

# MEDIA SYARI'AH

*Wahana Kajian Hukum Islam dan Pranata Sosial*

Vol. 17, No. 2, Juli-Desember 2015

***Baharuddin Bin Sayin & Muhammad Hamizan Bin Ab Hamid***

Waqf Higher Education: Implementation Model In University College Bestari (UCB), Terengganu, Malaysia

***Iskandar Budiman***

Pembangunan Sumber Daya Manusia Sebagai Modal dalam Sistem Ekonomi Islam (Human Resources Development as Human Capital in Islamic Economic System)

***Mochammad Arif Budiman, Ruzita Mohd. Amin, Selamah A. Yusoff & Adewale Abideen Adeyemi***

Measuring *Maqasid Al-Shari'ah* at Micro Level with Special Reference to the Preservation of Wealth

***Mohd Zakhiri Md Nor***

*Siyāsah Sharī'ah* and the Discretionary Actions of the Ruler: Examining the Work of *al-Qarāfi* in *al-Tamyīz* and *al-Subkī* in *al-Fatāwā* in Classical Islam.

***Nazaruddin Ali Basyah***

Membudayakan Sikap Positif dan Pemikiran Kreatif Terhadap Kewirausahaan di Kalangan Masyarakat Muslim: Satu Alternatif Kepada Penanggulangan Kemiskinan

***Nur Hajrina & Wahyu Jatmiko***

Between *Sharia Maqasid* Index and Human Development Index: Which One is Happier?

# **MEDIA SYARI'AH**

# **MEDIA SYARI'AH**

**Wahana Kajian Hukum Islam Pranata Sosial**  
**Vol. 17, No. 2, 2015**

## **EDITOR-IN-CHIEF**

*Ihdi Karim Makinara*

## **EDITORS**

*Agustin Hanafi*

*Ali Abubakar*

*Analiansyah*

*Bismi Khalidin*

*Jamhir*

*Mijaz Iskandar*

*Mursyid*

*Mutiara Fahmi*

## **INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD**

*A. Hamid Sarong (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, BANDA ACEH)*

*Arskal Salim (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, JAKARTA)*

*Al Yasa' Abubakar (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, BANDA ACEH)*

*Euis Nurlaelawati (Universitas Islam Negeri, SUNAN KALIJAGA)*

*Kamaruzzaman Bustamam-Ahmad (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, BANDA ACEH)*

*Muhammad Amin Summa (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, JAKARTA)*

*Ratmo Lukito (Universitas Islam Negeri SUNAN KALIJAGA)*

*Ridwan Nurdin (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, BANDA ACEH)*

*Sonny Zulhuda (International Islamic University, MALAYSIA)*

## **ASISSTEN TO THE EDITOR**

*Ainun Hayati*

*Musliadi*

*Syarbunis*

## **ENGLISH LANGUAGE ADVISOR**

*M. Syuib*

## **ARABIC LANGUAGE ADVISOR**

*Fakhrurrazi M. Yunus*

## **COVER DESIGNER**

*Ikhlas Diko*

**MEDIA SYARI'AH**, is a six-monthly journal published by the Faculty of Sharia and Law of the State Islamic University of Ar-Raniry Banda Aceh. The journal is published since February 1999 (ISSN. 1411-2353) and (ESSN.2579-5090) Number. 0005.25795090 / JI.3.1 / SK.ISSN / 2017.04. earned accreditation in 2003 (Accreditation No. 34 / Dikti / Kep / 2003). Media Syari'ah has been indexed Google Scholar and other indexation is processing some.

**MEDIA SYARI'AH**, envisioned as the Forum for Islamic Legal Studies and Social Institution, so that ideas, innovative research results, including the critical ideas, constructive and progressive about the development, pengembangan, and the Islamic law into local issues, national, regional and international levels can be broadcasted and published in this journal. This desire is marked by the publication of three languages, namely Indonesia, English, and Arabic to be thinkers, researchers, scholars and observers of Islamic law and social institutions of various countries can be publishing an article in Media Syari'ah

**MEDIA SYARI'AH**, editorial Board composed of national and international academia, part of which are academicians of the Faculty of Sharia and Law of the State Islamic University of Ar-Raniry Banda Aceh. This becomes a factor Media Syari'ah as prestigious journals in Indonesia in the study of Islamic law.

Recommendations from the editor to scope issues specific research will be given for each publishing Publishing in January and July.



**Editor Office :**

**MEDIA SYARI'AH**

Wahana Kajian Hukum Islam dan Pranata Sosial  
Fakultas Syariah dan Hukum Islam UIN Ar-  
Raniry Banda Aceh, Provinsi Aceh – Indonesia

Email: [mediasyariah@ar-raniry.ac.id](mailto:mediasyariah@ar-raniry.ac.id)

[ihdimakinara@ar-raniry.ac.id](mailto:ihdimakinara@ar-raniry.ac.id)

Webs: [jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/medsyar](http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/medsyar)

Telp.+62 (651)7557442,Fax. +62 (651) 7557442

HP : 0823 0400 8070

## Table of Contents

### Articles

- 219 *Baharuddin Bin Sayin & Muhammad Hamizan Bin Ab Hamid*  
Waqf Higher Education: Implementation Model In  
University College Bestari (UCB), Terengganu, Malaysia
- 239 *Iskandar Budiman*  
Pembangunan Sumber Daya Manusia Sebagai Modal  
dalam Sistem Ekonomi Islam (Human Resources  
Development as Human Capital in Islamic Economic  
System)
- 271 *Mochammad Arif Budiman, Ruzita Mohd. Amin, Selamah  
A. Yusoff & Adewale Abideen Adeyemi*  
Measuring *Maqasid Al-Shari'ah* ata Micro  
Level with Special Reference to the Preservation of  
Wealth

- 293 *Mohd Zakhiri Md Nor*  
*Siyāsah Sharī‘ah* and the Discretionary Actions of the Ruler: Examining the Work of *al-Qarāfi* in *al-Tamyīz* and *al-Subkī* in *al-Fatāwā* in Classical Islam.
- 311 *Nazaruddin Ali Basyah*  
Membudayakan Sikap Positif dan Pemikiran Kreatif Terhadap Kewirausahaan di Kalangan Masyarakat Muslim: Satu Alternatif Kepada Penanggulangan Kemiskinan
- 333 *Nur Hajrina & Wahyu Jatmiko*  
Between *Sharia Maqasid* Index and Human Development Index: Which One is Happier?
- 373 *Nurul Hilmiyah, Bayu Taufiq Possumah & Muhammad Hakimi Mohd. Shafiai*  
Tawhidic Based Public Policy: A Theoretical Overview

# Pembangunan Sumber Daya Manusia Sebagai Modal dalam Sistem Ekonomi Islam (Human Resources Development as Human Capital in Islamic Economic System)

