

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam

Ruslan Abd. Ghofur
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Bandar Lampung
Email: ruslan_aghafur@yahoo.com

Abstract:

This Paper tries to discuss about the Islamic concept dealing with the human resource management issues. Sharia Management offers a solution by returning back to Islamic morals so that the formed social system is in line with Islamic teachings that create a conducive environment to carry out worship, to enact or practice law and to apply the ethics of Islam, which resulted in the creation of social systems that promote justice. The creation of these conditions are believed to always makes an individual (a muslim) in the awareness that Allah is always with him in every step so that whatever was done would be held its accountability and the formed values will create the Islamic ethics in a society that will always be practiced wherever he goes and lives, both inside and outside the organization.

Keywords: management, human resource, ethics of Islam

Pendahuluan

Peran yang diemban lembaga keuangan dalam mekanisme ekonomi tidak dapat dianggap sebelah mata, dan salah satu cara untuk dapat memahami posisi lembaga keuangan secara jelas dalam mekanisme ekonomi masyarakat, dapat dilakukan dengan berusaha memahami bahwa kita berada dalam dunia yang sering tidak memberikan informasi yang sempurna (Greenbaum dan Thakor, 1995: 49).

Secara historis, permasalahan yang timbul akibat ketidakadilan ekonomi di Indonesia, telah menimbulkan kekecewaan berbagai elemen di masyarakat, terutama terhadap kebijakan pemerintah yang dianggap terlalu berpihak kepada para pemilik dana, sehingga menimbulkan jurang yang sangat dalam antara si miskin yang selalu berutang dan si kaya yang menguasai dana. Ini mengakibatkan semakin besarnya kekecewaan yang ada. Beberapa tokoh dan pakar seperti Bung

Hatta, Sjafruddin Prawiranegara dan banyak lagi tokoh-tokoh yang lahir pada generasi selanjutnya, berusaha menemukan solusi terbaik dengan berusaha memasukkan norma agama, sosial dan nilai-nilai keadilan dalam sistem ekonomi Indonesia (Prawiranegara, 1966: 30; Arief, 2002: 199; Rachbini (ed), 1994).

Keinginan untuk memasukkan nilai keadilan dan norma-norma pada sistem ekonomi Indonesia, khususnya pada lembaga keuangan tampak jelas pada saat Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengadakan workshop khusus tentang Bunga Bank dan Perbankan yang diselenggarakan pada tanggal 19-22 Agustus 1990 di Cisarua Bogor, yang menghasilkan suatu rekomendasi untuk mendirikan Bank Islam. Rekomendasi dari workshop khusus ini, selanjutnya dibawa dan didiskusikan kembali pada kongres nasional MUI pada tanggal 22-25 Agustus 1990 di Sahid Jaya Hotel, yang menghasilkan suatu mandat agar segera didirikan Bank Syariah. Berdasar mandat dari MUI untuk mendirikan Bank yang menggunakan sistem bagi hasil (syariah) di Indonesia tersebut, beberapa tokoh MUI bekerjasama dengan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melakukan pendekatan terhadap pemerintah melalui beberapa menteri secara individu, yang selanjutnya disampaikan kepada presiden. Presiden pun memberikan tanggapan positif (Antonio, 2003: 144-150). Di samping apa yang telah disebutkan di atas, yang tak kalah pentingnya ialah tanggapan positif dari pemerintah saat itu, yang merupakan sinyal diterimanya sistem syariah ke dalam wacana pemahaman para ulama dan cendekia serta teraplikasinya sistem syariah ke dalam sistem ekonomi Indonesia, khususnya pada lembaga keuangan, di samping sistem konvensional yang biasa digunakan (RUU Perbankan, 1991: 66).

Sampai tahun 2010, sistem syariah terus tumbuh dan berkembang, serta tetap eksis melabelkan diri sebagai lembaga keuangan yang tidak menggunakan sistem konvensional dan tampaknya dapat diterima hampir di setiap jenis lembaga intermediasi yang ada seperti perbankan, asuransi dan pegadaian. Bahkan kehadiran sistem ini memberi imbas positif lembaga keuangan publik Islam, seperti lembaga zakat dan wakaf, dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 38 tentang Pengelolaan Zakat Tahun 1999 dan Undang-Undang No. 41 tentang Wakaf Tahun 2004, yang merupakan sarana penting untuk mengembangkan dan

memberdayakan harta umat dalam bentuk wakaf dan zakat guna kepentingan umat (Junaidi dkk, 2005: 79; Dirjen Bimas Islam, Strategi Pengembangan Wakaf Tunai, 2004: 7).

