Keadilan dianggap sebagai nilai kerja inti dalam Islam karena banyak perintah di Al-Qur’an (misalnya 16:9), 11:85, 17:35, 55:8-9 dan 2:282) dan Hadits mendorong orang untuk melakukan keadilan.<sup>36</sup>

Al-Qur’an juga menyebutkan dengan jelas pentingnya bersikap adil untuk mencapai ketakwaan. Dalam Al-Qur’an (5:8) mengatakan, "Jadilah adil! Karena keadilan itu paling dekat dengan ketakwaan." Ada berbagai jenis keadilan yang

---

<sup>34</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context.”

<sup>35</sup> Ab. Wahab and Masron, “Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis’ Verification.”

<sup>36</sup> Ab. Wahab and Masron.

disebutkan dalam Al-Qur'an; itu bisa berarti keadilan dalam transaksi (misalnya 6:152, 60:8 dan 53:321), keadilan dalam upah (misalnya 3:57, 34:37 dan 2:278-279) atau keadilan seperti yang ditunjukkan dalam Al-Qur'an (misalnya 55:7-9) atau seimbang seperti yang ditemukan dalam Al-Qur'an (54:49), sebagaimana Allah berfirman, "Sesungguhnya, segala sesuatu telah Kami ciptakan dalam proporsi dan ukuran".<sup>37</sup>

Pertanyaannya terdapat istilah lain yang digunakan dalam Al-Qur'an untuk menunjukkan tingkat keadilan yang tinggi. Oleh karena itu, keadilan dianggap sebagai nilai kerja inti dalam Islam karena Al-Qur'an telah menekankan pentingnya menjadi adil dan dinyatakan berkali-kali; serta sering disebut dengan menunaikan tanggung jawab atau amanah. Misalnya, 'Umar ibn 'Abd Al-Azīz dalam nasehatnya kepada para penasihatnya berkata, "Siapa pun yang menemani saya, dia harus menunjuk saya ke pengadilan di mana saya tidak sampai padanya sendiri [...] dan menyampaikan kebaikan yang dipercayakan (al-amanah)".<sup>38</sup>

Menurut Khadijah dkk., keadilan juga berarti memberikan kepercayaan pada tempatnya. Konsep keadilan juga terbentang berarti moderasi (wasatiyyah) sebagaimana Al-Qur'an menyebutkan, "Orang-orang yang ketika menafkahkan tidak boros dan tidak kikir, tetapi memegang keadilan (seimbang) di antara berbagai ekstrem-ekstrem itu" (25:67). Dalam sebuah hadits, Nabi SAW menganjurkan latihan moderasi dengan mengatakan "Latih moderasi dan jika tidak dapat mempraktikkannya dengan sempurna, maka berusaha ke arah itu sejauh mungkin".<sup>39</sup>

Sifat adil ini terdapat dalam pembentukan MSDI di BSI Cabang Pati. Adil di sini dilakukan tanpa memandang pimpinan maupun karyawan namun kesemuanya memiliki ketakwaan di hadapan Allah SWT. Ketakwaan ini, yang akan membawa pada kinerja positif pada karyawan maupun pimpinan BSI Cabang Pati.

d. Perspektif *hifd-maal*

Variabel adil, akan membawa pada pembentukan sikap amanah. Sikap amanah ini terbentuk dengan Amanah adalah nilai lain yang dianggap sebagai nilai inti kerja dalam Islam.

---

<sup>37</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>38</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>39</sup> Ab. Wahab and Masron.



dalam pengembangan dan evaluasi mengacu pada konsep maqasidusy syariah.<sup>41</sup>

3. Memberikan Kompensasi dan Proteksi

a. Perspektif *hifd-naas*

Sifat amanah akan melahirkan adanya sikap sidik. Sidik mengacu pada kekuatan, keteguhan, kemauan keras, kredibilitas dan kebenaran, yang ada disesuatu seperti dalam perkataan, perbuatan dan lain sebagainya. Abu Bakar As-Sidq pernah berkata bahwa ciri-ciri orang yang memiliki sidq adalah am anah dan sifat kidhb (pembongong) adalah khianat (pengkhianatan).<sup>42</sup>

Filosofi Sidq atau kejujuran mengacu pada melakukan dan mengatakan apa yang benar dan halal. Islam melarang berbohong atau menyontek dalam keadaan apapun. Ada banyak bagian di Al-Qur'an yang menekankan evaluasi moral dan jujur. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al Qur'an, At-Taubah (9: 119);

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar. (Q.S. At Taubah ayat : 119)"

Al-Qur'an juga mengatakan dalam Al-Qur'an Al Ahzab ayat :70;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar, (Q.S Al Ahzab ayat 70)."