*Iskandar Budiman*

**Abstract:** *Poverty is a classical problem that becomes the biggest challenge in some muslim countries. In this case, the development of human resources in economic activities is most importance to increase production as national income. Based on several researches, the issues of human empowering and poverty alleviation has so far been neglected. Meanwhile, the number of poor families and unemployed people are still high in Indonesia, that is about 40 million people are poor and 30 million people are unemployed. The side inapct of this condition, there will be inertial inflation happening for long time, it means the distribution of salary itself is not enough for daily living cost. Actually, the growing of national income was influenced by human resources as unlimited capital and natural resources as limited capital. The*

*major problem facing in the developing countries today, most population is staying under poverty alleviation with unhappy condition. The objective of Islamic Economic System is to build back future life in harmony (falah). The Development of Human Resources in Islamic Economic System would create skillful employment with good behaviour, making friendship among people and to be close to Allah (swt). The function of human capital becomes more productive if they have ability in various skill. They are also getting more advantages for themselves and their countries through labour market competition in globally. However, the Islamic concept of economic argues that the development of mankind as human capital continually accomplish an appropriate supervision by government with good governance, clear and clean management. It will eventually solve the problem of poverty in the developing countries. The development of human resource capacities in Islamic perspective is an unlimited process. Absolutely, Allah (swt) motivated all mankind: "Verily never Will Allah change the condition of a people until they Change it themselves...", (alQur`an, 13:11). The Prophet Muhammad (saw) also said: "Truly, Allah likes to see His servants work hard to earn a legitimate income" (al-Dailami).*

**Keywords:** Human Resources, Human Capital, Islamic Economic



## Pendahuluan

Faktor penggerak yang sangat mempengaruhi aktivitas ekonomi dan berdampak pada pertumbuhan produksi adalah pembangunan kapasitas sumber daya manusia. Di negara yang sedang berkembang, seperti Indonesia, pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih besar dan tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja, sehingga hal ini berdampak buruk terhadap pertumbuhan ekonomi yang tidak mampu memberi harapan terhadap kesejahteraan hidup masyarakat. Dampak negatif lainnya akan terjadi inflasi yang berkepanjangan (*inertial inflation*) kondisi yg berlanjut pada kontrak financial dan upah yang akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat karena kenaikan upah tdk sesuai dengan kenaikan harga barang, sehingga memperburuk distribusi pendapatan, dimana pendapatan tetap mengalami kemerosotan nilai ril.

Seharusnya negara yang memiliki angkatan kerja (*human capital*) lebih besar berpeluang untuk menghasilkan produk yang lebih besar yang akan mempengaruhi pendapatan negara. Persoalan hari ini yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang (khususnya yang mayoritas penduduknya muslim) pada umumnya berada dibawah garis kemiskinan. Kondisi ini akan lebih baik jika mereka diberi ketrampilan (*skilled employment*) oleh negara untuk mengolah sumber alam (*natural resources*) menjadi sumber kehidupan masyarakat yang berkelanjutan.

Sistem ekonomi Islam bertujuan membangun kehidupan masyarakat yang berbudaya tinggi, saling bermitra mewujudkan kesejahteraan (*falah*) dunia dan akhirat. Pembangunan sumber daya manusia dalam sistem ekonomi Islam diharapkan akan melahirkan manusia trampil dan berakhlak mulia dalam bekerja serta senantiasa menjaga hubungan baik dengan sesama manusia

dan taat pada Allah (swt). Efisiensi pemanfaatan sumber daya alam akan berkelanjutan jika dikelola oleh sumber tenaga manusia yang profesional. Kelebihan sumber daya manusia trampil suatu negara akan meningkatkan nilai persaingan permintaan tenaga kerja dunia serta akan menambah devisa negara asal pekerja tersebut. Sebaliknya, kelebihan tenaga kerja yang tidak profesional akan meningkatkan pengangguran yang menjadi beban negara.

Dalam pembahasan selanjutnya, tulisan ini mencoba membuat pemetaan tentang pertumbuhan angkatan kerja dan relevansinya dengan ketersediaan lapangan kerja dalam dan luar negeri; peningkatan profesionalisme tenaga kerja sebagai *human capital* dan relevansinya dengan peningkatan produksi negara dan peningkatan pendapatan domestik; serta pemetaan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang efisien-efektif dan mampu bersaing untuk memenuhi permintaan buruh dunia (*labour market competition*). Pemaparan hasil kajian dilakukan dengan pola analisis induktif dan dipaparkan dalam bentuk deskriptif komparatif analisis.

### **Sumber Daya Manusia Perspektif al-Qur`an**

Dalam peradaban manusia modern dikenal adanya tiga macam sumber daya, yaitu: *Pertama*, Sumber Daya Alam (SDA) mencakup kekayaan alam dan tenaga alamiah yang meliputi air, sinar matahari, seluruh lingkungan hidup beserta dengan ekosistemnya. *Kedua*, Sumber Daya Manusia (SDM), seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahliannya atau ketrampilannya, semangat dan kreativitasnya, kepribadiannya serta kepemimpinannya. *Ketiga*, Sumber Daya Teknologi, mencakup segala macam peralatan dan sistem yang dapat digunakan untuk mempercepat proses pencapaian suatu tujuan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, perlu ada solusi yang bisa dilakukan melalui pendidikan

dan pelatihan yang tepat guna dan responsif terhadap dinamika kehidupan sosial-ekonomi masyarakat. Langkah-langkah objektif yang mesti ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan terarah adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran informasi yang luas, aktual dan akurat sehingga mendorong untuk melakukan sesuatu yang produktif (tumbuh kemauan dan keinginan berprestasi).
2. Memotivasi diri yang dapat menumbuhkan semangat untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik yang berhasilguna dan berdayaguna (peningkatan kemahiran diri dan produktivitas yang bermanfaat).
3. Mengembangkan metodologi dan sistem kerja yang terukur, memberikan solusi yang efektif dan efisien secara terus menerus (melahirkan manusia yang potensial, aktual dan fungsional).
4. Membentuk karakter manusia beragama, tumbuhnya kepribadian yang religius dan berakhlak mulia, sehingga kualitas diri yang dimiliki tersebut diimbangi dengan ketahanan mental dan kemakmuran spritual yang handal.

Pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa ketentuan tersebut di atas akan melahirkan potensi manusia yang kreatif, produktif dan berkepribadian. Sebagai pemegang mandat *khalifah fil ardh*, manusia diberi peluang mengolah bumi dan isinya untuk diambil manfaatnya bagi keperluan hidupnya. Hal ini seperti yang telah dinyatakan Allah (swt) dalam firman Nya yang berarti:

*“ Allah-lah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan seizin-Nya dan supaya kamu dapat mencari karunia -Nya dan Mudah-mudahan kamu bersyukur (12); dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di*

*langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir (13)''.*

Sebagai makhluk yang diberi mandat oleh Allah (swt), maka manusia mempunyai tanggungjawab menempati kawasan bumi, memanfaatkan sumber daya alam dan mampu mengambil pelajaran dari seluruh fenomena sosial dan natural (biofisik) dalam hubungannya dengan tujuan penciptaan itu sendiri, yaitu untuk beribadah kepada Allah (swt). Bertanggungjawab mewujudkan kesejahteraan hidup, kemaslahatan umum dan menjaga kelestarian lingkungan hidup dari kemusnahan maupun kerusakan.

Kualitas manusia akhirnya diukur dengan dimensi kepatuhannya kepada Allah (swt), bukan dengan ras, kebudayaan, kebangsaan dan aspek-aspek parsial lainnya. Untuk itu Allah (swt) memberikan perangkat potensi kepada manusia "*iradah*" (kemauan), meskipun iradah yang dipinjamkan kepada manusia penuh keterbatasan. Disinilah pentingnya makna "*ikhtiar*" atau "*kasab*" (berusaha dan bekerja), meskipun ikhtiar atau kasab itu sendiri disadari tidak memberikan jaminan keberhasilan seperti yang diinginkan, sebab jaminan itu pada hakikatnya hanya ada pada Sang Khaliq Allah (swt) yang memiliki *iradah muthlaqah*.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia memerlukan intervensi nilai, disamping nilai-nilai yang sudah menyatu secara fitrah sebagai sunnatullah. Intervensi nilai-nilai intrumental terutama malalui pendidikan yang terdiri dari pendidikan fisik, akal maupun hati. Ada beberapa dimensi kualitas manusia perspektif Islam yang menjadi target pengembangan, yaitu:

1. Dimensi keilmuan dan ketaqwaan (Q.S al-Hujurat, ayat 13)

2. Dimensi kepribadian yang mencakup pandangan dan sikap hidup (Q.S. al-Furqan, ayat 63-75)
3. Dimensi kreativitas dan produktivitas (Q.S. an-Nahl, ayat 97; al-Ashr, ayat 1-3)
4. Dimensi kesalihan sosial (Q.S. al-Ma`un, ayat 1-3; ad-Dhuha, ayat 9-11)

Pesan-pesan al-Qur`an yang dipahami dari ayat-ayat diatas, menjelaskan bahwa orientasi pendidikan dan pelatihan perspektif Islam tidak hanya menyiapkan dan mengembangkan keluasan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keperkasaan fisik, tetapi juga mengembangkan kekuatan rohani sebagai kekuatan spiritual yang memberikan kesadaran akan keterbatasan eksistensinya agar tidak melampaui batas atas pemanfaatan sumber alam. Dalil-dalil al-Qur`an akan memperkuat dan menjadi dasar teori pertumbuhan ekonomi yang menunjukkan adanya relevansi antara nilai produksi (*output*) dengan tenaga kerja (*human resources/human resources*), terdapat banyak kebutuhan masyarakat yang tidak bisa diukur (*unmeasurable*) dan bersifat *non-marketable goods* dan jasa (*service*).

### **Kualifikasi SDM Terhadap Pertumbuhan Ekonomi:**

Sejak awal peradaban manusia, masyarakat baik secara individual maupun kelompok, memiliki peranan penting dalam perekonomian. Kesejahteraan hidup yang berhasil dicapai oleh masyarakat adalah merupakan hasil kerja kolektif dari semua komponen dalam masyarakat tersebut. Terdapat *mutual independence* dalam masyarakat yang saling mendukung membangun sumber daya manusia. Ini merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Pendistribusian sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat dari pertumbuhan ekonomi, bahkan pembangunan manusia akan mempengaruhi laju pertumbuhan ekonomi (ada korelasi

timbal balik yang saling mengikat). Dalam realitas, upaya peningkatan SDM dilakukan diberbagai sektor, antara lain sektor pendidikan, pelatihan kerja, kesehatan dan peluang kerja dengan tersedianya berbagai sektor lapangan kerja yang menjadi tolok ukur indeks pembangunan manusia (Human Development Index).

Sudah menjadi kewajiban perusahaan membantu masyarakat sekitarnya terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui pengembangan program corporate social responsibility (CSR) yang didanai khusus. Dalam Islam, kegiatan ini didasari oleh motif intrinsik yang berakar pada spritual keimanan. Saling menyayangi, saling membantu, dan saling mengingatkan terhadap kebaikan merupakan karakter orang beriman. Seorang muslim harus memiliki perhatian terhadap orang lain, baik untuk kesejahteraan spritual, kesejahteraan material, dan kebutuhan individual maupun kebutuhan masyarakat luas.

Pengalaman negara-negara Asia seperti Jepang, Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Singapura membuktikan kebenaran tersebut. Kelima negara yang disebut di atas menandakan “Kebangkitan Ekonomi Asia”, telah berhasil mendorong kemajuan ekonomi mereka secara spektakuler dan mengagumkan. Tumpuan kemajuan mereka bukanlah kekayaan alam yang melimpah, melainkan pada kualitas sumber daya manusianya.

Akan tetapi bagi Indonesia justru masalah sumber daya manusia ini masih merupakan problem utama. Kita menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara lain pada tahapan pembangunan yang setara dengan kita, bahkan di kawasan ASEAN sekalipun. Menurut laporan UNDP 1996, berdasarkan indikator Human Development Index, Indonesia menempati peringkat ke 102 dengan angka HDI 0,641 lebih jauh dari Thailand

dan Malaysia yang masing-masing berada pada peringkat ke 52 dan 53 dengan angka HDI 0,832 dan 0,826.

Dengan demikian, kita harus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, berusaha bagaimana memanfaatkan SDM dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang dan jasa sebanyak mungkin sesuai kebutuhan masyarakat. Memberikan prioritas utama terhadap pembangunan kualitas sumber daya manusia harus lebih difokuskan pada upaya memperkuat basis pendidikan. Hal ini penting, sebab investasi human capital akan berdampak besar terhadap pertumbuhan ekonomi dimasa mendatang. Faktor keberhasilan dalam membangun basis pendidikan ilmu-ilmu terapan inilah yang mengantarkan negara-negara di kawasan Asia Timur muncul menjadi kekuatan ekonomi yang dahsyat.