Jika perkembangan lembaga keuangan syariah, khususnya perbankan demikian pesat, bagaimana dengan perkembangan lembaga keuangan publik yang dalam hal ini direpresentasikan oleh lembaga pengelola zakat dan wakaf?

Dari hasil penelitian *Center for Study of Religion and Culture (CSRS)* UIN Syarif Hidayatullah, menyatakan bahwa salah satu penyebab pengelolaan wakaf belum profesional, dikarenakan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermasalah. SDM yang ada memiliki kemampuan sangat kurang. Rekrutmen SDM tidak berdasar pada kemampuan manajemen, ekonomi dan *marketing*, tetapi cenderung berdasar pada sistem kekeluargaan, sehingga belum banyak menghasilkan perubahan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat secara luas.

Secara historis, praktek wakaf telah dilaksanakan oleh masyarakat muslim Indonesia sejak sebelum kemerdekaan (www.bwi.or.id, 2007). Bahkan masa kolonial menjadi momentum bagi berkembangnya kegiatan wakaf. Hal ini tak lain karena pada masa tersebut, banyak berkembang organisasi keagamaan, sekolah, madrasah, pondok pesantren, masjid, yang kesemuanya merupakan swadaya masyarakat dan berdiri di atas tanah wakaf (Hasan, 2008). Perkembangan wakaf selanjutnya tidak banyak perubahan yang berarti, karena harta wakaf terbatas pada kegiatan keagamaan, seperti mendirikan masjid, pemakaman, madrasah dan lain sebagainya. Begitu pula regulasi perwakafan yang dikeluarkan pemerintah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 1977 tentang perwakafan tanah milik, hanya mengatur wakaf tanah, sehingga kemanfaatan wakaf sebatas pada kegiatan keagamaan.

Oleh sebab itu, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang yang mengatur tentang perwakafan di Indonesia, yaitu Undang-Undang nomor 41 tahun 2004 tentang Wakaf. Untuk melengkapi Undang-Undang tersebut, pemerintah telah menetapkan PP nomor 42 tahun 2006 tentang Pelaksanaan Undang-Undang nomor 41 tahun 2004, dengan harapan pengelolaan harta wakaf dapat sepenuhnya

teraplikasi bagi kemaslahatan umat. Potensi harta wakaf yang dimiliki bangsa Indonesia cukup besar, yakni sebanyak 2.686.536.565,68 m² yang tersebar di 366.595 lokasi (www.bwi.or.id, 2007). Namun sayangnya potensi sebesar itu belum terkelola dengan baik sehingga belum mampu memberikan sumbangsih bagi perekonomian Indonesia.

Begitu pula dengan pemberdayaan zakat, meskipun lembaga yang menangani zakat telah tumbuh sebelum masa kemerdekaan hingga tahun 1980, namun dana zakat belum mampu menciptakan kesejahteraan umat Islam Indonesia. Ini terjadi karena sampai tahun 1980, pengelolaan zakat belum profesional, bahkan belum menyentuh ranah negara. Pada dekade 90-an pengelolaan zakat secara profesional baru dimulai, khususnya pada awal tahun 1990. Pada tahun 1997, 11 lembaga zakat mendirikan FOZ (Forum Zakat) untuk menjadi wadah sinergi antar LAZ-LAZ yang ada dan antara LAZ dengan BAZIS. Pada tahun 1999, pengelolaan zakat Indonesia memasuki ranah negara yang ditandai dengan disahkannya Undang-Undang tentang Pengelolaan Zakat No. 38 tahun 1999.

Meskipun sejarah pengelolaan zakat di Indonesia telah dimulai beberapa puluh tahun lalu, dan dilengkapi dengan kehadiran Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan saat ini telah terbentuk Badan Amil Zakat Nasional dan 33 BAZDA di setiap daerah dan bahkan terbentuknya Unit Pengumpul Zakat di banyak perusahaan, baik milik negara (BUMN) maupun swasta. Namun demikian rasanya tetap belum terdapat perubahan ekonomi yang signifikan di kalangan masyarakat (www.eramuslim.com, 2006).