Sebagaimana ditunjukkan berdasarkan ayat Al-Qur'an yang disebutkan di atas, seperti mengingatkan bawahan dan manajer tidak boleh menggunakan sentimen mereka sebagai acuan organisasi, hal ini dapat menyebabkan penyimpangan dari cara yang benar tentang keadilan, perhatian, dan keandalan . Dengan cara ini, eksekutif dan bawahan, sambil mencari penyembuhan dan kebaikan Tuhan, menahan diri, memenuhi kewajiban yang mengikat dan benar-benar lugas dan patuh. Oleh karena itu, para manajer dan bawahan sangat dituntut untuk bersikap jujur dan

<sup>41</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."

<sup>42</sup> Ab. Wahab and Masron, "Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis' Verification."



bekerja keras, sambil mencari berkah dan rahmat Allah. Selanjutnya, dalam pandangan MSDMI, keaslian dan keandalan sangat penting untuk manajemen yang layak.<sup>43</sup>

Al-Ghazali menunjukkan enam makna as-sidq (kebenaran) dan orang-orang yang memenuhi semua kondisi ini memenuhi syarat untuk disebut sebagai al-sidq. Syaratnya adalah sebagai berikut:

- 1) sebagai-sidq fil Qawl (kebenaran dalam perkataan);
- 2) sebagai- sidq fil Niyah wal iradah (kebenaran niat dan keinginan);
- 3) sebagai-sidq fil 'Azm (kebenaran dalam penentuan);
- 4) sebagai-sidq fil Wafa' bil 'Azm (kebenaran dalam menepati janji dengan tekadnya);
- 5) sebagai-sidq fil 'Amal (kebenaran dalam perbuatan); dan
- 6) sebagai-sidq fil Tahqīq Maq amat al-Dn (kebenaran dalam realisasi keyakinan agama).

Konsep keikhlasan, kejujuran, kebenaran dan amanah dalam Islam cukup saling terkait. Al-Jurjani menyatakan bahwa as-sidq adalah dasar dan awal (ibtida') dari ikhlas. Orang yang memiliki kelengkapan sidq adalah orang yang memiliki akhlak yang sempurna. Sidik (jujur dalam pembenaran), yaitu menyatakan kebenaran semua yang dibawa oleh Nabi SAW, baik ituberkaitan dengan ilmu atau pengetahuan, perbuatan dan sejenisnya.<sup>44</sup>

Mereka yang memiliki sidik (kebenaran) benar-benar takut kepada Allah seolah-olah Dia hadir di depan mereka. Karena itu, kejujuran adalah nilai kerja inti dan salah satu nilai terpenting dalam Islam. Sidik juga sangat erat kaitannya dengan taqwa, menunjukkan bahwa orang yang memiliki taqwa akan menjadi orang yang jujur. Dalam berbagai kejadian, Nabi Muhammad SAW menekankan untuk jujur; misalnya dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abdūllah bin Mas'ūd yang meriwayatkan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, "Kamu harus jujur, karena kejujuran mengarah pada kebenaran dan kebenaran membawa ke surga" (HR.Muslim).<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."

<sup>44</sup> Ab. Wahab and Masron, "Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis' Verification."