Pembangunan ekonomi banyak dipengaruhi oleh hubungan antara manusia dan faktor-faktor produksi yang lain. Kedudukan manusia sebagai sumber daya (*human resources*) tidak semua memiliki kapasitas yang sama sebagai tenaga kerja aktif dan produktif (*man power*). Apabila dilihat dari sudut aktivitasnya, angkatan tenaga kerja (golongan usia 15 – 64 tahun) ada yang sudah bekerja secara potensial dan produktif dalam pembangunan ekonomi. Dilain pihak juga masih banyak terdapat tenaga kerja yang belum mendapatkan kesempatan kerja dalam proses pembangunan ekonomi, yang kemudian lebih dikenal dengan pengangguran dan setengah pengangguran.

Pertumbuhan penduduk secara signifikan akan mempengaruhi pendapatan riil perkapita. Ada empat aspek laju pertumbuhan penduduk yang perlu diperhatikan di negara yang berkembang, yaitu:

1. Tingkat perkembangan penduduk yang tinggi. Penduduk mempunyai dua peranan dalam pembangunan ekonomi (dari

segi permintaan dan penawaran). Perkembangan penduduk yang cepat tidaklah selalu menjadi penghambat perkembangan ekonomi, jika mereka mempunyai kapasitas yang tinggi untuk penghasilan dan menerapkan hasil produksi yang dihasilkan. Jika pertambahan penduduk yang tinggi tidak diimbangi dengan penghasilan yang memadai, maka tidak mempengaruhi pembangunan ekonomi.

2. Struktur umur yang tidak favorabel, Negara berkembang memiliki tingkat kelahiran yang tinggi, sehingga mengakibatkan penduduk usia muda lebih proporsinya dari pada penduduk usia dewasa.
3. Distribusi penduduk yang tidak seimbang. Tingkat urbanisasi yang tinggi pada umumnya telah dihubungkan dengan daerah-daerah yang secara ekonomis telah beralih/berkembang dari sektor pertanian ke sektor industri. Di negara-negara yang sudah maju hanya sebagian kecil penduduk bekerja di sektor pertanian.
4. Kualitas tenaga kerja rendah. Rendahnya kualitas penduduk juga merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu negara. Hal ini sangat dipengaruhi oleh rendahnya pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja. Tenaga kerja mahir (berpendidikan dan memiliki ketrampilan) merupakan sumber daya terbesar dalam pembangunan ekonomi.

Secara ekonomi penduduk dibedakan menjadi dua golongan, yaitu angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja dan siap melakukan pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Sedangkan yang tergolong bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun. Dengan demikian, mereka yang tergolong angkatan kerja tidak semuanya melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik sebagai pekerja penuh



(*full time employers*) maupun tidak bekerja penuh (*part time employers*).

Kedudukan tenaga kerja sebagai faktor produksi akan berpengaruh terhadap pendapatan nasional. Dengan kata lain, peningkatan jumlah tenaga kerja berkualitas (*educated* dan *skilled*) mampu mempercepat serta meningkatkan proses produksi yang berdampak positif terhadap pendapatan negara. Namun persoalan yang dihadapi oleh negara-negara yang berkembang adalah pertumbuhan angkatan kerja yang besar dengan mutu yang masih rendah, sehingga berdampak pada kelebihan tenaga kerja yang tidak produktif. Masalah ini merupakan penghalang ekonomi dan bisa menyebabkan terjadinya inflasi terhadap penawaran tenaga kerja yang tidak stabil.

Untuk mengantisipasi kondisi yang tidak stabil terhadap pasar tenaga kerja (*labours market failure*), pemerintah harus melakukan tindakan preventif, diantaranya dengan cara menekan angka kelahiran, penyebaran penduduk yang merata untuk menghidupkan tanah-tanah mati (*ihya al-mawat*) melalui program transmigrasi dan mengawal terjadinya urbanisasi yang akan menimbulkan sosial konflik kehidupan dipertanian. Bahkan yang lebih utama adalah mempersiapkan tenaga kerja profesional yang berpendidikan dan berketrampilan sesuai dengan permintaan pasar, sehingga penawaran sumber daya manusia akan semakin kompetitif di pasar global.

Mensikapi peningkatan mutu dan kualifikasi sumber daya manusia serta perubahan teknologi (*technological change*) terhadap pertumbuhan ekonomi, al-Qur`an menganjurkan kita menaruh keprihatinan dan bertanggungjawab terhadap generasi yang akan mewarisi kehidupan ini. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Itulah sebabnya pendidikan dan pelatihan yang

menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan harus dilihat sebagai *sine quo non* bagi keberhasilan pembangunan. Ada ungkapan yang mengatakan bahwa “*other resources make things possible, but only human resources make things happen*”. Bersikap peduli terhadap generasi/keturunan, jangan sampai mereka menjadi generasi yang lemah secara pisik (*zhurriyatan dhi`afan*) dan juga ekonomis, seperti maksud firman Allah (swt):

*“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”.*

### **Reformasi Manajemen SDM:**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan asset yang paling berharga dalam organisasi/perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer. Secara sederhana manajemen SDM berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan pengembangan pembangunan disemua sektor telah menyebabkan menurunnya daya serap tenaga kerja dan dengan sendirinya akan menekan angka pengangguran, akibatnya pasar

buruh (*labour market*) menjadi semakin ketat (*competitive*). Keadaan demikian mendorong para pencari kerja untuk meningkatkan kemahiran mereka merebut peluang memperoleh pekerjaan.

Pada umumnya negara yang sedang berkembang (*developing countries*), keterlibatan buruh murah (*low cost labour*) mempercepat pertumbuhan ekonomi dan nilai pendapatan suatu negara. Upah buruh murah di negara membangun telah menimbulkan kesempitan ekonomi pada golongan buruh tidak mahir (*unskilled*) di negara-negara maju. Bahkan pertumbuhan ekonomi pekerja lokal dengan kapasitas SDM yang masih rendah, tingkat kesejahteraan mereka masih jauh dibawah standar hidup layak dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi buruh migran. Secara tidak langsung, rekrutmen tenaga kerja *illegal* dan *unskilled* akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan serta dapat merugikan pertumbuhan ekonomi nasional. Kebijakan yang harus diambil adalah bagaimana meningkatkan mutu sumber daya manusia yang memiliki kapasitas ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai.

Pengelolaan dan pendistribusian sumber tenaga manusia dalam sistem pasar buruh berlaku teori *demand* dan *supply*, yaitu permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat keahlian dan kadar upah. Berdasarkan analisis mikro ekonomi, sering dijelaskan bahwa jumlah jam kerja atau jumlah tenaga kerja yang diperlukan pada suatu perusahaan akan bertambah apabila kadar upah meningkat, sebaliknya akan berkurang apabila kadar upah rendah.