Oleh sebab itu, persoalan zakat di Indonesia tetap menjadi masalah yang belum tuntas penyelesaiannya sampai kini, sehingga membutuhkan riset serta program-program secara sistematis, supaya hasil dari sebuah program memiliki dampak ekonomi, baik makro maupun mikro (Aziz, 2010).

Pada dasarnya jika zakat dikelola dengan baik, maka zakat dapat dialokasikan guna kepentingan publik dewasa ini, misalnya untuk beberapa hal berikut:

- 1) Dana zakat diberikan sebagai tambahan pendapatan bagi fakir miskin yang mencapai 32,54 juta orang untuk mencukupi kebutuhan hidup. Di samping itu dana zakat dapat pula dialokasikan secara produktif untuk pinjaman modal usaha, pembangunan sarana pertanian, perindustrian serta pendidikan keterampilan bagi fakir dan miskin, agar dapat terentaskan dari kemiskinan. Kategori fakir miskin yang berhak menerima dana zakat di antaranya anak yatim yang tidak memiliki harta waris yang cukup, para lanjut usia, korban bencana alam, para gelandangan, anak-anak terlantar dan banyak lagi lainnya.
- 2) Zakat bagi amil dialokasikan untuk biaya administrasi dan gaji bagi amil dalam mengembangkan zakat, serta digunakan untuk melatih mereka agar lebih profesional.
- 3) Zakat dapat pula untuk membantu kehidupan *muallaf* yang kemungkinan mereka mengalami kesulitan ekonomi karena berpindah agama. Selain itu juga menyediakan sarana dan dana untuk membantu orang-orang yang terjebak pada tindakan kejahatan, asusila dan obat-obatan terlarang serta membantu terciptanya sarana rehabilitasi kemanusiaan lainnya (Qadir, 1998: 156).
- 4) Dana zakat juga dapat dialokasikan untuk golongan *riqāb* (budak), dengan cara membebaskan masyarakat muslim di daerah-daerah minoritas. Selain itu juga membebaskan buruh-buruh dari majikan yang zalim, mendirikan lembaga advokasi para Tenaga Kerja Indonesia (TKI), para Tenaga Kerja Wanita (TKW) serta membantu korban *trafficking* yang menjadi Pekerja Seks Komersial (PSK), dan pekerja dibawah umur yang terikat kontrak. Pada Januari 2010, jumlah TKI bermasalah di luar negeri mencapai 40.000 orang, yang dominan terdapat di Saudi Arabia dan Malaysia (www.bnp2tki.go.id, 6 Januari 2010).
- 5) Untuk golongan *ghārimīn* (orang yang berutang), dana zakat dapat dialokasikan untuk membebaskan utang orang yang terlilit utang, membebaskan para pedagang dari utang modal pada bank *thithil* dan lain sebagainya. Bahkan secara makro, dana zakat dimungkinkan untuk

membayar utang yang ditanggung negara sebesar Rp 1.618,54 Triliun (www.kompas.com, 14 Januari 2010). Hal ini dimungkinkan karena utang yang harus dibayar pemerintah telah membebani dan mengurangi alokasi kesejahteraan masyarakat.

- 6) Pada golongan *fī sabīllāh*, dana zakat dapat dialokasikan untuk membiayai peningkatan kualitas sumber daya manusia, seperti halnya membantu guru di daerah-daerah terpencil, serta membantu pembiayaan pemerintah dalam mempertahankan kedaulatan negara (www.matanews.com, 7 April 2010).
- 7) Dana zakat untuk golongan *ibn sabīl* dapat dialokasikan untuk membantu biaya pendidikan mahasiswa yang kurang mampu, menyediakan bantuan korban bencana alam dan bencana lainnya. Serta menyediakan dana bagi musafir yang kehabisan bekal di perjalanan. Untuk pendidikan mahasiswa misalnya, Mendiknas mengakui ada gap yang cukup besar untuk mengakses pendidikan di tingkat SMP, SMA dan Perguruan tinggi. Untuk memperkecil gap tersebut, khusus di tingkat perguruan tinggi, Kemendiknas memberikan beasiswa Bidik Misi yang hanya diberikan untuk 20.000 mahasiswa (www.kemdiknas.go.id, 18 April 2010).

Alokasi dana zakat untuk kepentingan publik di atas akan semakin maksimal jika permasalahan zakat terutama dalam hal manajemen dapat diurai dan diselesaikan dengan baik.