<sup>45</sup> Ab. Wahab and Masron.

b. Perspektif *hifd-maal*

Al-Qurtubi menyatakan bahwa amanah mengacu pada kewajiban agama apa pun, sedangkan Ibn Abbas menyebutkan bahwa amanah mengacu pada taklīf (memberikan komisi). Arti tersebut didukung oleh mayoritas ulama dan mereka menyimpulkan bahwa amanah adalah bertaklif, efektif dan efisien. Amanah dapat dianggap sebagai inti berbasis hadits yang diriwayatkan oleh Ahmad bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, “Tidak ada iman bagi” orang yang tidak beriman, dan tidak ada agama bagi orang yang tidak menunaikan kewajibannya janji” (Musnad Ahmad).<sup>46</sup>

Menurut Al-Misrī, ciri-ciri orang yang amanah adalah baik berat badan (‘adl), saleh, sabar, pemaaf, menepati janji, kuat, jujur, baik hati, dermawan dan amanah. Al-Qur’an (8:27) secara khusus menyebutkan nilai amanah (amanah) “Hai, kamu yang percaya! Jangan mengkhianati amanah Allah dan Rasul atau menyalahgunakan secara sadar hal-hal yang dipercayakan kepadamu.” Ayat ini berkaitan dengan amanah dalam masalah agama dan urusan duniawi. Al-Qur’an telah berkali-kali menyebutkan tujuan manusia adalah untuk beribadah Allah dan memakmurkan bumi sebagai khalifah (khalifah) dan sebagai pemegang amanah (amanah).<sup>47</sup>

Al-Qur’an (33:72) menyatakan: Sesungguhnya Kami telah mempersempit amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, tetapi mereka menolaknya menanggungnya, namun manusia mengambilnya, karena sesungguhnya dia selalu terbukti tirani dan bodoh. Amanah juga merupakan sifat inti Nabi Muhammad SAW. Dalam masa hidupnya, dia telah dipercayakan oleh penduduk Mekah untuk menjaga harta benda dan harta benda mereka di bawah naungan Nabi SAW, hak asuh untuk jangka waktu tertentu.<sup>48</sup>

Sifat amanah ini juga menjadi konsentrasi MSDI di BSI Cabang Pati, pembentukan sikap amanah diiringi dengan penanaman memperbaiki niat agar bekerja dunia akhirat. Dengan adanya konsep bekerja untuk dunia akhirat ini akan memunculkan sikap amanah dalam mengerjakan pekerjaan yang ada. Dengan adanya pembiasaan ibadah bersama, sikap amanah ini terbentuk di BSI Cabang Pati.

---

<sup>46</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>47</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>48</sup> Ab. Wahab and Masron.

Kejujuran juga diasosiasikan dengan keikhlasan dan niat yang baik sebagaimana dalam *al-sidq fil niyyah wal iradah*, yang mengacu pada keikhlasan dalam segala gerak dan diam demi Allah. Menurut Al-Ghazali, sebuah niat tanpa keikhlasan akan menghasilkan kerugian hasil dan keikhlasan tanpa kejujuran adalah sia-sia. Al-Qur'an menghargai orang dengan kejujuran seperti bersama-sama di antara para syuhada dan orang-orang baik, seperti yang dikatakan Al-Qur'an, "Dan siapa pun" mentaati Allah dan Rasul, mereka bersama orang-orang yang dikaruniai Allah nikmat dari antara para nabi dan orang-orang yang benar dan para syuhada dan orang-orang baik" (4:69).<sup>49</sup>

Ada banyak ayat dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya kejujuran (mis.16:90, 2:283, 4:58 dan 8:27). Nilai kejujuran juga erat kaitannya dengan nilai menepati janji dan kejujuran sebagaimana *sidq fil wafa' bil 'azm*. Nabi Muhammad SAW mengaitkan mukmin sejati dengan kejujuran (sidik), menepati janji dan amanah. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Hur airah, Nabi Muhammad SAW bersabda, "Tiga" tanda-tanda orang munafik: jika dia berbicara, dia berbohong; ketika dia membuat janji, dia mengingkarinya; Kapandia dipercayakan, dia mengkhianatinya." Menurut Elamin dan Tlaiss, hadits ini mendefinisikan arti integritas terdiri dari kejujuran, menepati janji, dan dapat dipercaya.<sup>50</sup>

Dalam strategi manajemen MSDI, sidik ini juga diterapkan dalam kinerja pimpinan maupun karyawan BSI Cabang Pati, sidik ini diterapkan saat menyampaikan mengenai penjelasan produk, maupun dalam kerjanya ketika memasukkan transaksi,serta sidik dalam menyampaikan berbagai kesalahan yang dilakukan.Dalam konsep MSDMI, Pembagian kompensasi dan proteksi, keseluruhan pembentukan sikap di atas maupun dalam proses pembagian mengacu pada konsep maqasidusy syariah *hifd mal*.