Serapan jumlah tenaga kerja secara efektif dan efisien didasarkan pada teori persediaan kapital optimal yang dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Jumlah penyertaan tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah penduduk yang aktif terlibat dalam pasar buruh, baik yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

2. Jam kerja yang dikaitkan dengan waktu yang sanggup ditawarkan untuk bekerja dalam tempo tertentu dalam hitungan harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.
3. Volume pekerjaan yang dikaitkan dengan kesungguhan menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kapasitas pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan menggunakan teknologi tepat guna.

Jika dilihat dari sudut pertumbuhan angkatan kerja, jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mengalami peningkatan, hal ini disebabkan karena semakin berkurangnya peluang kerja di negeri sendiri dan nilai upah yang rendah. Namun demikian, jika dibandingkan dengan tingkat pengangguran, maka buruh migran belum mampu menekan angka pengangguran dalam negeri. Walaupun keberadaan buruh migran memberi pengaruh besar terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga, namun terhadap perkembangan ekonomi negara sangat kecil dampaknya. Hal ini erat kaitannya dengan kapasitas sumber daya manusia yang tergolong tenaga kerja tidak terampil (*unskilled*).

Pengelolaan dan pengembangan sumber tenaga kerja secara komprehensif dilakukan oleh pemerintah dan juga serikat pekerja yang mengayomi para buruh. Organisasi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) terus melakukan berbagai kebijakan untuk meningkatkan mutu para pekerja sebagai bagian terpenting dari human capital. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk maksud tersebut adalah:

1. Memperjuangkan hak-hak normatif pekerja, seperti penyesuaian kadar upah, jaminan keselamatan kerja dan peningkatan kesejahteraan sosial keluarga para pekerja, mendorong penguasa agar mengambil kebijakan yang terbaik yang menguntungkan pekerja.

2. Memperjuangkan perlembagaan perekonomian pekerja melalui *bargaining power*, memaksimalkan fungsi undang-undang perburuhan, meningkatkan perekonomian dan memperkuat sosial kemitraan antara pekerja dan perusahaan serta penguasa.
3. Memperjuangkan kedudukan pekerja pada posisi *counter trading power*, yaitu memberi kuasa penuh kepada pekerja untuk bertindak leluasa terhadap penyalahgunaan pasar, eksploitasi dan distorsi pasar (*market failure*) yang akan memperkuat kedudukan kaum pekerja sebagai suatu kekuatan sosial.

Pemerintah dengan *political will* mempunyai hak penuh dalam penentuan standar upah minimum yang layak, sementara posisi kaum buruh sebagai *human capital* dan *counter partner* tidak diberi kesempatan untuk melakukan *political lobbying* terhadap kebijakan perusahaan. Pergerakan kaum pekerja sebagai asset pembangunan seharusnya punya hak mengajukan upah yang adil dan memadai yang didukung oleh pemerintah yang diperkuat dengan undang-undang.

Reformasi gerakan peningkatan kualitas SDM yang berbanding lurus dengan standar upah harus dilakukan peninjauan menyeluruh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memperbaharui regulasi yang mengatur hubungan kerja, seperti undang-undang sistem hubungan perindustrian (*Industrial Relation Act*), undang-undang perdagangan (*Trade Union Act*) yang diharapkan mampu memberikan solusi terhadap persoalan sumber daya manusia.
2. Meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan pekerja yang berorientasi pasar (*market oriented*). Hasil kajian sementara menunjukkan bahwa angka pengangguran meningkat disebabkan sistem pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja tidak tepat guna dan tidak tepat sasaran, sehingga permintaan tenaga kerja dalam sistem ekonomi pasar bebas sangat terbatas

dengan nilai yang sangat rendah, kondisi ini disebabkan sumber daya manusianya yang tergolong pada katagori tenaga kerja tidak mahir (*unskilled*).

3. Penegakan sanksi hukum atas pelanggaran undang-undang baik yang dilakukan oleh pekerja dan juga majikan secara menyeluruh dengan mengutamakan nilai-nilai keadilan, maka perlu segera diatur juknis dalam menangani kasus-kasus sengketa perburuhan, pemenuhan hak-hak pekerja dan pemutusan hubungan kerja.

Sumber daya manusia yang produktif sering dikenal dengan tenaga kerja (pekerja), mereka merupakan faktor utama dalam berproduksi. Bahkan banyak teori yang menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan satu-satunya produksi. Memang pendapat ini agak ekstrem, namun dalam beberapa hal, pendapat ini mendapat dukungan kenyataan yang ada. Tenaga telah mengubah berbagai input menjadi output, yang mana output tersebut pada akhirnya akan menjadi input dari proses produksi barang yang lain. Misalnya, produksi suatu barang dengan menggunakan input bahan baku, dimana bahan baku tersebut tidak bisa berproses dengan sendirinya menjadi bahan jadi untuk bisa dikonsumsi tanpa melibatkan input tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja dalam sistem ekonomi Islam tidak bisa terlepas dari nilai-nilai substantif ajaran Islam, yaitu untuk memaksimalkan masalah (nilai utility) yang tertinggi dalam hal pengelolaan input. Demikian pula halnya jika diaplikasikan pada setiap orang, baik yang memiliki input sumber daya alam, modal, keahlian maupun tenaga, maka pertimbangan masalah tetap menjadi perhatian utama. Islam memandang kunci dari pemanfaatan sumber daya adalah dengan cara bekerja (amal) yang memiliki makna yang lebih luas dari sekedar bekerja untuk mendapatkan upah.

Menurut Ibnu Khaldun, kerja merupakan implementasi fungsi kekhalifahan untuk menghasilkan suatu nilai tertentu yang diperoleh dari hasil kerja. Kerja merupakan sarana untuk mencari penghidupan serta untuk mensyukuri nikmat Allah yang diberikan kepada makhlukNya. Kerja merupakan salah satu cara yang *halalan thayyiban* untuk memperoleh harta (*maal*) dan hak milik (*al-milk*) yang sangat dibutuhkan untuk kehidupan. Hasil pekerjaan yang akan diperoleh seseorang sangat beragam, ditentukan oleh tingkat kemahirannya. Harga diri seseorang dapat dilihat dari apa yang dikerjakannya, demikian pula masyarakat menilai seseorang dari apa yang dikerjakannya.

Islam melihat bahwa amal pekerjaan seseorang merupakan tanggungjawab yang harus diemban, dikerjakan dengan sebaik-baiknya disertai dengan niat ikhlas. Islam mengajarkan manusia agar memanfaatkan waktu dengan usaha-usaha produktif untuk memperoleh masalah. Oleh karena itu, terdapat tiga alternatif penggunaan waktu bagi pekerja muslim:

1. Alokasi waktu untuk kerja guna memperoleh upah (*work for pay*), pekerjaan ini dilakukan melalui usaha-usaha yang tersedia di pasar sebagai media penawaran kerja secara terbuka dan sangat terikat dengan pihak lain.
2. Alokasi waktu untuk dirinya sendiri (*work for self*), meliputi segala kegiatan yang mendatangkan *masalah*, namun tidak mendatangkan upah.
3. Alokasi waktu minimal untuk memenuhi kemaslahatan minimum serta menunaikan ibadah wajib.