Ironis memang apa yang dirasakan oleh masyarakat Indonesia, jika mereka terus menerus menghadapi fenomena seperti ini. Fenomena tersebut juga memiliki dampak tersendiri terhadap lembaga-lembaga sosial semisal Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan lembaga-lembaga wakaf yang mengandalkan kepercayaan dalam pengelolaannya serta menjadi ujung tombak bagi masyarakat muslim Indonesia yang mayoritas, untuk mengentaskan kemiskinan dan kebodohan. Jika salah satu penyebabnya adalah manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang mumpuni, maka pertanyaan yang

mendasar ialah dimanakah eksistensi SDM dalam ekonomi syariah, khususnya dalam lembaga keuangan publik Islam?

Berdasarkan penjelasan di atas dan guna menjawab pertanyaan besar tersebut secara terarah dan sistematis, perlu kiranya memberikan beberapa pertanyaan pokok dalam tulisan ini, yakni bagaimana posisi SDM dalam manajemen ekonomi syariah, guna mengembangkan organisasi? Bagaimana seharusnya manajemen ekonomi syariah memberikan apresiasi pada SDM ?

Posisi SDM dalam Manajemen Ekonomi Syariah: Suatu Tinjauan Sosio-Ekonomi

Dalam dunia industri dewasa ini, manajemen menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis, terutama untuk melakukan kegiatan produksi, pemasaran dan terlebih untuk menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Melalui manajemen, suatu organisasi berusaha melakukan inovasi-inovasi baru guna keberlangsungan dan perkembangan organisasi.

Teori-teori manajemen banyak berkembang sejalan dengan tumbuhnya negara industri pada awal abad ke-19. Sejak saat itu, banyak teori-teori baru yang bermunculan dalam memposisikan hubungan individu dalam organisasi bisnis, terutama hubungan antara pihak manajemen dan karyawan. Tak jarang terjadi konflik kepentingan di antara mereka, yang dilandaskan pada persepsi yang berbeda dalam mengartikan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis.

Perkembangan teori manajemen secara umum berakibat pada munculnya banyak aliran yang saling bertentangan atau justru saling mengisi dan memiliki berbagai falsafah yang beragam. Namun demikian jika ditilik secara mendalam perbedaan tersebut akan mengerucut menjadi beberapa unsur penting, yakni:

1. Munculnya anggapan bahwa individu karyawan merupakan makhluk yang rasional, sehingga ia hanya akan termotifasi dengan nilai materi (insentif gaji). Oleh karenanya, memberikan gaji yang lebih tinggi merupakan sarana yang baik untuk meningkatkan produktivitas.
2. Karyawan dianggap tidak peduli dan tidak fokus dengan tujuan perusahaan/organisasi dan hanya fokus terhadap kebutuhan fisiologis,

sehingga pihak manajemen berkewajiban memenuhi kebutuhan dasar mereka. Selain itu pihak manajemen juga berusaha mengajak mereka untuk duduk bersama menyatukan tujuan dan mengikutsertakan dalam mengambil keputusan guna memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis mereka, demi meningkatkan produktivitas.

3. Kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dengan *training* agar kinerja mereka optimal, sehingga dapat menaikkan produktivitas. Karenanya, perlu pengawasan yang ketat agar dapat memaksimalkan kinerja mereka, di samping perlu pemilihan karyawan yang tepat sesuai dengan kompetensi mereka.

Teori manajemen di atas bermula dari teori-teori manajemen yang banyak berkembang dan saling memberi respon terhadap kelemahan-kelemahan yang timbul dari teori-teori sebelumnya seperti teori manajemen ilmiah, teori hubungan kemanusiaan, teori birokrasi Max Weber, teori analisis organisasi dan teori-teori lainnya, sehingga menghasilkan teori manajemen modern yang peka terhadap kritik (Abu Sinn, 2006: 223-227).

Dilihat dari tiga unsur penting dalam manajemen modern, dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagai individu merupakan aset sumber daya manusia dalam organisasi bisnis/perusahaan yang cenderung diasumsikan sebagai makhluk lemah, tidak mampu memenuhi kebutuhan ekonomi dan spiritualnya. Karyawan diasumsikan selalu mempunyai kepentingan yang berbeda dengan kepentingan organisasi, sehingga mengakibatkan sering terjadi demonstrasi guna menyuarakan kepentingan mereka. Individu karyawan sering diposisikan sebagai objek manajemen yang perlu untuk diatur, ditekan dan diberdayakan guna memenuhi target yang ditentukan.