### **C. Dampak dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati**

Strategi manajemen sumber daya insani kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati memberikan dampak dalam berbagai aspek, diantaranya itqan, ikhlas, shura dan sabar.

---

<sup>49</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>50</sup> Ab. Wahab and Masron.

## 1. Persiapan dan Seleksi

### a. Perspektif *hifd-diin*

Dengan demikian, berlatih mujahadah meliputi berjuang dengan semangat penuh tekad (*rūhul jihad*) sebagai situasi hidup atau mati sebelum mengandalkan Tuhan (*tawakkal*) pada hasil akhir (*tafwīd*) seperti yang disebutkan dalam Al Qur'an (3:159 dan 11:123). Berkenaan dengan mujahadah, Al-Qur'an (29:69) bersabda, “dan orang-orang yang berjihad di jalan Kami, sesungguhnya Kami akan memberi petunjuk kepada mereka di jalan-jalan Kami, ya Allah ada bersama orang-orang yang berbuat baik.” Mujahadah juga berkaitan dengan nilai disiplin diri (*riyadah nafs*). Menurut Razak dan Latif (2014), mujahadah dan riyadah dianggap sebagai dua sisi dari koin yang sama. Al-Farabī dan Ibn Miskawayh juga menyatakan bahwa riya dan baik hati sebagai sarana pelatihan untuk sampai pada kebajikan mujahadah. Mujahadah adalah konsep besar seperti yang didefinisikan oleh ulama untuk merujuk pada *istifraq ma fil wus'i*, yang berarti berjuang dengan segenap tenaga dan sumber daya yang dioptimalkan dalam mewujudkan hasil akhir.<sup>51</sup>

Mujahadah juga mewakili nilai *itqan*, kata Arab untuk keunggulan, penguasaan atau kesempurnaan. Adawi dan Al-Shami menyebutkan dalam salah satu hadits bahwa Nabi SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang ketika dia melakukan suatu pekerjaan, dia melakukannya dengan *itqan*.” Untuk sampai di *itqan* (kesempurnaan), seseorang membutuhkan mujahadah (usaha sendiri atau pekerja keras); tanpa itu, kesempurnaan akan terjangkau. Setiap pekerjaan yang dianggap sempurna atau memiliki kualitas harus sempurna dan di atas tingkat yang biasa-biasa saja.<sup>52</sup>

*Itqan* dalam Al-Qur'an mengacu pada tingkat kualitas tertinggi dan pelaksanaan tugas secara lengkap. Misalnya, Allah berfirman dalam Al-Qur'an (27:88), “Ini adalah buatan tangan Tuhan yang telah menyempurnakan segala sesuatu”. Oleh karena itu, untuk mencapai kualitas *itqan*, seorang pekerja harus memiliki sifat-sifat teliti, cermat, rajin, pekerja keras dan tabah. Nabi SAW juga menasehati umat Islam untuk rajin seperti yang disebutkan dalam salah satu hadits “Pertolongan dari Allah datang kepada seorang hamba sesuai dengan ketekunannya.” Proses mencapai kualitas *itqan* adalah kerja keras dan

---

<sup>51</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>52</sup> Ab. Wahab and Masron.

ketekunan.<sup>53</sup> Pekerja keras dan ketekunan adalah dua sifat mujahadah, dan itqan dapat dicapai melalui mujahadah. Dalam banyak ayat dalam Qur'an (mis. 32:7 dan 95:4), Allah menggunakan kata ihsan mengacu pada kualitas itqan. Dalam ini ayat, itqan mengacu pada kesempurnaan pekerjaan tanpa cacat sedikit pun selaras dengan Allah ciptaan yang sempurna dan sempurna. Meskipun manusia mungkin tidak mampu mencapai kesempurnaan itqan yang utuh, Rasulullah SAW menganjurkan umat Islam berusaha keras untuk mencapai kualitas yang mendekati kesempurnaan. Dalam salah satu hadits, Rasulullah SAW berkata, "mencoba untuk menjadi dekat dengan kesempurnaan dan menerima kabar baik bahwa seseorang akan dihargai" (lihat Sahih al-Bukhari, Vol. 1, Buku 2, Hadis no. 39).<sup>54</sup>