Seorang pekerja muslim akan berorientasi mencari masalah maksimum, karenanya mereka tidak hanya mempertimbangkan manfaat dari kerja yang dilakukan, tetapi juga kandungan berkah yang ada dalam pekerjaannya. Jika kandungan berkahnya tinggi, maka mereka akan melakukannya dengan sebaik-baiknya. Untuk

itu dapat disimpulkan bahwatujuan dari pekerja muslim adalah untuk memaksimalkan fungsi *masalahah (utility)* yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia”.

Dengan demikian tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas, termasuk pekerjaan fisik dan pikiran. Tenaga kerja sebagai human capital merupakan satu faktor produksi yang memiliki peran besar untuk mengolah sebuah kehidupan. Kekayaan alam tidak akan berguna untuk dimanfaatkan bila tidak dieksploitasi oleh manusia secara beraturan. Alam sebagai anugerah Tuhan telah memberikan kekayaan (resources) yang tidak terhitung, namun tanpa usaha profesional untuk mengolahnya akan sia-sia belaka.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amalnya berdasarkan *skill* dan profesionalisme. Allah (swt) senantiasa memotivasi kerja seseorang hamba sebagaimana dalam maksud firmanNya: “*Barangsiapa yang mengerjakan amal shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*”.



Kedudukan pekerja sebagai *human capital* sering dipengaruhi oleh tingkat konsumsi dalam satu kesatuan konsumen yang menjadi tanggungannya. Analisis perilaku konsumen muslim menunjukkan bahwa:

1. Fungsi tujuan seorang konsumen muslim berbeda dengan konsumen non muslim. Seorang konsumen muslim tidak hanya mencapai kepuasan dari konsumsi barang dan penguasaan barang tahan lama, akan tetapi juga menjadi bagian dari fungsi sedekah.
2. Jumlah barang dan jasa yang dapat dikonsumsi oleh seorang konsumen muslim amat berbeda dengan konsumen non muslim, sungguhpun barang dan jasa tersebut tersedia. Seorang muslim misalnya dilarang mengonsumsi alkohol, daging babi dan berjudi. Fungsi daya guna harus diselaraskan dengan ketentuan syariat.
3. Seorang pekerja muslim dilarang menerima atau membayar bunga dari berbagai pinjaman sebagai bentuk kompensasi dari hasil pekerjaannya. Untukantisipasi bunga atas nilai masalah yang diperoleh dikenakan biaya/ongkos dalam bentuk *profit sharing*.
4. Hasil pekerjaan seorang pekerja muslim wajib dioptimalisasi menjadi pendapatan bersih setelah ia mengeluarkan zakat.
5. Seorang pekerja muslim harus mendistribusikan penghasilannya kepada keluarga dekat, fakir muslim, ibnu sabil dan jangan sekali-kali menjadikan harta sebagai penghalang untuk menjalankan amar makruf nahi mungkar.

Permintaan tenaga kerja dalam konteks ekonomi berbanding lurus dengan jumlah modal kerja. Jika jumlah tenaga kerja profesional (memiliki pengalaman dan ketrampilan) lebih banyak yang terlibat, maka modal kerja juga bertambah besar, sehingga output yang dihasilkan (baik profit dan resiko) juga meningkat. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja

adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk diperkerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Kebutuhan terhadap tenaga kerja, menurut Abu Yusuf (731-798) dalam kitabnya *al-Kharaj*, sangat ditentukan oleh pengaruh pasar yaitu dengan memperhatikan peningkatan dan penurunan produksi dalam kaitannya dengan perubahan harga. Pemahaman saat itu mengatakan bahwa bila tersedia sedikit barang, maka harga akan mahal dan demikian pula sebaliknya. Kondisi ketersediaan barang dapat ditentukan oleh ketersediaan modal termasuk *human capital* dan teknologi yang tepat guna. Ibnu Taimiyah (1263-1328), dalam kitabnya *Majmu Fatawa Syakh al-Islam* dan kitab *al-Hisbah fi al-Islam*, menyatakan bahwa perubahan dalam penawaran digambarkan sebagai peningkatan atau penurunan dalam jumlah barang yang ditawarkan yang sangat dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga kerja.

Miller & Meiners (1993), berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marginal produk (Value of Marginal Product/VMP). Nilai marginal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (Marginal Physical Product/MPP) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk fisik marginal (MPP) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Jika perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna, maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara  $MPP \times P$  sebanding dengan harga input produk yang bersangkutan. Minimisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian, kenaikan satu unit input ( $x$ )

akan memperbanyak biaya produksi ( $P_x$ ) sekaligus akan memperbesar volume produksi ( $MPP_x$ ).

Permintaan dan penambahan tenaga kerja dalam sektor riil akan mempengaruhi faktor produksi. Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal akan menurun, karena jumlah modal yang sedikit akan digarap oleh jumlah pekerja yang juga sedikit (kebutuhan terhadap pekerja dan modal berbanding lurus) atau dengan kata lain modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja. Dalam teori klasik, sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya, dengan pertimbangan bahwa setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Menurut G.S.Becker (1976), kepuasan individu (pekerja) bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu, oleh karenanya perlu sinkronisasi permasalahan ini pada tingkat upah dan harga yang diinginkan oleh pekerja. Pada tingkat upah tertentu, penyediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah. Setelah mencapai upah tertentu, pertambahan upah justru menguarangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja.

Pertumbuhan ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersinggungan langsung dengan modal asing, iklim investasi, pasar global, perilaku birokrasi dan tekanan kenaikan upah. Otonomi daerah dalam banyak hal tidak memberi pengaruh positif terhadap tenaga kerja. Masalah kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi,

urbanisasidan stabilitas politik juga sangat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan Indonesia bersifat multi dimensi sehingga memerlukan solusi yang terprogram dengan baik, karena tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya. Strategi pemulihan dan rekontruksi ekonomi yang bertumpu pada penciptaan lapangan kerja serta peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan keharusan. Sehubungan dengan hal di atas, organisasi buruh dunia (ILO) menekankan secara serius dua elemen penting, yaitu:

1. Strategi dan kebijakan yang membuat proses pertumbuhan ekonomi menjadi lebih memperhatikan aspek ketenagaan.
2. Tindakan yang diupayakan untuk menciptakan lapangan kerja tambahan melalui program-program penciptaan lapangan kerja secara langsung.