Sedangkan di lain sisi, jika ditilik pada konsep ekonomi, individu yang menyumbangkan tenaga dan kemampuannya untuk organisasi, merupakan unit sosial dan ekonomi terkecil di masyarakat. Individu juga merupakan anggota dari suatu keluarga, sehingga keluarga menjadi unit terkecil dari suatu masyarakat setelah individu. Individu dan keluarga dalam mekanisme ekonomi merupakan faktor produksi yang memiliki peran signifikan dalam proses ekonomi.

Di samping individu dan keluarga sebagai faktor produksi, terdapat elemen lain yang juga terlibat dalam mekanisme produksi. Elemen tersebut adalah perusahaan/organisasi, yang berperan sebagai unit produksi.

Perusahaan dengan bantuan jasa individu dan keluarga akan mampu memproduksi dan berinovasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebaliknya perusahaan sebagai unit produksi yang menggunakan jasa individu dan keluarga akan memberikan imbalan-imbalan kepada faktor-faktor produksi. Mekanisme di atas merupakan gambaran konstruk ekonomika institusional yang dikemukakan oleh Robert A. Gordon, yang merupakan gambaran perputaran produksi di masyarakat (Gordon, 1976: 1-14; Partadirja dalam Rachbini (ed), 1994: 74-76).

Dari gambaran konstruk yang dijelaskan di atas, individu menjadi faktor sangat penting bagi perusahaan/organisasi, tidak dapat dipandang sebelah mata. Bahkan individu jugalah yang akan mampu mengembangkan dan memutar roda perekonomian. Ia diakui perannya sebagai bagian dari keluarga dan masyarakat. Individu yang dimaksud adalah individu yang hidup dan memiliki tanggung jawab, bukan individu mati yang selalu dianggap lalai sehingga selalu diawasi tanpa diberi ruang gerak untuk percaya diri.

Manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek manajemen, dalam pandangan ekonomi syariah merupakan manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkannya sebagai fokus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata (Antonio, 2007). Manajemen tidak boleh menganiaya bawahan, tetapi justru menekankan pentingnya kejujuran dan kepercayaan, hingga terlahir hubungan antara atasan dan bawahan yang berlandaskan pada kesepakatan yang adil untuk suatu tujuan bersama. Pimpinan harus bertanggung jawab sepenuhnya atas segala kebutuhan karyawan yang merupakan sumber daya yang tak ternilai dan bagian dari keluarga dan masyarakat. Di samping itu karyawan juga memiliki kewajiban memberikan nafkah bagi seluruh anggota keluarga yang ditanggungnya secara layak.

Dalam hal upah, manajer harus secepatnya memenuhi hak-hak karyawan. Hubungan kerjasama antar manusia ibarat hubungan antara manusia dan Tuhan.

Manajer harus menghargai keberadaan karyawan dalam bentuk mengajak bermusyawarah agar dapat memberikan kontribusi positif bagi manajer. Di samping itu penting pula adanya interaksi yang intens antara atasan dan bawahan agar tertanam rasa tanggung jawab dan amanah terhadap tugas yang diemban (Mouris, 1995: 121-122).

Sebaliknya, individu-individu karyawan juga harus memiliki manajemen individu yang berprinsip pada: 1) Kesadaran bahwa individu tidak akan berubah dan berkembang kecuali ia berusaha untuk mengembangkan diri; 2) Keyakinan bahwa individu yang beruntung ialah mereka yang lebih baik hari ini dari hari yang lalu dan individu yang merugi ialah individu yang hari ini prestasinya sama dengan hari yang kemarin; 3) Setiap individu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, jika berbuat baik akan mendapat imbalan kebaikan dan jika berbuat buruk maka akan menanggung risiko perbuatannya; 4) Kesadaran untuk merubah setiap kemungkaran yang dihadapi, baik melalui perbuatan, perkataan maupun hatinya (Mouris, 1995: 120).

Pertanyaan yang muncul kemudian adalah sudahkah lembaga pengelola wakaf dan zakat memberlakukan prinsip-prinsip ekonomi syariah yang merupakan kelanjutan dan jawaban atas kekurangan manajemen modern, sehingga tercipta hal-hal yang diinginkan di atas? Jawabannya dapat dilihat dari bagaimana dua lembaga tersebut meletakkan orang-orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan tempatnya, agar tercipta kesatuan visi dan misi yang diemban. Bukan memberikan posisi berdasarkan kedekatan maupun jabatan individu di pemerintahan.