Proses mujahadah agar menjadi itqan dalam lingkup pekerjaan, juga dilakukan oleh pimpinan dan karyawan BSI Cabang Pati. Proses itqan ini dilakukan dengan cara para pimpinan dan karyawan berusaha berproses agar kemampuan dan kapasitas dirinya berjalan sesuai pedoman syariah yang ditentukan dalam ketentuan BSI Cabang Pati. Proses ini sebagai dampak dari MSDMI dengan mengacu pada konsep maqasidusy syariah *hifd diin*.

**b. Perspektif *hifd-nasl***

Itqan merupakan konsep ini mengacu pada perjuangan terus-menerus untuk perbaikan diri dalam diri sendiri untuk mencapai pekerjaan yang lebih baik. Namun, harapan perbaikan terus-menerus adalah bahwa orang bekerja lebih keras dengan mempelajari informasi dan kemampuan baru, dan meningkatkan sifat alami mereka dalam proyek dan administrasi. Dalam hal sumber daya manusia, eksekutif terus berusaha untuk meningkatkan kualitas mereka, membutuhkan direktur dan perwakilan untuk bekerja lebih aktif, dan meningkatkan sifat proyek dan manajemen administrasi melalui inovasi, persiapan, pengembangan, dan kemajuan kreatif.<sup>55</sup>

Itqan dalam hal ini terkait dengan sikap mujahadah. Pentingnya bekerja juga mendapat penekanan yang tinggi dalam Al-Qur'an, kata amalun (karya) dan turunannya disampaikan

---

<sup>53</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>54</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>55</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."

dalam Al-Qur'an lebih dari 260 kali. Al-Qur'an (53:39) juga mengatakan, "Tidak ada bagi manusia kecuali apa yang dia usahakan." Nabi SAW juga bersabda, "Allah menyukai orang-orang yang bekerja dan berjihad untuk mencari nafkah." Nabi adalah contoh yang baik dari kerja keras. Nabi Daud tidak pernah makan kecuali dia mendapatkannya dirinya sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Hurairah. Dalam hadits lain, Nabi SAW bersabda, "Nabi Daud tidak akan pernah makan kecuali dari hasil jerih payah tangannya sendiri." Abū Hūrairah juga melaporkan bahwa Nabi Zakaria bekerja sebagai tukang kayu untuk mencari nafkah (Sahih Muslim).<sup>56</sup>

Ada banyak nilai yang berkaitan langsung dengan pentingnya bekerja dalam Islam. Nilai dari mujahadah (kerja keras), itqan, ketekunan, hikmat (kebijaksanaan) dan ihsan (kebajikan) ditemukan di seluruh literatur tentang nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan. Mujahadah adalah kata Arab untuk berjuang atau menentukan. Itu berasal dari kata dasar jahada yang berarti mengerahkan diri, menanggung rasa sakit atau berusaha. Makna literal dapat ditelusuri kembali ke kesepakatan untuk melakukan jihad, yaitu untuk melawan musuh yang memerangi Islam (lihat Kitab Jami'ul Ushul Fil-Auliya, nomor 221). Arti istilah mujahadah lebih mengacu pada penekanan memerangi "*ammarah biss*" (kejahatan yang mencela diri sendiri). Ulama Islam telah membedakan mujahadah meluas ke perjuangan spiritual Menurut Idris, mujahadah adalah tindakan berperang dengan sepenuh hati baik secara lahir maupun batin.<sup>57</sup>

## 2. Pengembangan dan Evaluasi

Kepatuhan merupakan komitmen moral setiap muslim. Termasuk dalam dosa ketika dengan sengaja mengabaikan janji, dan melanggar kata-kata tidak diperbolehkan dalam Islam. Islam mencirikan seseorang sebagai munafik yang gagal memenuhi komitmennya dengan sengaja. Islam juga menekankan untuk menunaikan kewajiban janji sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an dalam surah Al-Maidah ayat1;

---

<sup>56</sup> Ab. Wahab and Masron, "Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis' Verification."