Kualitas manajemen SDM (baik dalam posisi sebagai pekerja, supervisor, dan manajer) sangat ditentukan oleh pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, motivasi dan prodyktivitas tenaga kerja, senantiasa akan mempengaruhi outcome. Dalam budaya kerja yang kompetitif, keuntungan tradisional seperti akses pada modal dan pelanggan jauh lebih sulit untuk bertahan di pasar terbuka. Untuk memanfaatkan keuntungan yang terkait dengan bakat tenaga kerja, perusahaan perlu mengadopsi sistem dan praktek untuk mewujudkan potensi tenaga kerja.

Bukti yang berkembang menunjukkan bahwa penggunaan praktek kerja kinerja tinggi (termasuk membangun motivasi dan komitmen atas kebijakan serta praktik-praktik human resources management) dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan melalui komitmen pekerja meningkat, *turn over* (keluar-masuknya pekerja) lebih rendah, retensi ketrampilan tinggi, biaya rekrutmen lebih rendah,

moralitas tinggi, produktivitas lebih tinggi dan daya tarik bagi pekerja terampil dan berpengalaman menjadi prioritas.

Pengaturan sistem manajemen kerja yang baik akan menjelma dalam bentuk praktik-praktik kinerja tinggi yang didasarkan pada kondisi:

1. terwujudnya sebuah budaya produktivitas dan kreativitas,
2. mengembangkan hubungan rasa hormat dan kepercayaan antar sesama (empathi),
3. menciptakan sistem yang mempromosikan inisiatif dan berbagi tanggung jawab,
4. memiliki keberagaman (multi) ketrampilan, peningkatan ketrampilan dan pembelajaran yang berkelanjutan,
5. menghormati hak-hak pekerja.

Pengaturan jumlah, tugas dan fungsi tenaga kerja dalam satu unit kerja sangat ditentukan oleh:

1. seberapa besar volume bisnis yang mungkin akan dihasilkan oleh strategi bisnis,
2. tugas apa yang perlu diselesaikan,
3. jenis ketrampilan apa yang akan diperlukan,
4. jenis ketrampilan apa yang dimiliki,
5. jenis pekerja apa yang dimiliki,
6. jenis pekerja apa yang akan dibutuhkan, dan berapa banyak,
7. berapa banyak pekerjaan pengawas akan diperlukan, dan berapa yang dimiliki,
8. staf administratif, teknis dan sekretariat apa yang akan diperlukan untuk mendukung para pekerja dan manajer tambahan, berapa yang tersedia,
9. apakah akan ada orang dengan ketrampilan yang memadai untuk memenuhi proyeksi kebutuhan,
10. bagaimana upaya membuat perubahan yang perlu untuk dilakukan,

12. bagaimana pekerja terlibat dalam proses perubahan itu.

Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi lazimnya melalui beberapa fase yang berbeda, mulai dari rekrutmen Bukti yang berkembang menunjukkan bahwa penggunaan praktek kerja kinerja tinggi (termasuk membangun motivasi dan komitmen atas kebijakan serta praktik-praktik human resources management) dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan melalui komitmen pekerja meningkat, *turn over* (keluar-masuknya pekerja) lebih rendah, retensi ketrampilan tinggi, biaya rekrutmen lebih rendah, moralitas tinggi, produktivitas lebih tinggi dan daya tarik bagi pekerja terampil dan berpengalaman menjadi prioritas.

Pengaturan sistem manajemen kerja yang baik akan menjelma dalam bentuk praktik-praktik kinerja tinggi yang didasarkan pada kondisi:

6. terwujudnya sebuah budaya produktivitas dan kreativitas,
7. mengembangkan hubungan rasa hormat dan kepercayaan antar sesama (*empathi*),
8. menciptakan sistem yang mempromosikan inisiatif dan berbagi tanggung jawab,
9. memiliki keberagaman (*multi*) ketrampilan, peningkatan ketrampilan dan pembelajaran yang berkelanjutan,
10. menghormati hak-hak pekerja.

Pengaturan jumlah, tugas dan fungsi tenaga kerja dalam satu unit kerja sangat ditentukan oleh:

11. seberapa besar volume bisnis yang mungkin akan dihasilkan oleh strategi bisnis,
12. tugas apa yang perlu diselesaikan,
13. jenis ketrampilan apa yang akan diperlukan,
14. jenis ketrampilan apa yang dimiliki,

15. jenis pekerja apa yang dimiliki,
16. jenis pekerja apa yang akan dibutuhkan, dan berapa banyak,
17. berapa banyak pekerjaan pengawas akan diperlukan, dan berapa yang dimiliki,
18. staf administratif, teknis dan sekretariat apa yang akan diperlukan untuk mendukung para pekerja dan manajer tambahan, berapa yang tersedia,
19. apakah akan ada orang dengan ketrampilan yang memadai untuk memenuhi proyeksi kebutuhan,
20. bagaimana upaya membuat perubahan yang perlu untuk dilakukan,
13. bagaimana pekerja terlibat dalam proses perubahan itu.

Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi lazimnya melalui beberapa fase yang berbeda, mulai dari rekrutmen mewujudkan pembangunan ekonomi diperlukan pola hubungan yang disebut dengan keterlekatan (*embeddedness*), membangkitkan antara aktivitas sosial dengan ekonomi dalam hubungan masyarakat. Konsekuensi logis dari perkembangan ini, muncul pem bagian kerja baru dalam kegiatan sosial ekonomi, yang pada akhirnya memberi dampak terhadap perkembangan hubungan antara ekonomi dan masyarakat.

Manusia sebagai *human capital* jika ditinjau dari kehidupan riil, secara konkrit keberadaannya mempunyai dimensi ruang dan waktu tertentu dalam kehidupan masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari manusia dipandang sebagai:

1. Makhluk alamiah, yaitu secara biologis hidup berkembang dan mati secara alamiah mengikut *sunnatulLah* (Q.S. al-Mukminun, ayat 12-14).
2. Makhluk produktif, yaitu makhluk yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup guna mencapai kemaslahatan hidup dunia dan akhirat. Dalam melakukan pekerjaannya,

- lingkungan mempengaruhinya sehingga menjadi manusia estetik, etik, dan religius (Q.S. at-Taubah, ayat 105).
3. Makhluk kontekstualisasi progresif, yaitu makhluk yang mampu memecahkan masalah sesuai dengan konteksnya (Q.S. al-Baqarah, ayat 277).
  4. Makhluk intelegensia, yaitu makhluk yang memiliki kecakapan emosi (cipta, rasa, dan karsa), (Q.S. ali Imran, ayat 191).
  5. Makhluk economics, yaitu makhluk yang mencintai kekayaan dan menganggap kekayaan sebagai tujuan (Q.S. al-Hadid, ayat 20).
  6. Makhluk yang mampu bersatu dengan alam (*homo ecology*), memanfaatkan dan melestarikannya untuk keberlangsungan hidup generasi berikutnya, (Q.S. al-A`raf, ayat 10).