Memberikan kepercayaan atas kejujuran karyawan penting dilakukan agar seluruh elemen yang ada dalam organisasi lembaga pengelola zakat dan wakaf merasa memiliki tanggung jawab atas keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Bukan saling lempar tanggung jawab karena sibuk beraktifitas di luar organisasi. Untuk itu, memberikan kompensasi (*reward*) yang setimpal bagi seluruh sumber daya yang dikerahkan merupakan hal yang pantas dilakukan, terutama jika melihat besarnya tanggung jawab mereka pada keluarga. Demikian pula penting dilakukan upaya-upaya mewujudkan kesejahteraan dengan memenuhi hak-hak

karyawan seperti hak beristirahat, berkumpul bersama keluarga dan hak memperoleh kesehatan.

Selain itu, yang tak kalah pentingnya dalam memposisikan SDM adalah hubungan kerja yang diciptakan di lembaga pengelola zakat dan wakaf yang dijalankan, semestinya dilandaskan pada hubungan "kekeluargaan". Yakni hubungan untuk saling memperhatikan satu dengan yang lainnya. "Perhatian" tanpa disadari dapat menjadi bagian dari *reward* itu sendiri, sehingga tidak tercipta kesenjangan antara manajemen dan karyawan dalam berusaha bersama-sama mengembangkan organisasi. Apalagi jika organisasi tersebut bertujuan menciptakan kesejahteraan seluruh umat melalui, hak dan kewajibannya dalam Undang-Undang semisal BAZ dan Lembaga Wakaf.

Dalam UU No. 39 tahun 1999 tentang Zakat telah disebutkan bahwa Amil mendapat bagian dari zakat yang dikelolanya dan begitu juga pada UU No. 41 tahun 2004 bahwa *nāẓir* (pengelola) memperoleh hak pengelolaan maksimal 10% dari hasil pengelolaan dan pengembangan harta wakaf.

Manajemen SDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Teori manajemen seyogyanya lahir dan tumbuh dari kehidupan bermasyarakat. Bukan terlahir dari teori yang terlepas dari kondisi masyarakat itu sendiri, sebagaimana manajemen yang sedang tumbuh saat ini, manajemen yang terpisah dari kondisi sosialnya. Bagaimana pun, kondisi eksternal organisasi sangat mempengaruhi dan memainkan peranan penting terhadap internal organisasi, terutama jika kita melihat dari sisi sumber daya manusia yang terlibat dalam satu organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini terwakili oleh karyawan, memiliki latar belakang sosial yang bermacam-macam, mulai dari kebiasaan, nilai etik, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya yang saling berbeda. Dapat dibayangkan jika organisasi tersebut memiliki seribu karyawan, maka terdapat seribu perbedaan yang ada. Ketika masuk dalam organisasi tersebut, setiap individu memiliki dan membawa latar belakang sosial itu ke dalam lingkup organisasi.

Maka tidaklah mengherankan jika selanjutnya terjadi pertentangan kepentingan, yang jika tidak dikelola dengan baik, akan terjadi perselisihan yang berakibat buruk pada perkembangan organisasi. Oleh karenanya dalam manajemen diperlukan melihat kondisi riil sumber daya dari sisi sosial mereka, agar mampu mengembangkan individu SDM sejalan dengan kepentingan organisasi dan karyawan itu sendiri.

Untuk menyikapi kondisi tersebut, ekonomi syariah menawarkan solusi dengan menarik kembali kondisi masyarakat yang terlanjur berkembang ini pada kondisi masyarakat Islam yang terikat dengan akhlak islami, sehingga sistem sosial yang terbentuk sejalan dengan ajaran syariah dan tercipta suasana yang kondusif untuk menjalankan ibadah, menerapkan hukum dan etika Islam, yang berimbas pada terciptanya sistem sosial yang mengedepankan keadilan (Abu Sinn, 2006: 238).

Terciptanya kondisi tersebut diyakini akan selalu membawa individu seorang muslim dalam kesadaran bahwa Allah selalu menyertainya dalam setiap langkah, sehingga apapun yang dilakukan akan dimintai pertanggungjawabannya. Nilai-nilai yang telah terbentuk inilah yang akan menciptakan etika Islam dalam bermasyarakat. Setiap individu muslim akan selalu membawanya, dimana pun ia berada, di dalam maupun di luar organisasi.