<sup>57</sup> Ab. Wahab and Masron.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتَىٰ  
عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya” (Q.S Al Maidah ayat 1).

Menepati janji dan ketulusan, oleh karena itu, menanamkan kepercayaan dan keaslian dalam setiap organisasi dan memberikan kepercayaan dan kolaborasi antara manajer dan pekerja pada dasarnya termasuk dalam hal praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>58</sup>

Konsep ikhlas, menjadi penguat sebuah pekerjaan dalam manajemen sumber daya insani. Dalam Al Qur'an (5:27), Allah menyatakan bahwa Dia akan menerima amalan orang-orang yang ikhlas. Kata Arab untuk ketulusan adalah ikhlas, yang berasal dari akar kata kha-la-sa, artinya dimurnikan atau dimurnikan. Ikhlas adalah kata benda dari kata kerja akhlasa-yakhlisu. Al-ikhlas didefinisikan sebagai kemurnian seperti ketika sesuatu ditambahkan ke dalam campuran; jika zat itu murni atau murni dari campuran, maka itu dikenal sebagai khalis, sedangkan tindakan membersihkan atau memisahkan campuran dari zat aslinya disebut ikhlas.<sup>59</sup>

Dalam Qur'an (16:66), Allah berfirman: Sesungguhnya pada ternak (juga) kamu akan menemukan tanda yang mendidik. Dari apa yang ada di dalam tubuh mereka antara kotoran dan darah, Kami menghasilkan, untuk minuman, susu, murni dan menyenangkan bagi orang-orang yang meminumnya. Al-Ghazali menjelaskan kata khalis cabang dalam ayat ini bahwa khalis (murni) susu adalah salah satu yang tidak bercampur dengan darah, kotoran dan zat lainnya. Oleh karena itu, ikhlas dapat diartikan sebagai sesuatu yang murni atau bersih dan kebalikan dari ikhlas adalah ishrak (politeisme). Mengapa ishrak kebalikan dari ikhlas? Menurut Shuhari dan Hamat,

<sup>58</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context.”

<sup>59</sup> Ab. Wahab and Masron, “Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis’ Verification.”

orang yang tidak mukhlis (tidak tulus) adalah musyrik (musyrik atau orang yang menyekutukan Allah).<sup>60</sup>

Al-Ghazali menyimpulkan bahwa ikhlas adalah niyyah (niat) dalam segala tindakan dan perilaku semata-mata semua tindakan dan kecenderungan hanya untuk menyenangkan-Nya. Jika niat bertautan dengan niat selain karena Allah, seperti riya' (pamer), maka tidak lagi dianggap sebagai ikhlas (tulus). Dalam sebuah hadits terkenal yang diriwayatkan oleh 'Umar Al-Khattab, Nabi Muhammad bersabda "Perbuatan hanyalah dengan niat dan setiap orang akan memiliki apa yang dia niatkan." Bukhari dan Muslim menunjukkan bahwa keikhlasan (ikhlas) adalah tindakan hati.<sup>61</sup>

Menurut Al-Misr, Ibrahim bin Adh biasa mengatakan bahwa keikhlasan adalah kesucian niat yang dipersembahkan kepada Allah. Jadi, niat baik adalah manifestasi dari ikhlas. Menurut Ibn Qayyīm dalam Al-Faw a'id (Kumpulan Kata Bijak), keikhlasan adalah salah satu dari dua syarat diterimanya suatu perbuatan oleh Allah. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Ab 'Umamah Al-Bahīlī, seorang laki-laki datang kepada Nabi Muhammad dan bertanya: "Apa balasan bagi orang yang berjuang di jalan Allah? mencari hadiah dan ketenaran?" Nabi SAW bersabda, "Tidak ada pahala baginya." Orang itu mengulangi pertanyaan itu tiga kali kepada Rasulullah SAW. Nabi SAW menjawab, "Ada tidak ada pahala baginya," dan kemudian berkata, "Semua menerima perbuatan yang dilakukan dengan murni demi-Nya dan dilakukan untuk mencari keridhaan-Nya" (Sunan Nasai, Al Mujtaba, Hadis no.3140). Keikhlasan melahirkan seseorang yang tujuannya mencari keridhaan Allah SWT. Karena ketulusan muncul di hati seseorang, tidak mudah untuk digenggam; hanya mereka yang memiliki iman (iman) yang akan mencapai tingkat ketulusan yang utuh.<sup>62</sup>