Kedudukan manusia sebagai *human resources* dan *human capital* dalam merespon permasalahan ekonomi didasari pada pemikiran yang bersifat *idealisme* (rasionalisasi yang tidak terikat dengan kurun waktu) dan *materialisme* (sangat terikat dengan dengan ruang dan waktu). SDM sebagai alat produksi dalam sistem ekonomi Islam sangat berperan untuk meningkatkan produksi dan tidak dapat dipisahkan dari tujuan yang bersifat idealisme dan materialisme. Perkembangan peradaban (*civilization*) Islam terhadap sistem perekonomian telah memosisikan manusia sebagai human capital memiliki kekuatan ekonomi yang mampu mengalihkan kekuasaan kaum feodal dan kapitalis menjadi kekuatan ekonomi baru yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemaslahatan umat.

### **Penutup:**

Dari penjelasan di atas, kedudukan kaum pekerja (*labor*) baik yang memiliki ketrampilan atau tidak berada pada posisi penting, tidak hanya sebagai alat dan/atau media produksi semata, akan tetapi punya kewenangan untuk mengendalikan *output*, *outcome*



dan/atau *benefit*. Kaum pekerja yang sering dipersepsikan sebagai penerima upah berdasarkan stratanya ada yang digolongkan buruh trampil (*skilled labour*) dan buruh kasar (*unskilled labour*). Buruh trampil yang berpendidikan berpeluang menguasai kebijakan serta berpotensi memiliki *human capital optimum* yang akan memperoleh keuntungan maksimal.

Sumber Daya Manusia sebagai *human capital* tidak diakui dalam sistem ekonomi kapitalis dan sosialis, karena mereka para pekerja saling bersaing untuk membebaskan diri dari belenggu perbudakan para majikan atau perusahaan, mereka dianggap sama seperti mesin operator, mereka akan dibayar jika masih produktif dan menjadi barang rongsokan yang tidak bernilai ketika mereka tidak mampu lagi bekerja produktif.

Secara keseluruhan, masalah pengembangan sumber daya manusia sebagai *human capital* merupakan:

1. Upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh daya manusia secara terpadu, sehingga diperoleh standar kompetensi.
2. Nilai tambah tingkat produktivitas harus didukung oleh *knowledge*, *skill* dan *technology* pada setiap sumber daya manusia.
3. Secara empiris, pengembangan sumber daya manusia meliputi empat aspek yang saling terkait, yaitu: peningkatan kualitas kesejahteraan hidup; pengembangan tenaga kerja dan kesempatan kerja; pengembangan potensi insani (*kecerdasan akal, qalbu, fisik*).
4. Pada pertumbuhan ekonomi makro, perkembangan sumber daya manusia akan terjadi sebagai hasil interaksi antara pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial-budaya yang dapat membentuk masyarakat madani.

## References

Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2004, hal. 67.

Tim Penulis P3EI, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 447-448.

*al-Qur`an*, Surat al-Jatsiyah (45), ayat 12-13.

Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur`an, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, Jakarta, 1971, hal. 816.

*Al-Qur`an*, surat al-Zukhruf ayat 32.

Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2004), hal. 101-102.

Raharjo Adisasmita, *Pengembangan Wilayah: Konsep dan Teori*, Edisi I, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, hal. 28.

*Al-Qur`an*, Surat: al-Taubah ayat 71; al-Anfal ayat 72; al-Ankabut ayat 38; al-Baqarah ayat 177.

Ginandjar Kartasasmita, *Membangun SDM Menghadapi Persaingan Antar Bangsa Memasuki Abad Ke 21: Harapan pada HMI*, Jakrta, 1997, hal. 4

Menurut UU. No. 13, Tahun 2003, Bab I, Pasal 1 (ayat 2) dinyatakan: Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat . Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan

bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15-64 tahun.

Irawan dan M. Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: BPFE., 1999), hal. 61.

Prof. Ismail Nawawi, *Pembangunan dalam Perspektif Islam: Kajian Ekonomi, Sosial dan Budaya*, (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2009), hal. 87-88.

“*Barang siapa yang menghidupkan tanah mati, maka lebih berhak memiliki dari pada yang lain. Dan tidak hak bagi orang yang menghidupkan tanah milik orang lain itu.*” (H.R. Tirmidzi : 1299 dan Abu Dawud : 2671)

Al-Qur`an, surat an-Nisa` (4), ayat 9.

Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur`an, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, Jakarta, 1971, hal. 116.

Lihat: Armstrong (1994); Kenooy (1990); Storey (1995).

Iskandar Budiman, *Kertas Kerja: Iklim Investasi Peluang Penyerapan Tenaga Kerja di Prov. NAD.*, (Banda Aceh: BRR NAD-Nias, 5 Maret 2007).

Iskandar Budiman, *Dilema Buruh di Rantau: Membongkar Sistem Kerja TKI di Malaysia*, (Yogyajakarta: Ar-Ruzz, 2004), hal. 384.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 420.

Abdul Aziz Al-Khayath, *Etika Bekerja dalam Islam* (terjemahan), (Jakarta: Gema Insani Press, 1994), hal. 13-20.

Al-Qur`an, surat at-Taubah ayat 104.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 363-364.

Nurul Huda, dkk., *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 227.

al-Qur`an, surat an-Nahl (16), ayat 97.

Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur`an, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, Jakarta, 1971, hal. 417.

MM. Metwally, *Teori dan Model Ekonomi Islam*, (Jakarta: Bangkit Daya Insani, 1995), hal. 26-29.

Maimun Sholeh, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan: "Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah"*, Volume 4, Nomor 1, April 2007, hal. 63.

Layard dan Walters (1978), menyebutkan bahwa keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pendapatan non kerja. Adapun tingkat produktivitas selalu berubah-ubah sesuai dengan fase produksi dengan pola mula-mula naik mencapai puncak kemudian menurun. Selanjutnya lihat Maimun Sholeh, *Op.cit.*, hal. 66-67..

Armelly, *Dampak Kenaikan Upah Minimum terhadap Harga dan Kesempatan Kerja...: Analisis Input- Output*, (Tesis S2, tdk dipublikasikan), (Yogyakarta: UGM, 1995), hal. 5.

SCORE-ILO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul IV, (Jakarta: International Labour Office, 2013), hal. 2.

Lihat: *Konferensi International Perburuhan ILO*, 1998, mengadopsi Deklarasi tentang Prinsip-prinsip Fundamental dan Hak-hak ditempat Kerja, meliputi. Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk bermusyawarah; Penghapusan semua kerja paksa atau kerja wajib; Penghapusan pekerja anak; dan Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