Harapan untuk terciptanya kondisi masyarakat Islam sebagai modal dasar dalam menjembatani hubungan manajemen dan kondisi sosial SDM mungkin akan mendapat hambatan dan membutuhkan waktu serta proses yang panjang. Sedangkan di saat yang sama, permasalahan semakin bertambah dan masyarakat telah menunggu terjadinya perubahan positif pada lembaga pengelola zakat dan wakaf.

Tanpa mengesampingkan tawaran di atas, kiranya hal yang paling urgen dapat dilakukan pada lembaga pengelola zakat dan wakaf ialah dengan mengasumsikan bahwa lembaga ini merupakan lembaga yang berlandaskan syariat Islam. Melalui asumsi tersebut diharapkan lembaga tersebut akan mudah untuk menerima dan memulai perubahan dalam sistem manajemennya terutama pada sistem manajemen SDM dengan memasukkan nilai-nilai manajemen syariah,

yakni nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab (amanah) dan profesionalisme serta memberlakukan SDM sebagai bagian dari interaksi sosialnya dengan menciptakan budaya kerja yang bersumber pada ajaran syar'i.

Di samping itu, satu hal yang perlu diingat bahwa dalam manajemen, ajaran Islam telah menetapkan prinsip-prinsip jaminan sosial dalam berbagai bentuk. Di antaranya jaminan individu terhadap dirinya agar tidak menuruti hawa nafsunya dan senantiasa menyucikan diri agar tidak terjerat dalam kehancuran. Kemudian jaminan individu atas keluarga dekatnya dengan berbuat baik, menafkahnya dan mengajak kepada kebaikan. Bagaimana pun keluarga adalah tiang utama bagi tegaknya suatu masyarakat dan jika ia ditegakkan dalam satu bangunan fitrah manusia yang ditumbuhi kasih sayang, santun-menyantuni dan memenuhi semua kebutuhan hidupnya secara layak, maka akan tumbuh norma, etika, dan tingkah laku yang baik, sehingga dapat membentuk moral masyarakat (Qutub, 1994: 80-89).

Sedangkan jaminan individu pada masyarakat haruslah bersifat timbal balik, individu menjadi pihak yang memberikan jaminan dengan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, karena hasil kerja individu manfaatnya akan kembali kepada masyarakat yang akan memberikan jaminan pada individu. Dan setiap individu adalah pemelihara kepentingan umum, ia takkan pernah dapat terlepas dari kepentingan umum. Jelaslah di sini bahwa jika sebuah organisasi memberikan jaminan yang layak pada individu-individu (SDM) yang ada di dalamnya, secara tidak langsung organisasi telah menjamin masyarakat dan masyarakat secara langsung akan menjamin individu dan organisasi tempat individu itu bernaung.

Peningkatan jaminan sosial juga harus diiringi dengan peningkatan profesionalisme SDM yang terus dikembangkan, sebagaimana yang ditawarkan manajemen modern. Tetapi poin yang harus diingat bahwa peningkatan SDM bukan semata-mata demi meningkatkan produktivitasnya saja, tetapi juga harus diikuti dengan meningkatkan tarap kesejahteraannya. Hal ini penting karena lembaga pengelola zakat dan wakaf tidak akan berkembang jika individu-individu di dalamnya masih tidak terjamin tingkat kesejahteraannya. Bagaimana akan

menciptakan kesejahteraan di masyarakat, jika kesejahteraan pada interes lembaga itu sendiri belum terwujud.

Pada akhirnya manajemen merupakan sistem yang terbuka dan universal tak terkecuali manajemen syariah, yang dapat dimasuki oleh nilai, norma dan etika dari dan oleh berbagai sumber, karena manajemen terlahir dari kondisi masyarakat yang selalu berkembang dan berubah. Masyarakat selalu membutuhkan manajemen penyelesaian terhadap permasalahan yang mereka hadapi, bukan malah menimbulkan masalah baru, sehingga satu hal yang mesti diingat bahwa manajemen SDM haruslah mengedepankan keadilan dan mendudukan manusia pada fitrah kemanusiaannya.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang begitu luas mengenai Manajemen SDM dan Manajemen Syariah di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Sumber daya manusia dalam ekonomi syariah memiliki posisi yang sangat penting bukan hanya sebagai objek manajemen tetapi lebih dari itu SDM menjadi subjek dan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sehingga dengan inovasi dan kemampuannya dapat menjadi ujung tombak untuk mengembangkan organisasi.