Sikap ikhlas ini diwujudkan oleh pimpinan dan karyawan BSI Cabang Pati dengan mengorientasikan niat bekerjanya sebagai bagian dunia dan akhirat. Dengan keikhlasan ini memunculkan semangat pada pimpinan dan karyawan BSI Pati untuk melakukan pelayanan secara maksimal. Hal ini terwujud dengan meningkatnya jumlah nasabah di BSI Cabang Pati.

#### a. Perspektif *Hifd-aql*

Salah satu konsep yang menunjang dalam MSDI adalah shura. Shura juga telah disebutkan berkali-kali dalam Al Qur'an

---

<sup>60</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>61</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>62</sup> Ab. Wahab and Masron.



(misalnya 4:38, 3:159, 20:108 dan 18:22). Syariat diperintahkan oleh Allah untuk diamalkan sebagaimana yang diwahyukan dalam Alquran (3:159). Allah memerintahkan Rasul Allah untuk “[...] berunding dengan mereka dalam segala hal-hal yang menjadi perhatian publik.” Dalam ayat ini, syura disebutkan secara eksplisit bersama-sama dengan karakteristik fundamental dari orang yang beriman.<sup>63</sup>

Cara terbaik untuk membuat keputusan tentang urusan duniawi tanpa adanya teks Al-Qur'an dan hadits adalah disebut musyawarah atau Syura. Islam menekankan bahwa, dalam masalah kolektif, semua keputusan harus dibuat melalui pertemuan dan konsultasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia Islam, para manajer atau supervisor harus mencari bimbingan dan berkonsultasi dengan orang lain sebelum membuat keputusan. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an menyapa orang-orang beriman dalam surah Ash Shura ayat 38;

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka” (Q.S Ash Shura ayat 38).

Konsep Syura memandu para manajer dan pemimpin dengan benar untuk memperlakukan pekerjanya secara setara dan rendah hati dalam menghadapi orang lain Oleh karena itu, para manajer dan pemimpin di setiap organisasi sangat dibutuhkan untuk membuat keputusan atau melakukan urusan mereka dengan musyawarah bersama, terutama di bidang praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>64</sup>

Shura berasal dari kata dalam bahasa Arab, berarti nasihat. Shura berasal dari akar kata ash'ara, yang berarti menunjukkan persetujuan atau kesepakatan. Pentingnya syari'at secara langsung ditemukan dalam Al-Qur'an dan dalam Hadits. Di

<sup>63</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>64</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context.”

dalam Al-Qur'an (42:30), Allah berfirman, "Urusan mereka adalah syar'i di antara mereka".<sup>65</sup>

Syariat dianggap sebagai nilai inti kerja dalam Islam karena banyak ayat di dalamnya. Alquran bahwa Allah SWT secara langsung memerintahkan Nabi Muhammad SAW dan manusia untuk melakukan shura, dan ini distrategikan oleh Nabi SAW dan para khalifah yang mendapat petunjuk (Khulafuar Rashidīn), para sahabatnya dan para sahabat setelah para sahabatnya (ta'bi'īn). Misalnya, dalam hadits yang diriwayatkan oleh 'Abd Al-Barr, 'Ali bin Abī T alib pernah menyatakan:

Wahai Rasulullah, apa yang harus kami lakukan dalam situasi yang tidak mengungkapkan apa pun? dalam Al-Qur'an dan tidak ada teladan yang dapat kami teladani darimu? Nabi menjawab: Kumpulkan orang-orang mukmin yang berilmu (atau katanya, diberi ibadah), lalu bermusyawarah di antara kalian sendiri tentang keadaan itu, dan janganlah kalian mendasarkan kesimpulan kalian pada pendapat hanya satu orang.<sup>66</sup>

Strategi pelaksanaan shura di BSI Cabang Pati, dilakukan dengan cara memberikan teks-teks hadits maupun ayat Al-Qur'an pada berbagai saat dengan audio pengingat di BSI Cabang Pati. Serta shura dilaksanakan dalam berbagai kegiatan keislaman yang rutin dilaksanakan buat pimpinan maupun karyawan BSI Cabang Pati. Hal ini pun berefek pada peningkatan konsep Sabar pada pimpinan maupun karyawan BSI Cabang Pati.