Kedua, Peningkatan profesionalisme SDM yang terus dikembangkan, sebagaimana yang ditawarkan manajemen modern tetapi poin yang harus diingat bahwa peningkatan SDM bukan semata-mata demi meningkatkan produktivitasnya semata-mata, tetapi juga harus diikuti oleh meningkatkan tarap kesejahteraannya dengan terjaminnya kehidupan individu mereka, keluarga dan masyarakatnya.

Ketiga, manajemen merupakan sistem yang terbuka dan universal, yang dapat dimasuki oleh nilai, norma dan etika dari dan oleh berbagai sumber, karena manajemen terlahir dari kondisi masyarakat yang selalu berkembang dan berubah, yang selalu membutuhkan penyelesaian terhadap permasalahan yang dihadapi.

Daftar Pustaka

- Abu Sinn, Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Antonio, Muhammad Syafii. 2003. *Islamic Bank in Indonesia*, Thesis of Doctor of Philosophy degree. Melbourne: The University of Melbourne, Australia.
- _____, 8 Maret 2007. *Bangunan Bisnis Sehat dengan Manajemen Syariah*, diakses dari www.eramuslim.com.
- Arief, Sritua. 2002. *Ekonomi Kerakyatan Indonesia mengenang Bung Hatta*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- BNP2TKI. 6 Januari 2010. *Pemulangan TKI Bermasalah Tuntas Januari 2010*. Diakses dari [://www.bnp2tki.go.id/content/view/1757/231/](http://www.bnp2tki.go.id/content/view/1757/231/).
- Center for Strategic and International Studies, 1991. Dokumentasi RUU Perbankan 1991.
- Dirjen Bimas Islam. 2004. *Strategi Pengembangan Wakaf Tunai*, Jakarta: Dirjen Bimas Islam.
- Dirjen Pengelolaan Utang Kemenkeu. 14 Januari 2010. *Perkembangan Utang Negara*. Diakses dari www.bisniskeuangan.kompas.com.
- Gordon, Robert A. 1976. "Rigor and Relevance in a Changing Institutional Setting", *American Economic Review*, vol. 66, No.1, Maret 1976.
- Greenbaum, Stuart I. and Thakor, Anjan V. 1995. *Contemporary Financial Intermediation*, Orlando: Dryden Press.
- Junaidi, Ahmad, dkk. 2005. *Menuju Era Wakaf Produktif*. Jakarta: Mitra Abadi Press.
- Kemendiknas. 18 April 2010. *Mendiknas: Perkecil Disparitas Pendidikan*, Diakses dari [://www.kemdiknas.go.id/list_berita/2010/4/19/mendiknas--perkecil-disparitas-pendidikan.aspx](http://www.kemdiknas.go.id/list_berita/2010/4/19/mendiknas--perkecil-disparitas-pendidikan.aspx).
- Mata News, 10 Januari 2010. *40 Ribu Guru untuk Daerah Terpencil*, Diakses dari <http://matanews.com/2010/04/07/40-ribu-guru-untuk-daerah-terpencil/>.
- Mouris, Mahmood A. 1995. "Some Prinsiple of Management in Islam", *Islamic Principle of Business Organisation and Management*, New Delhi: Qazi Publishers.

- Partadirja, Ace. 1994. "Ekonomika Etik", dalam *Khazanah Pemikiran Ekonomi Indonesia*. Didik J. Rachbini (ed). Jakarta: LP3ES.
- Prawiranegara, Sjafruddin. 1966. "Peran Agama dan Moral" dalam *Pembangunan Masyarakat dan Ekonomi Indonesia, Djakarta*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Qadir, Abdurrahman. 1998. *Zakat Dalam Dimensi Mahdah dan Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Qutub, Sayyid. 1994. *Keadilan Sosial dalam Islam*. Bandung: Penerbit Pustaka.
- Rachbini, Didik J. (ed). 1994. *Khazanah Pemikiran Ekonomi Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
- www.eramuslim.com. 25 Juli 2006. *Pengelolaan Harta Wakaf Belum Efektif Entaskan Kemiskinan*.