Sabar merupakan sebuah konsep pelengkap dalam MSDI. Kesabaran (sabar) adalah nilai yang dihasilkan dari keikhlasan. Dengan kata lain, sabar adalah cermin keikhlasan dalam hati. Sabar adalah nilai yang sangat dianjurkan oleh Islam. Sabar berasal dari kata dasar *sabara-yashiru* yang artinya menahan, menahan diri dan menghentikan. Menurut Ibnu Qayyim, sabar disebutkan sebagai sisi lain dari mata uang syukur; tanpa itu, iman seorang Muslim tidak lengkap. Sabar disebutkan dalam Al-Qur'an sekitar sembilan puluh kali. Hal ini erat kaitannya dengan sifat al-muttaqin (mereka yang memiliki takwa).<sup>67</sup>

Strategi MSDI yang dilaksanakan di BSI Cabang Pati, sebagai bagian proses niat, taqwa, ihsan, 'adl, amanah, sidiq,

---

<sup>65</sup> Ab. Wahab and Masron, "Towards a Core Islamic Work Value: Evidence from Islamic Legal Texts and the Muftis' Verification."

<sup>66</sup> Ab. Wahab and Masron.

<sup>67</sup> Ab. Wahab and Masron.

itqan, ikhlas, shura, dan sabar. Niat dibentuk kembali di awal proses MSDI, dikarenakan pimpinan dan karyawan BSI merupakan rekrutmen belum menggunakan sistem syariah. Taqwa dibentuk dengan pembiasaan ibadah keagamaan. Niat dan taqwa ini membentuk sikap ihsan, ‘adl, amanah, sidiq, itqan, ikhlas, serta melahirkan sifat shura dan sabar. Keseluruhan proses tersebut sebagai dampak penerapan MSDMI dengan mengacu pada konsep maqasidusy syariah *hifd aql*.

### 3. Memberikan Kompensasi dan Proteksi

#### a. Perspektif *hifd-diin*

Toleransi adalah keadaan Iman yang tertinggi (penuh keyakinan akan keesaan Tuhan, dan Muhammad adalah miliknya sebagai nabi dan rasul). Dalam perspektif MSDM, toleransi dan ketenangan tidak dapat dipisahkan. Menunjukkan keterbatasan pilihan akan mengurangi kemungkinan membuat kesalahan dan memperluas peluang keberhasilan manajemen, terutama dalam praktik bidang manajemen sumber daya manusia. Ada banyak ayat dalam Quran yang menekankan orang untuk bersabar dan tenang dalam urusan sehari-hari mereka, dan itu adalah kunci jalan menuju kesuksesan dalam kehidupan duniawi ini terutama dalam praktik manajemen SDM Islami dan juga kehidupan setelah kematian. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an dalam Surat Al-Imran ayat 200;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung” (Q.S Al ‘Imran ayat 200).

Al-Qur'an juga menyatakan dalam surah Baqarah (2:153) bahwa Allah selalu bersama mereka orang-orang yang sabar

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”. (Q.S Al Baqarah ayat 2)

Oleh karena itu, di setiap organisasi di mana MSDMI dipraktekkan, para manajer, pengusaha dan bawahan harus sangat sabar dalam menangani urusan masing-masing dalam pekerjaan

mereka, terutama di bidang inti praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>68</sup>

b. Perspektif *hifd-maal*

Sabar ini merupakan kelengkapan penyempurna dalam MSDI, begitu pula dengan di BSI Cabang Pati, kesabaran ini menjadi penguat bagi pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di BSI Cabang. Keseluruhan konsep maqasidusy syariah yang dipraktekkan di BSI Cabang Pati mempengaruhi pada kenaikan profit BSI Cabang Pati. Kenaikan profit, mempengaruhi pada kenaikan kompensasi dan proteksi pada pimpinan maupun karyawan. Hal ini mengacu pada konsep maqasidusy syariah *hifd diin* dan *hifd mal*.



---

<sup>68</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."